

PARECER N.º 792/CITE/2024

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

PROCESSO n.º FH/3531/2024

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora ... enviou à CITE, em **24 de junho de 2024**, por carta registada com AR, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pelo trabalhador

1.2. No dia **27 de maio de 2024**, o trabalhador remeteu o seu pedido à entidade empregadora por via do qual solicitou autorização para, ao abrigo do artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, trabalhar em regime de horário flexível para prestar assistência na educação e formação dos filhos com 6 anos e 1 ano respetivamente, com quem declarou viver em comunhão de mesa e habitação, uma vez que não tem qualquer rede de apoio familiar. Propõe, nesse sentido, que após o gozo das férias, o horário de trabalho seja elaborado entre as 08h00 e as 16h00 de segunda a sexta feira, com descanso semanal aos sábados e domingos, e dispensa de trabalho aos dias feriados.

1.3. O trabalhador junta ao seu pedido uma declaração da junta de freguesia comprovativa da morada de residência e composição do agregado familiar.

1.4. Por carta registada com aviso de recepção de **13 de junho de 2024**, a entidade empregadora veio manifestar **intenção de recusar o pedido formulado**, alegando para o efeito que:

“ (...) 1. O n.º 1 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa consagra o direito dos pais e das mães à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

2. De igual forma, a al. b) do n.º 1 do artigo 59.º, verte para o Diploma Fundamental o Direito dos trabalhadores à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

3. A ... não é alheia à necessidade de conciliação da vida profissional com a vida familiar dos seus trabalhadores, fazendo, sempre que possível, com que os seus horários de trabalho lhes permitam compatibilizar as duas realidades.

4. Reconhecemos, indubitavelmente, que a satisfação e o bem-estar dos Trabalhadores garantem maior produtividade e qualidade no trabalho.

CONTUDO,

5. Como é consabido, a ... dedica-se a comercialização de combustíveis, sendo detentora e entidade exploradora de vários postos de abastecimento, a nível nacional, que funcionam em regime de turnos rotativos para garantir a operacionalidade e subsistência da operação.

NOTE-SE,

6. O Posto de Abastecimento de Combustíveis onde V/Exa. presta serviço, sito na ..., (adiante PAC) funciona, de segunda a domingo, das 6h às 22h, através de um regime de turnos rotativos;

7. O Posto de Abastecimento tem ao seu serviço, em permanência, 04 (quatro) operadores, que se revezam por quatro turnos, de forma a garantir o cumprimento dos horários de abertura e fecho ao público, folgas, férias e faltas.

8. Como sabe, anteriormente ao regresso da licença de maternidade da s/ Colega, ..., os turnos encontravam-se distribuídos da seguinte forma (conforme Escala anexa, que se junta como Documento 1):

- i. Turno da Manhã: 6h às 14h;
- ii. Turno da Tarde: 14h às 22h;
- iii. Turno de Apoio: 7h às 15h;
- iv. Turno de Apoio de Sexta-Feira: 9h às 17h;

9. No entanto, atendendo à especial necessidade e direito de amamentação da Trabalhadora ..., a pedido desta, foi-lhe temporariamente atribuído o Turno de Apoio e, além disso, o horário deste turno foi alterado, de modo que a sua Colega, enquanto recente mãe de gémeos, pudesse entrar às 08h.

10. Assim, reitere-se, o turno de Apoio foi temporariamente alterado, de forma que a sua Colega, ..., pudesse conciliar o trabalho com as necessidades de amamentação.

11. Deste modo o horário do Posto de Abastecimento tem sido assegurado pelos turnos organizados na seguinte forma (conforme Escala anexa, que se junta como Documento 2):

- i. Turno da Manhã: 6h às 14h;
- ii. Turno da Tarde: 14h às 22h;
- III. Turno de Apoio: 8h às 16h;
- iv. Turno de Apoio de Sexta-Feira: 9h às 17h;

12. No entanto, esta alteração no horário do turno serviu unicamente para ajudar ao cumprimento do horário de amamentação e, de alguma forma, facilitar o regresso ao trabalho da Trabalhadora ..., mãe de bebés gémeos, após a licença de maternidade.

13. Ainda assim, sempre se dirá que a Entidade Empregadora reconhece que tal alteração comportou — e ainda comporta - um enorme esforço para todos os colegas, comprometendo toda a dinâmica do Posto de Abastecimento e o seu normal funcionamento.

14. Desde logo, porque implica que o Trabalhador que assegura o Turno da manhã, tenha de assumir todas as tarefas inerentes ao Posto, durante duas horas, de grande afluência de Clientes, sem qualquer apoio.

15. Além disso, implica que mais nenhum Trabalhador do Posto, para além da Trabalhadora ..., possa exercer o horário do Turno de Apoio.

16. No entanto, não é demais ressaltar que o turno pretendido por V. Exa. (08h-16h), só passou a constar na Escala por uma necessidade temporária, da sua colega

17. Pois, em rigor, a existência de um turno de apoio prende-se com a necessidade de assegurar que, entre as 07h e as 15h esteja presente um trabalhador adicional para prestar apoio nas horas de maior fluxo de clientes, de forma a garantir o cumprimento eficiente de todas as tarefas, nomeadamente, caixa — abertura, fecho e recebimento de pagamentos - controlo dos abastecimentos e clientes, cafetaria,



reposição de produtos, inventários, receção de encomendas, venda de tabaco e demais produtos comercializados no estabelecimento, limpeza e entre outras funções inerentes ao trabalhador de um Posto de Abastecimento.

18. Adicionalmente, às sextas-feiras, de forma a assegurar a limpeza profunda do posto de abastecimento, verifica-se a necessidade de os turnos serem assegurados por três elementos, tendo-se criado para o efeito o Turno adicional de Apoio, que decorre unicamente à Sexta-Feira das 9h às 17h.

19. No entanto, ressalve-se que a existência dos Turnos de Apoio e de Apoio de Sexta-Feira estará sempre condicionada ao maior ou menor fluxo de Clientes no Posto de Abastecimento e, como tal, estes poderão ser alterados ou eliminados, conforme as necessidades do Posto, em cada momento.

20. Além disso, uma vez terminada a fase de amamentação da Trabalhadora ... — que ocorrerá no próximo mês de julho - é imperativo repor a forma como a equipa se encontrava distribuída e organizada pelos diferentes turnos, de forma a garantir as necessidades do estabelecimento e, conseqüentemente, o bom funcionamento do Posto de Abastecimento.

21. Isto porque, para o normal e regular funcionamento do Posto, devem todos os Trabalhadores assegurar os turnos rotativos, de forma a cobrir o horário de abertura e fecho, ausências, folgas e férias de todos os elementos da equipa.

22. Ora, a alocação de V. Exa a um horário fixo das 8h às 16h implicará sempre a contratação de, pelo menos, mais um trabalhador, para assegurar os turnos que V. Exa deixaria de cumprir.

23. Ou, em alternativa, obrigaria a ... a contratar vários part-times para preenchimento dos períodos dos turnos que V/Exa. não completaria.

24. Ora, as medidas indicadas supra são incompatíveis com os resultados económicos do posto de abastecimento e tal não é exigível à Empresa.

DE REALÇAR,

25. No que respeita aos Postos de Abastecimento e às necessidades inerentes aos seus turnos, a Empregadora encontra difíceis constrangimentos que nem sempre permitem a perfeita harmonização da vida profissional com a familiar.

II - Do Pedido

26. Nestes termos e embora se reconheça a total legitimidade de V/Exa. em requerer o horário flexível, a verdade é deixará de existir turno correspondente ao horário proposto, nomeadamente, das 8h às 16h, de segunda a sexta-feira, com folgas aos fins de semana.

27. A atribuição do horário pretendido, o qual se identifica como Turno de Apoio, forçaria a Empregadora a criar um turno exclusivamente direcionado para si (de segunda a sexta-feira, das 08h às 16h), sem que tal se afigure uma necessidade efetiva para o Posto, pois, na verdade, o que é necessário é ter um Operador que assegure o apoio às 07h e não às 8h.

ALÉM DISSO,

28. Caso se optasse por fixar um dos horários que V. Exa. sugere, tal situação configuraria uma situação de manifesta desigualdade face aos restantes trabalhadores, que prestam o seu serviço em regime de turnos rotativos e durante os fins de semana;

ACRESCE QUE,

29. Concomitantemente, a Entidade Empregadora recebeu outro pedido de atribuição de horário flexível, exatamente nos mesmos termos formulados por V. Exa e no mesmo Posto de Abastecimento, por parte da Trabalhadora ..., mãe de gémeos.

30. A Entidade Empregadora declinou a atribuição do horário flexível à trabalhadora, precisamente pelo enorme constrangimento que tal atribuição sempre implicaria à organização do Posto de Abastecimento.

31. Ainda que a Entidade Empregadora reconheça que, por igualdade de circunstâncias, todos os trabalhadores são merecedores da conciliação entre a vida pessoal e a vida profissional.

32. E, de facto, a Entidade empregadora não é alheia aos motivos invocados pelos Requerentes.

PORÉM,

33. A forma como a equipa se encontra distribuída e organizada pelos diferentes turnos, é essencial para garantir o período de funcionamento do Posto de Abastecimento, bem como a viabilidade da operação da empregadora.

SUBLINHE-SE QUE,

34. Qualquer medida que passe pela contratação de mais elementos, é excessiva e incompatível com os resultados económicos do rosto de abastecimento.

ALÉM DISSO,

35. Tendo V. Exa informado a Entidade Empregadora que a mãe dos s/ filhos se encontra, infelizmente, em situação de desemprego, sempre se dirá que esta poderá contribuir para o devido acompanhamento dos menores.

36. Naturalmente que se pretende que a situação de desemprego seja breve e temporária, mas a verdade é que, na presente data, se desconhece as futuras condições laborais da mãe dos menores.

37. O que se sabe é que, presentemente, a mesma poderá prestar o devido contributo para uma gestão familiar mais harmoniosa, sem comprometer as suas responsabilidades laborais.

III- Do Direito

SEM PREJÚZO DO JÁ AQUI DITO,

38. E como bem afirma Maria do Rosário Palma Ramalho (in “Direito do Trabalho Parte II — situações laborais individuais, 3ª edição”), sobre o pedido de flexibilidade de horário, “se o trabalhador pretender exercer esse direito, é ainda ao empregador que cabe fixar o horário de trabalho (art.º 56.º n.º 3 corpo), mas deve fazê-lo dentro dos parâmetros fixados pela lei (art.º 56.0 n.º 3, alíneas a), b) e c) e n.º 4)”

A VERDADE É QUE,

39. “A organização do horário de trabalho [...] não pode ficar apenas subordinada aos interesses particulares [do trabalhador], por muito relevantes e respeitosos que sejam, já que temos sempre de ponderar os interesses da própria organização económica onde a trabalhadora está inserida e que é também a razão de ser do seu bem-estar através da obtenção de meios de subsistência”.

40. Os n. 2 e 3 do artigo 56.º do CT não concedem ao trabalhador a faculdade de escolha dos dias da semana em que presta trabalho ou aqueles em que se verifica o descanso semanal.

41. Decorre da própria lei, que o período normal de trabalho consiste no período durante o qual o trabalhador presta trabalho, incluindo dias de descanso semanal; já o horário de trabalho, diversamente, é o que delimita no tempo o período normal de trabalho diário, o intervalo de descanso e o descanso semanal.

42. O artigo 56.º do CT refere expressamente que no âmbito do horário flexível se permite uma alteração das horas de início e termo do período normal de trabalho diário, o que exclui, desde logo, a possibilidade de o trabalhador escolher o horário do período normal de trabalho semanal e, logo, o dia (o horário) do descanso semanal.

ACRESCE,

43. que o n.º 2 do artigo 56.º do CT, preceito que concretiza os parâmetros em que se concretiza o horário flexível, apenas faz referência à fixação de períodos diários de trabalho ou de descanso, não decorrendo do mesmo a possibilidade de fixação de um período de descanso semanal.

ASSIM,

44. A Lei — com respaldo na globalidade da Jurisprudência (inter alia, acórdão do TCAN de 03.11.2017, proc. 377/17.9BECBR) — determina que o horário flexível apenas permite a alteração dos limites diários de trabalho, permanecendo na esfera da entidade empregadora a fixação dos limites semanais, ou seja, dos dias em que o trabalhador presta trabalho e faz o seu descanso semanal.

SE ASSIM NÃO FOSSE,

45. O trabalhador teria margem para organizar o horário de trabalho a seu bel-prazer, de acordo com interesses pessoais, fim que não foi tido em vista pelo legislador aquando da elaboração da norma, sendo que a ratio legis do regime em apreço, é dar (apenas) uma possibilidade ao trabalhador de conciliar a vida pessoal com a vida profissional.

46. Como resulta do pedido, não só V. Exa. define o seu pró... horário de trabalho, como também define os dias em que o presta, o vai muito além do que é permitido pelo artigo 56.º do CT.

47. Para mais, indica que pretende fixar as suas folgas aos fins de semana e impondo, unilateralmente, um terceiro dia de descanso semanal aos feriados.

48. Assim, nos termos em que concretizou V/ Exa. o s/ pedido, a ... praticamente não teria margem para intervir na elaboração do s/ horário de trabalho, conforme está previsto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

49. Neste sentido teve oportunidade de se pronunciar o Tribunal da Relação de Lisboa, em acórdão proferido a 18.05.2016, processo n.º 1080/14.7T8BRR.L1-4, onde se referiu que “Se o trabalhador pretender exercer esse direito, é ainda ao empregador que cabe fixar o horário de trabalho (art.º 56.º n.º 3), mas deve fazê-lo dentro dos parâmetros fixados pela lei (art.º 56.º n.º 3, alíneas a), b) e c) e n.º 4). Não é o caso dos autos, uma vez que a R. pretende ser ela própria a estabelecer os limites dentro do qual pretende exercer o seu direito; muito menos lhe caberia determinar os dias em que pretende trabalhar— o horário flexível diz respeito aos limites diários.”

EM SUMA,

50. o regime de horário flexível não lhe permite, entre outros, escolher os dias em que presta o seu serviço.

Os factos aqui apresentados traduzem razões imperiosas do funcionamento do PAC — resultando demonstrado, objetiva e inequivocamente, nomeadamente através das escalas anexas, que o pedido formulado por V. Exa. coloca em causa o funcionamento do PAC. (...)

1.4. A entidade empregadora junta dois mapas de escalas de serviços dos operadores dos quais emergem os seguintes turnos: MANHÃ 6H00-14H00; TARDE 14H00-22H00; APOIO 07H00-15H00; 8H00-16H00 e APOIO SEX 9H00-17H00.

1.5. Regularmente notificado, o trabalhador veio responder aos fundamentos da intenção de recusa, no dia **15 de junho de 2024**, reiterando em suma a necessidade do pedido formulado, e mais alegando:

“(...) O ponto 27 refere que “...o que é necessário é ter um Operador que assegure o apoio às 7h e não às 8h” tal não me foi exposto, pois estaria disponível para tal. O que não me é possível é realizar turnos noturnos uma vez que tenho responsabilidades parentais a cumprir, e tenho o mesmo dever e direito que a minha esposa, estando estasobrecarregada destas responsabilidades, passando uma situação de cansaço extremo com início de depressão, também pela privaçãode sono e sobrecarga nas responsabilidades familiares. E conforme já mencionei não temos qualquer rede de apoio familiar.

Ainda no Ponto 14 é referido que o turno que está a ser feito pela colega ... implica que o trabalhador que assegura o turno da manhã tem de assumir todas as tarefas inerentes ao posto, durante duas horas sem qualquer apoio. Mas o facto é que sempre foi sem qualquer apoio, o turno completo de 8h em ambos os turnosmanhã e tarde e durante 8 anos que assim foi, sozinho, sem um colega de apoio e não tendo qualquer pausa para descanso. O mesmo se aplica atualmente apenas no turno da tarde, visto que no turno da manhã existe agora um apoio. Aos fins de semana os turnos (manhã e tarde) decorrem sem qualquer apoio, o que significa que os trabalhadores não fazem qualquer tipo de pausa para descanso, o que por lei não é permitido como refere o Artigo 213.º do Código de Trabalho sobre Intervalo de descanso nº1 O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo a que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo, ou seis horas de trabalho consecutivo caso aquele período seja

superior a 10 horas. Sendo que, pelo Artigo 199.º Lei n.º 7/2009 do Código de Trabalho entende-se por período de descanso o que não seja tempo de trabalho.

No ponto 28 é também referido que se fixasse o horário, configuraria uma situação de manifesta desigualdade face aos restantes trabalhadores, mas conforme o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível. Visto os restantes colegas não serem Pais, à exceção da colega ..., tal não se aplica, e por isso não considero que seja uma desigualdade, é um direito enquanto Pai.

ASSIM:

A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

Nos pontos 35, 36 e 37 conforme é referido, que a Mãe dos meus filhos se encontra em situação de desemprego, sendo uma situação temporária, pois já tem em acordo um emprego, que irá começar em breve. Ainda assim, isso não invalida que antes desta situação recente, tivesse sido sempre ela a acompanhar os filhos, sem qualquer rede de apoio familiar, e a trabalhar. O que não é justo, pois estaria a sobrecarregar a minha esposa com as responsabilidades familiares, e sendo os dois Pais, tenho também eu responsabilidades a cumprir, o que pelo meu horário por turnos, muitas vezes me impede de o fazer. Também não invalida que esta situação de desemprego no momento, não tenha responsabilidades e obrigações a cumprir perante a segurança social, tais como aceitar Plano Pessoal de emprego (PPE) aceitar trabalho socialmente necessário ou formação profissional (na qual se encontra abrangida no momento) tendo horários a cumprir.

Relativamente aos últimos pontos, apesar do horário que solicitei ter horas fixas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares, em função dos meus filhos menores de 1 e 6 anos. Sendo que a minha filha mais velha de 6 anos, iniciará o Primeiro ano do 1º ciclo em Setembro e necessitará de um acompanhamento maior, no auxílio do estudo e da aprendizagem. (...)”

1.6. Não foram alegados ou documentalmente comprovados quaisquer outros factos com relevância para a presente apreciação.

Cumpre analisar,

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A CITE tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

2.2. No pressuposto de cumprimento desta missão, cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º: “(...) d) emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)”.

2.3. A proteção da parentalidade e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal tem conhecido nos últimos anos, e no quadro do **direito comunitário**, um forte impacto normativo respaldado, aliás, por vasta jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia, constituindo hoje a Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, a diretiva geral relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional e que impõe aos Estados Membros a obrigação de criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

2.4. A igualdade entre homens e mulheres é, assim, um princípio fundamental da União Europeia, em consonância, aliás, com o disposto no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do **Tratado da União Europeia (TUE)**, sendo a promoção desta igualdade, em si mesma, um dos objetivos da própria União.

2.5. Também o **Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE)** dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “(...) a União apoiará e completará a ação dos Estados Membros (...)” no domínio da “(...) (i) igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

2.6. A **Carta Social Europeia Revista**, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que **todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.**

2.7. Recentemente, a **Diretiva 2019/1158/EU do Conselho**, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre a licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6).

2.8. Ainda, a **Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão**, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” assinala que “os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

2.9. Por fim, referimos ainda que o **Pilar Europeu dos Direitos Sociais**, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente **o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada**.

2.10. No quadro do **direito nacional**, o regime jurídico da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar encontra arrimo na **Constituição da República Portuguesa** (CRP) que consagra no seu artigo 13º o princípio fundamental da igualdade enquanto princípio estruturante do Estado de Direito democrático, vinculando ainda o Estado Português à tarefa de “(...) promoção da igualdade entre homens e mulheres (...), como resulta do artigo 9º, alínea h) da CRP.

2.11. Como condição material da igualdade entre homens e mulheres estabelece ainda a CRP, no seu artigo 59º, 1, al. b), que “todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito (...) a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização

pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida família.”

2.12. “A família como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros”, incumbindo ao Estado, nesse sentido, a definição, implementação e execução de “(...) uma política de família com carácter global e integrado”, e a promoção “(...) através da concertação das várias políticas sectoriais, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar” – cf. artigo 67º, alínea h) CRP.

2.13. Em próxima correlação, aliás, com a Convenção (156) da Organização Mundial do Trabalho, de 1981, especialmente dirigida a trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades em relação a filhos dependentes, quando tais responsabilidades possam restringir as suas possibilidades de preparação, ingresso, participação ou promoção na atividade económica.

2.14. Consagra, neste sentido, a nossa lei fundamental o direito dos pais e das mães “(...) à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país” e que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”, Cf. artigo 68º CRP.

2.15. Já no plano infra constitucional, o **Código do Trabalho** (doravante CT), aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de fevereiro trata na subsecção IV, capítulo I, título II, a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê no artigo 56.º, que “o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível”, entendendo-se por horário flexível “aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.

2.16. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito de trabalhar em regime de horário flexível nos termos do artigo 56º, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que a criança vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cf. artigo 57.ºCT.

2.17. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora **apenas poderá recusar** o pedido com fundamento em uma de duas situações: quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou verificada que seja a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, tudo nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º CT.

2.18. Impõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador comunique a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido, sendo que, em caso de não observância deste prazo indicado, se deve considerar aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do mesmo artigo.

2.19. Quando o empregador pretenda recusar o pedido é ainda obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos agora da alínea c) daquele n.º 8.

2.20. Caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.21. O conceito de horário flexível está previsto no artigo 56.º, n.º 2 do CT, já citado, concretizando o n.º 3 deste artigo que *“o horário flexível, **a elaborar pelo empregador** (sublinhado nosso), deve: a) conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário; b) *Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;* c) *Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”*.*

2.22. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar **até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (dez) horas de trabalho em cada dia**, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, **em média** de cada período de **quatro semanas**.

2.23. A intenção subjacente a esta previsão legal prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/a trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

2.24. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no referido n.º 3 do artigo 56.º do CT.

2.25. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

2.26. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente trabalhador/a, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível, se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário, definido no artigo 198.º do CT enquanto “(...) tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana”.

2.27. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão vai no sentido de que **a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador**, a quem compete **SEMPRE** determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

2.28. Sobre o conceito de horário de trabalho, adianta o legislador, no artigo 200º do CT, que se

entende por **horário de trabalho** “a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal.”

2.29. É neste contexto que, de acordo com o entendimento da mais recente jurisprudência que se tem pronunciado sobre a inclusão das folgas semanais no pedido de horário flexível, a CITE tem acolhido igualmente a possibilidade de o pedido apresentado pelos/as trabalhadores/as incluir as folgas semanais, uma vez considerando que as indicadas folgas servirão o propósito mais vasto de adequar os tempos laborais às exigências familiares dos/as trabalhadores/as com filhos/as com idades inferiores a 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

2.30. Sufragando tal possibilidade, e entre outros, o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11.07.2019, disponível em www.dgsi.pt veio sustentar que “apesar do horário solicitado ter horas fixas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhador, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível.” Ou mais recentemente o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 03.10.2022, disponível em www.dgsi.pt segundo o qual “(...) [s]endo o horário flexível, antes de mais, um horário de trabalho, esse trabalhador pode, no seu pedido, precisar quais os seus dias de descanso, incluindo o sábado e o domingo.(...)”. Ou, no mesmo sentido, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 12.10.2022, também disponível em www.dgsi.pt, “o texto dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho não exclui a inclusão do descanso semanal, incluindo o sábado e o domingo, no regime de flexibilidade do horário de trabalho, a pedido do trabalhador com responsabilidades familiares. (...)”.

2.31. Dito isto, o horário flexível surge assim como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças ou filhos/as com deficiência ou doença crónica, acudindo as necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores inerentes à dignidade humana dos/das trabalhadores/as relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.32. Enquanto dimensão do «tempo de trabalho digno» o horário flexível é uma ferramenta legal

essencial para proporcionar aos trabalhadores e trabalhadoras o tempo e a flexibilidade de que necessitam para as suas vidas pessoais, incluindo cuidar das responsabilidades familiares, em harmonia com o princípio estabelecido na já referida Convenção da OIT (n.º 156) relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores dos dois sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, de 1981.

2.33. É, por isso, dever da entidade empregadora proporcionar aos seus trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito *vide* o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

2.34. Apesar de normalmente introduzidos com o objetivo de facilitar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, e não tanto por razões específicas da empresa, os horários flexíveis podem igualmente servir objetivos não menos relevantes das próprias entidades empregadoras ao melhorar a motivação, o desempenho e a própria produtividade dos/as trabalhadores/as.

2.35. Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador exequível através do **desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.**

2.36. Resulta expressamente do quadro normativo assim delineado a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação da vida profissional dos/as trabalhadores/as com as suas responsabilidades familiares, **sendo apenas legítimo recusar tal pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, factos que devem ser objetiva e claramente concretizados, pela entidade empregadora.**

2.37. No caso em apreço, o trabalhador solicita autorização para, ao abrigo do artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, trabalhar em regime de horário flexível para prestar assistência na educação e formação dos filhos com 6 anos e 1 ano respetivamente, com quem declarou viver em comunhão de mesa e habitação, propondo que, imediatamente após o gozo das suas férias, o horário de trabalho seja elaborado entre as 08h00 e as 16h00 de segunda a sexta feira, com descanso semanal aos sábados e domingos, e dispensa de trabalho aos dias feriados.

2.38. O pedido do trabalhador encontra-se corretamente formulado ao abrigo do disposto nos artigos 56º e 57º do CT, devidamente enquadrado, pelo que, em conformidade, procederemos à sua apreciação, no contexto da intenção de recusa apresentada pela entidade empregadora.

2.39. O artigo 57.º, nº 2 do CT define taxativamente as **circunstâncias em que é admissível a recusa da entidade empregadora** ao pedido do/a trabalhador/a e que passa pela alegação de exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou de impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a, se este/a for indispensável.

2.40. A entidade empregadora não alega qualquer circunstância de facto que concretize a impossibilidade de substituição do trabalhador requerente.

2.41. Por seu turno, “[a]s exigências imperiosas do funcionamento da empresa que justificam a recusa do pedido do horário flexível, previstas no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, correspondem a situações excepcionais, extraordinárias, inexigíveis ao empregador para conseguir manter o regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”. Donde, “o ónus da prova da existência de motivo legalmente protegido para a recusa do pedido de horário flexível recai sobre o empregador”. - Cf. Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11/07/2019 (processo 3824/18.9T8STB.E1) disponível em www.dgsi.pt

2.42. Exige-se, neste pressuposto, à entidade empregadora a demonstração clara e inequívoca de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão de um horário flexível que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, em particular, com responsabilidades familiares; e que, como tal, a organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao

funcionamento do serviço ou quando exista impossibilidade de substituir o/ trabalhador/a se esta for indispensável.

2.43. Com relevo, a entidade empregadora refere que atualmente os turnos do estabelecimento onde o requerente presta a sua atividade estão organizados da seguinte forma: i. Turno da Manhã: 6h às 14h; ii. Turno da Tarde: 14h às 22h; III. Turno de Apoio: 8h às 16h; iv. Turno de Apoio de Sexta-Feira: 9h às 17h. Acontece, porém, o turno de apoio entre as 08h00 e as 16h00, que coincide justamente com o pedido do trabalhador, foi especial e temporariamente criado para acudir as necessidade de uma trabalhadora que foi mãe de gémeos, após o seu regresso à atividade profissional.

2.44. Refere a entidade empregadora que, antes do regresso da licença de maternidade da referida colega, o turno de apoio estava organizado das 7h00 às 15h00, realidade à qual pretende retornar logo que a referida trabalhadora deixe de gozar de dispensa para amamentação, reconhecendo “(...) que tal alteração comportou — e ainda comporta - um enorme esforço para todos os colegas, comprometendo toda a dinâmica do Posto de Abastecimento e o seu normal funcionamento.”

2.45. Assim analisada a intenção de recusa constatamos que não existe nenhum elemento factualmente objetivo e concretizado que nos permita concluir que exigências imperiosas do funcionamento da empresa obstam, de facto, à atribuição do horário flexível.

2.46. Com efeito, além de considerações, ainda que relevantes, tendencialmente generalistas, **a entidade empregadora não logra demonstrar os períodos de tempo que deixam de ficar convenientemente assegurados**, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido no seu local de trabalho. Não basta, por isso, alegar que o horário solicitado configura um constrangimento, sem que tal alegação venha acompanhada de demonstração objetiva.

2.47. Aliás, a entidade empregadora refere, de forma abstracta, que a atribuição do horário ora solicitado à referida trabalhadora lactante comprometeu toda a dinâmica do Posto de Abastecimento e o seu normal funcionamento, sem concretizar em momento algum de que forma se mostra comprometida a laboração do posto de abastecimento de combustível.

2.48. Ora, a falta de concretização destas circunstâncias, sugere que a recusa da entidade

empregadora assenta apenas em **hipóteses abstratamente consideradas**, que se prendem sobretudo com opções de gestão de recursos humanos que, apesar da devida ponderação que merecem, se mostram alheias ao trabalhador requerente, por um lado, e, por outro, repita-se, não se encontram suficientemente concretizadas para, neste caso específico e em confronto com o exercício de direitos relativos à parentalidade, merecerem a primazia que pretendem colher.

2.49. Com efeito a diversificação da organização dos tempos de trabalho entre os/as vários/as trabalhadores/as com vínculo à empregadora, a maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou o maior ou menor encargo para a empregadora não se mostram aqui suficientemente concretizadas de forma a permitirem concluir que a atribuição do horário flexível ao trabalhador requerent ponha em causa o funcionamento da empresa.

2.50. Sublinhe-se, todavia, quanto à requerida dispensa de prestação de trabalho aos dias feriado, que, ocorrendo a prestação da atividade de forma ininterrupta, durante os 7 dias da semana, incluindo dias feriados, a dispensa de trabalho nesses dias, conforme solicitada só poderá/deverá ser atendida em conformidade com a distribuição dos horários elaborados pela entidade empregadora, e conquanto tal dispensa permita cumprir o período normal de trabalho semanal a que o trabalhador se encontra vinculado, em média de cada período de quatro semanas, conforme disposto no nº 4 do artigo 56º do Código do Trabalho.

2.51. Mais se refere ainda que nos permitimos concluir que **o pedido do trabalhador não impede o cumprimento do período normal de trabalho a que se encontra vinculado**, por comparação com os períodos de tempo aferidos nas escalas de trabalho juntas como doc. 1 e doc. 2 em anexo à intenção de recusa, nas quais se constata que os turnos estão elaborados com uma amplitude de 8 horas diárias e ainda que “os trabalhadores estão abrangidos pelo regime de jornada contínua, sendo que têm garantido uma pausa de 30 minutos contando como tempo de trabalho, para tomar uma refeição de forma a não se verificar um período de trabalho consecutivo superior a cinco horas.”

2.52. Saliente-se ainda que, por um lado, o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não corresponde a um benefício ou uma exigência infundada, por outro lado, a concretização de tais direitos não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam, nem a depreciação dos interesses dos/as empregadores/as.

2.53. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea b), do n.º 1, do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção da parentalidade.

2.54. E note-se ainda que exigências impostas pelas dinâmicas familiares não são imperiosamente replicadas de igual forma em todos os agregados familiares com filhos/as, pelo que tratar de igual forma todos/as os/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares passa também por reconhecer as diferenças que cada trabalhador/a manifesta em sede de conciliação, e sobretudo implementar as ferramentas legalmente disponíveis a benefício dessa conciliação, como seja o horário flexível.

2.55. Diga-se ainda que, na hipótese de eventual colisão de direitos entre os/as vários/as trabalhadores/as, resultantes do exercício da atividade profissional em regime de horário flexível ou decorrentes do gozo de outros direitos iguais ou da mesma espécie, máxime relacionados com a parentalidade, temos entendido que “o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o direito à proteção da paternidade e maternidade estão inseridos na Parte I da Constituição da República Portuguesa relativa aos Direitos e Deveres Fundamentais e, não podem ser postergados por outros direitos ou deveres profissionais, mas sim conformar-se com eles.” (Parecer n.º 25/CITE/2014).

2.56. E existindo colisão de direitos (iguais ou da mesma espécie) entre os/as vários/as trabalhadores/as, *a entidade empregadora deverá fazer ceder, na medida do necessário, os direitos em causa para que todos possam exercer-los equitativamente, ou seja, deve rever todas as situações de horário flexível e adaptá-las para que não a Requerente e, outros colegas que no futuro pretendam requerer horário flexível, não vejam prejudicados os seus direitos* (cf. Parecer n.º 710/CITE/2017)

III – CONCLUSÃO

Pelo exposto e analisados os fundamentos alegados pela entidade empregadora em face da pretensão do trabalhador:

3.1. A CITE emite **parecer desfavorável** à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares

3.2. A empregadora deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar essa mesma conciliação, respeitando no caso concretos os limites de amplitude propostos, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º, e alínea h), nº 2 do artigo 67º, da Constituição da República Portuguesa.

IV - INFORMAÇÕES:

A CITE informa que:

4.1. Considera que os pareceres emitidos nos termos do artigo 57º, nº 7 do Código do Trabalho, são vinculativos e têm efeitos imediatos. Assim, sendo o mesmo desfavorável à entidade empregadora, a CITE considera que esta apenas pode recusar o pedido após decisão judicial, que reconheça a existência de motivo justificativo para a recusa do mesmo. Sem prejuízo do até agora referido quanto à impugnação judicial, uma vez concedido o direito do trabalhador/trabalhadora especialmente protegido ao regime de horário flexível, mediante parecer da CITE, continua o horário, em concreto, a ser fixado pelo empregador, dentro dos condicionalismos previstos nos n.ºs 3 e 4 do art. 56º do Código do Trabalho (Cfr. art. 212º, n.º 1 e n.ºs 3 e 4 do art. 56º).

4.2. Considera, igualmente, que a apresentação de reclamação ao presente parecer, designadamente nos termos dos artigos 189º e ss. do CPA, não suspende os efeitos do mesmo, pelo que, de acordo com o seu entendimento, não haverá, igualmente, lugar a deferimento tácito por falta de resposta da CITE ao pedido de suspensão de eficácia de ato administrativo que, eventualmente, possa ser requerido.

4.3. A inobservância do parecer da CITE é passível de queixa às entidades com competência inspetiva das situações jurídicas laborais.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 17 DE JULHO DE 2024,
COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DOS
AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE
PORTUGAL (CIP) E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP)
CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA
DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**