

PARECER N.º 1408/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/6981/2024

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora ...enviou à CITE, em **29 de novembro de 2024**, por comunicação eletrónica, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora

1.2. A trabalhadora apresentou o seu pedido com data de **11 de novembro de 2024**, elaborado nos termos seguintes:

Eu, (...), venho, respeitosamente, solicitar a concessão de um regime de horário flexível ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º da Lei n.º 7/09 do Código do Trabalho. A referida solicitação tem como objetivo prestar a assistência imprescindível à minha filha ..., de quatro meses de idade.

No contexto deste pedido, venho requerer que meu horário de trabalho seja ajustado para o período entre 08h00 e 16h00, em dias úteis, de forma a possibilitar que eu acompanhe o desenvolvimento e bem-estar da minha filha nesta fase tão importante de sua vida. Ressalto que este regime de flexibilidade seria necessário enquanto persistirem as circunstâncias que justificam este pedido e enquanto tal for permitido pela legislação em vigor.

Cumpra esclarecer que, sendo cidadã brasileira e não disponho de apoio familiar em Portugal, visto que meus parentes residem no Brasil. Não tenho, portanto, com quem deixar a minha filha durante os turnos habituais de trabalho, mas tenho plena consciência das minhas responsabilidades financeiras e da necessidade de manter a minha atividade laboral. Assim, solicito este ajuste de horário para conseguir equilibrar as minhas responsabilidades

profissionais e familiares sem prejuízo de nenhuma das partes. Declaro ainda que minha filha reside comigo em comunhão de mesa e habitação, conforme documento emitido pela Junta de Freguesia, o qual anexo a esta carta para comprovação. (...)"

1.3. A trabalhadora junta ao seu pedido um atestado comprovativo da morada de residência composição do agregado familiar, um documento relativo à situação profissional do outro progenitor, e uma declaração da instituição escolar que a criança irá frequentar.

1.4. A entidade empregadora veio por comunicação datada de **20 de novembro de 2024**, manifestar **intenção de recusar pedido formulado**, alegando para o efeito que:

" (...) Por carta datada de 11 de novembro de 2024, V. Exa solicitou a atribuição de um horário de trabalho flexível ao abrigo do artigo 56º do Código do Trabalho, mas na verdade o que solicita é a atribuição de um horário de trabalho fixo de segunda à sexta feira, das 08h00 às 16h00, algo que não está abrangido pela referida norma.

Ainda assim, vimos pela presente comunicar que é intenção da ... recusar o pedido de V. Exa de alteração de horário de trabalho, com os seguintes fundamentos:

Do conceito de horário flexível.

O conceito de horário flexível para o caso concreto está previsto no artigo 56º do Código do Trabalho, que nos diz o seguinte:

"1 - O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

2 - Entende-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. (sublinhado nosso)

3 - O horário flexível, a elaborar pelo empregador, 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.

4 - O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 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."

Que o artigo 56º do Código do Trabalho confere ao trabalhador o direito a beneficiar de um regime de horário flexível até o filho perfazer a idade de 12 anos, é um facto. Mas a mesma norma, no seu nº 2 estabelece, sem margem para dúvidas em que consiste o horário flexível que a entidade patronal é obrigada a facultar ao trabalhador.

De acordo com o nº 2 do artigo 56 do CT, "Entende-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".

O nº 3 do artigo 56 do CT concretiza expressamente as regras a que deve obedecer a elaboração do horário flexível, ao dizer o seguinte:

3 - O horário flexível, a elaborar pelo empregador, 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.

Assim, o que a legislação (artigo 56 do CT) faculta ao trabalhador é a escolha das horas de início e termos do período normal de trabalho diário, devendo na elaboração do horário flexível a entidade patronal ter em consideração o disposto no nº3 da referida norma.

Deste modo, o que a legislação faculta ao trabalhador é a possibilidade de escolher as horas de início e termo da atividade, mas dentro das margens estabelecidas pela entidade patronal e previstas no nº 3 do artigo 56º do CT.

Ora, o que V. Exa pede não é um horário flexível.

O que V. Exa pede é um horário fixo de segunda a sexta-feira das 08h00 às 16h00.

Em parte alguma a legislação faculta ao trabalhador com filho menos de 12 anos a escolha unilateral de um horário fixo, impondo-o à entidade patronal.

O que o Código do Trabalho prevê é que compete à trabalhadora escolher as horas de entrada e saída, competindo ao empregador definir os períodos de presença obrigatória, nos termos e limites definidos no nº 3 do artigo 56º do Código do Trabalho.

Na verdade, V. Exa invoca o direito a um horário flexível ao abrigo do artigo 56 do Código do Trabalho, mas o que pede não é um horário flexível mas a alteração do horário de trabalho para um horário de trabalho fixo que não tem cobertura legal.

Com o pedido que V. Exa formula, está a impor um horário à entidade patronal, ficando esta sem possibilidade de intervir no mesmo, ao arrepio do estabelecido no artigo 56º do Código do Trabalho.

Acresce que V. Exa pretende ainda alterar o regime de folgas, estabelecendo a folga ao sábado e domingo e feriados, quando o horário de trabalho de V. Exa é distribuído por sete dias da semana, de acordo com uma escala de trabalho.

Ora, o horário flexível que solicita ao abrigo do artigo 56º do Código do Trabalho nada tem a ver com as folgas, nem tão pouco às mesmas se refere.

O horário flexível previsto nesta norma diz respeito somente à escolha, repita-se, “das horas de início e termo do período normal de trabalho diário”, dentro de certos limites.

Ou seja, a legislação apenas faculta ao trabalhador a escolha das horas de início e termo do período normal de trabalho diário, dentro de certos limites.

É à entidade patronal que cabe escolher o horário flexível, nos limites previstos no artigo 56º do Código do Trabalho, incluindo os dias em que o trabalhador presta trabalho.

Não compete ao trabalhador, ao abrigo do horário flexível previsto no artigo 56 do Código do Trabalho estabelecer os dias em que folga.

Neste sentido já se pronunciaram os tribunais, indicando-se a título exemplificativo o Ac. Do Tribunal da Relação de Lisboa, Proc. ..., de 30.06.2021, publicado em www.gde.mj.pt, que nos diz expressamente:

“1.- O trabalhador com filho menor de doze anos tem direito a que lhe seja fixado um regime de horário flexível, em que possa escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário (art 56 n 1 e 2 do CT).

II.- Como manifestação do seu poder de direcção na relação de trabalho estabelecida com o trabalhador, é ao empregador que cabe estabelecer o horário de trabalho flexível, não podendo aquele escolher os dias em que descansará e não prestará trabalho (artº 56, nº 3 e 212 nº 1 do CT)” — (sublinhado nosso)

Veja-se ainda neste sentido o Ac. da Relação de Lisboa de 29.01.2020, processo nº 3582/19.OT8LRS.LI-4, publicado em <https://jurisprudencia.pt>, que nos diz o seguinte:

“I.— O regime especial de horário flexível previsto no art.º 56, n.º 2, do Código do Trabalho, tem por escopo a adequação do tempo de trabalho às exigências familiares do trabalhador, nomeadamente, quando este tem um filho menor de 12 anos.

II.— Cabe ao empregador, no exercício do seu poder de direcção, a concretização do horário de trabalho, devendo ter em atenção, designadamente, a necessidade de o trabalhador conciliar a atividade profissional com a sua vida familiar (art.º 212, n.º 1 e 2, al. b., e 56/3, corpo, do CT).

III.— A indicação pelo trabalhador dos limites que balizarão a determinação, pelo empregador do concreto horário de trabalho há de ter em conta, por um lado, a premência das suas responsabilidades familiares, que podem justificar limites muito apertados na indicação feita pelo trabalhador quando esta é a única forma de conciliar a sua vida familiar com a profissional, e, por outro, as necessidades de gestão e o poder de determinação do empregador.

IV.— Tendo sido requerido pela trabalhadora demandada, que tem um horário semanal de 35 horas, um horário flexível, entre as 08h00 e as 16h00 horas de 2. a 6. feira, sendo o sábado, domingo e feriados dias de folga, apenas motivado pela circunstância de o marido também trabalhar por turnos, tal significa que a mesma se colocou fora do âmbito da prestação da atividade aos fins-de-semana e que, sem motivo suficientemente premente, em situação de beneficiária exclusiva — ao contrário do que acontece com os colegas — de um horário fixo, impedindo na prática o empregador de qualquer determinação que vá além da mera gestão do

intervalo de descanso (art.º213 e 56º, n.º 4 CT). Isto porque acabaria sempre por entrar e sair às horas que indicou, quaisquer que sejam os imperativos da atividade prosseguida pelo empregador.

V.— Nestas circunstâncias, que ultrapassam a razão de ser do direito, é de concluir que a trabalhadora não indicou um horário flexível, não tendo o empregador qualquer escolha razoável, e que o empregador tem motivo justificativo para recusar o seu pedido.”

Deste modo, o pedido de V. Exa não respeita o regime previsto no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, pois não configura um pedido de horário flexível, mas um pedido de alteração do horário de trabalho para um horário de trabalho fixo com folgas fixas aos sábados e domingos e feriados.

Das exigências de funcionamento da empresa.

... é um lar de idosos aos quais tem de prestar assistência 24 horas por dia, 7 dias por semana e 365 dias por ano.

Para o efeito, a ... organiza o trabalho em regime de turnos rotativos de laboração continua.

A ... organiza o trabalho de segunda-feira a domingo, nos seguintes horários:

- Das 07.00 H às 15.00H
- Das 15.00 H às 23.00 H
- Das 23.00 H às 07.00 H

A ... elabora escalas de turnos de forma a abranger os sete dias da semana e as 24h do dia, rodando os trabalhadores nos diversos horários ao longo do dia e nos diversos dias da semana, de forma equitativa. Consequentemente, os trabalhadores que prestam assistência aos idosos, como é o caso de V. Exa, foram contratados para prestar trabalho em regime de turnos rotativos com folga variável (regime de laboração continua).

Porque o serviço prestado pela ... aos idosos o exige, a ... não pode prescindir da organização do tempo de trabalho desta forma, tanto mais que é o regime permite uma melhor distribuição equitativa dos horários pelos diversos trabalhadores ao longo das 24h e dos sete dias da semana.

O horário de trabalho fixo que V. Exa nos pede para lhe ser aplicado não é rotativo ao longo do dia, nem é distribuído pelos sete dias da semana.

Assim, na prática, o que V. Exas pretende impor agora são as folgas fixas ao sábado e domingo, bem como aos feriados, e um horário fixo das 08h00 às 16h00, o que obrigaria a sobrecarregar os restantes trabalhadores com trabalho nestes dias de folgas e nos horários da tarde noite.

As escalas dos horários (turnos) são elaboradas de forma a que todos os trabalhadores beneficiem anualmente de igual número de dias de descanso coincidentes com os sábados, domingos e feriados e igual número de horários nos diversos períodos do dia, fazendo a ... uma distribuição equitativa e justa dos horários.

Sendo a ... uma instituição de solidariedade social, não tem possibilidade de contratar outro trabalhador para exercer funções nos horários e dias em que V. Exa pede para não prestar trabalho.

Consequentemente, caso lhe fosse atribuído o horário de trabalho fixo das 08h00 às 16h00, com descanso semanal fixo aos sábados, domingo e feriados, a ... seria obrigada a substituí-la por outro trabalhador que ficariam com horários mais penosos, criando uma situação de iniquidade e injustiça.

A empresa não se pode alhear do facto de a alteração do horário nos termos pretendidos por V. Exa originar um acréscimo de penosidade para os restantes trabalhadores seus colegas que teriam de a substituir nos horários da tarde/noite e na prestação de trabalho aos sábados, domingos e feriados, o que levaria a um tratamento diferenciado e discriminatório, que a ... quer evitar.

Acresce que, o intuito do horário flexível previsto no artigo 56º do Código do Trabalho é facultar o acompanhamento do menor de 12 anos por um dos progenitores.

Ora, V. Exa não invoca nem prova que o progenitor pai não pode acompanhar o menor nos horários da tarde/noite nem aos sábados, domingos e feriados, pelo que o acompanhamento do menor não é colocado em causa nestes dias.

Face ao exposto, conclui-se que:

- O regime de horário flexível previsto no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho não contempla a escolha pelo trabalhador dum horário fixo, quando o seu horário normal de turnos rotativos;
- O regime de horário flexível previsto no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho não contempla os dias de descanso semanal;
- Não se invoca nem prova que o progenitor pai não pode acompanhar o menor de 12 anos nos períodos da tarde/noite, nem nos sábados, domingos e feriados em que a trabalhadora esteja escalada para prestar trabalho;
- Exigências imperiosas do funcionamento da ... obrigam a que o trabalho seja organizado nos termos em que o é;

- As escalas de turnos estão elaboradas de forma equitativa no que diz respeito à distribuição dos horários ao longo do dia e da semana por todos os trabalhadores que prestam assistência aos idosos;

- O Descanso semanal aos sábados, domingos e feriados, e o horário de trabalho diário fixo solicitado pela trabalhadora, obrigaria a uma reorganização dos horários da ..., sobrecarregando os outros trabalhadores com horários mais penosos, o que levaria a um tratamento diferenciado e discriminatório.

Por tudo o exposto, é intenção da ..., recusar o pedido de horário fixo com folgas fixas aos sábados, domingos e feriados solicitado por V. Exas, porquanto o mesmo não se enquadra no horário flexível previsto no artigo 56 do Código do Trabalho. (...)"

1.5. Com data de 25 de novembro de 2024, a trabalhadora veio responder aos fundamentos da intenção de recusa, nos seguintes termos:

"(...) Antes de mais, gostaria de esclarecer que, quando aceitei o regime de turnos rotativos na altura da minha contratação, a minha situação de vida era diferente, pois ainda não tinha a minha filha. Hoje, encontro-me numa nova realidade, na qual a minha criança depende diretamente de mim no dia a dia.

Relativamente à vossa intenção de recusar o meu pedido para flexibilidade de horário, importa salientar que não estou a solicitar uma alteração definitiva do meu horário de trabalho, mas sim a flexibilização temporária do mesmo. Esta solicitação tem como base os artigos 56.º e 57.º da Lei n.º 7/09 do Código do Trabalho, que preveem este direito para a conciliação da atividade profissional com as responsabilidades familiares, nomeadamente até que a minha filha complete os 12 anos de idade.

Deste modo, espero que reconsiderem o meu pedido, levando em consideração a legislação aplicável e a realidade da minha situação atual.

Gostaria de reforçar o disposto no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho, que define o horário flexível como "aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário". Na carta anterior, apresentei a sugestão de um horário flexível, detalhando os períodos em que posso iniciar e terminar a minha jornada diária, conforme estabelece a lei, de forma a não comprometer as minhas responsabilidades familiares.

Tendo em consideração que a minha filha, com apenas 5 meses, é lactante e depende da amamentação, reitero também o meu direito de me ausentar 2 horas por dia enquanto durar a amamentação, de acordo com a legislação. Deixo, contudo, à vossa consideração a definição do horário mais adequado dentro dos limites que disponibilizo.

Para maior clareza, apresento novamente os horários limites, com a correção de uma hora adicional no término. Assim, os horários disponíveis para vossa análise e melhor definição são entre as 08h00 e às 17h00. Ressalto ainda que este não se trata de um horário fixo, mas sim flexível, conforme discutido anteriormente.

Como informado anteriormente, não disponho de rede de apoio para cuidar da minha filha durante os períodos em que necessitaria ausentar-me para trabalhar em regime de turnos rotativos.

O progenitor tem disponibilidade para ficar com nossa filha apenas no período da manhã, uma vez que trabalha nos turnos da tarde e da noite. Anexo, para vossa análise, uma declaração comprovativa do seu vínculo laboral com horário fixo. Adicionalmente, informo que ele trabalha por conta própria aos finais de semana, em horários que inviabilizam sua disponibilidade para cuidar da criança nesses dias e em feriados, em conjunto com a ausência/impossibilidade de uma ama nesses dias.

Minha filha, com apenas 5 meses de idade, tem o leite materno como sua principal fonte de alimentação, o que torna imprescindível a continuidade dos cuidados maternos, além de uma rotina estável, fundamental para garantir seu crescimento saudável. O regime de turnos rotativos, por sua natureza, representa um risco significativo ao desenvolvimento e bem-estar da criança, pois comprometeria diretamente o acompanhamento necessário à sua rotina diária.

Diante desse contexto, reitero a importância de minha solicitação para flexibilização do horário de trabalho, como forma de garantir não apenas os direitos da criança, mas também o cumprimento do disposto na legislação trabalhista em vigor.

Gostaria de esclarecer um ponto importante em relação ao horário do turno noturno. Houve um equívoco quanto à duração desse turno, pois desde minha entrada na empresa, o período da noite tem uma jornada de 9 horas, iniciando às 23h00 e finalizando às 08h00. Esse longo período de ausência colocaria em risco a saúde e o bem-estar da minha filha, considerando que, como todo bebê, ela necessita de uma rotina estável.

Além disso, minha filha depende exclusivamente do leite materno durante a noite, e a falta desse cuidado essencial a exporia a situações estressantes, comprometendo seu desenvolvimento e bem-estar.

Anexo a este documento o atestado emitido e assinado pela médica durante minha gravidez, no qual se especifica que a recomendação de proteção se estende até o período de amamentação. Isso está amparado pelo Artigo 60.º, n.º 1, alínea c, do Código do Trabalho, que determina: “A trabalhadora tem direito a ser dispensada de prestar trabalho entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte: (c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.”

Diante desse contexto, reitero a importância de atender à solicitação com base não apenas na necessidade pessoal, mas também no respaldo legal que me é garantido.

Gostaria de esclarecer que minha intenção nunca foi causar transtornos ou prejudicar minhas colegas de trabalho. Minha solicitação está baseada no direito que a lei me assegura, e apenas busco o que é justo e legítimo.

Em relação ao impacto na rotina de trabalho, é importante ressaltar que, desde o meu afastamento por risco na gravidez, as atividades têm ocorrido normalmente. O trabalho continuou a ser realizado com a dedicação das funcionárias da casa e das terceirizadas, que sempre estiveram presentes e colaboraram para manter a organização em pleno funcionamento.

Portanto, a única injustiça evidente nesta situação é a recusa dos senhores em viabilizar a conciliação entre minha vida profissional e minhas responsabilidades como mãe. Essa atitude contraria as disposições legais vigentes, conforme os seguintes artigos do Código do Trabalho: Artigo 127.º, n.º 3: “O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.” Artigo 212.º, n.º 2, alínea b: “Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.” Reforço que minha solicitação é legítima e tem como objetivo garantir um equilíbrio que é meu direito, sem prejuízo para as atividades da instituição ou minhas colegas. Espero contar com a compreensão e o apoio de todos.

Gostaria de destacar que, na ..., já existem funcionárias que desempenham funções similares às minhas e que trabalham nos horários que solicito, sem qualquer prejuízo ao funcionamento da instituição. Em anexo, envio a escala de trabalho do mês atual (novembro 2024), onde apresenta os “Horários Especiais” praticados pelas colegas (identificados como M1, M2 e M3 na legenda) para maior clareza.

É importante ressaltar que colegas da mesma função que a minha foram beneficiadas com tais horários para poderem atender às necessidades de assistência a seus filhos. Não estou pedindo algo diferente, mas apenas o mesmo direito, pois também preciso prestar os devidos cuidados à minha filha, que tem apenas cinco meses de vida.

Diante do exposto, solicito que V. Exas. reconsiderem meu pedido, de forma que possam atender às minhas necessidades, conforme já detalhadas. Caso a decisão desfavorável seja mantida, requeiro que seja dado cumprimento ao disposto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho. (...)”

1.6. A trabalhadora junta à sua apreciação três documentos, sendo um atestado médico para os efeitos do artigo 60º do Código do Trabalho, um documento comprovativo dos horários de trabalho do outro progenitor, e o mapa dos horários dos trabalho referentes ao mês de novembro de 2024.

1.7. Além dos mencionados 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 dispondo 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 profissional 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, a trabalhadora requerente solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, para prestar assistência à sua filha com cinco meses de idade, com quem declarou viver em comunhão de mesa e habitação, propondo que o seu horário de trabalho seja ajustado para o período entre 08h00 e 16h00/17h00, em dias úteis.

2.38. O pedido da trabalhadora 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. Sublinhamos todavia que, no contexto funcionamento de um estabelecimento/serviço que impõe a prestação da trabalho de forma ininterrupta, durante os 7 dias da semana, incluindo dias feriados, a dispensa de trabalho nesses dias, conforme solicitada pela trabalhadora, 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 a trabalhadora se encontra vinculada, em média de cada período de quatro semanas, conforme disposto no nº 4 do artigo 56º do Código do Trabalho.

2.40. 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.

2.41. A entidade empregadora não alega qualquer circunstância que concretize a impossibilidade de substituição da trabalhadora requerente, pelo que apreciaremos de seguida as alegadas exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

2.42. “As 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 excecionais, extraordinárias, inexigíveis ao empregador para conseguir manter o regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”. Onde, “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 ...) disponível em www.dgsi.pt

2.43. 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.

2.44. Na intenção de recusa, a entidade empregadora refere, com relevo, que a organização dos tempos de trabalho passa pela rotatividade de três turnos de segunda-feira a domingo, nos seguintes horários: das 07.00 H às 15.00H, das 15.00 H às 23.00 H, das 23.00 H às 07.00 H, circunstância que excluiria o enquadramento do horário solicitado pela trabalhadora.

2.45. Contudo, em sede de apreciação aos fundamentos da intenção de recusa, a trabalhadora junta um mapa de horários de trabalho referente ao mês de novembro de 2024 que dá conta da existência de uns chamados horários especiais que abrangem exatamente os períodos de tempo de trabalho propostos pela trabalhadora. Neste contexto, refere a trabalhadora que “na ..., já existem funcionárias que desempenham funções similares às minhas e que trabalham nos horários que solicito, sem qualquer prejuízo ao

funcionamento da instituição. Em anexo, envio a escala de trabalho do mês atual (novembro 2024), onde apresenta os “Horários Especiais” praticados pelas colegas (identificados como M1, M2 e M3 na legenda) para maior clareza.”

2.46. 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 à atribuição do horário flexível pretendido.

2.47. Dito, somos do parecer que, além de considerações 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.

2.48. 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 à trabalhadora requerente, por um lado, e, por outro, repita-se, não se encontram suficientemente concretizadas para, no caso específico desta trabalhadora 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 à trabalhadora requerente ponha em causa o funcionamento da empresa.

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

2.51. 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.

2.52. 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.

III – CONCLUSÃO

Pelo exposto:

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 pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., **com a restrição decorrente da necessidade prestação de trabalho aos dias feriados, se para o contrário não obtiver o consentimento da entidade empregadora.**

3.2. A empregadora deve proporcionar à trabalhadora 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 30 DE DEZEMBRO DE 2024, COM O VOTO CONTRA 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 PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.