

PARECER N.º 69/CITE/2009

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 e da alínea *b*) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
Processo n.º 365 – DGL-C/2009

I – OBJECTO

- 1.1. Em 14 de Maio de 2009, a CITE recebeu da ..., S.A. (doravante ...) cópia de um processo de despedimento colectivo, que inclui a trabalhadora grávida ... (Operadora de Máquinas, afecta ao Departamento ...) e a trabalhadora lactante ... (Técnica Administrativa 1.ª, afecta ao Departamento ...), para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 e da alínea *b*) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.
- 1.2. A ... tem como principal actividade (...) *a produção de linhas de coser e comercialização e distribuição de linhas de coser, bordar e de crochet, fechos e demais acessórios para a ocupação criativa dos tempos livres, decoração e costura doméstica. A principal actividade desenvolvida pela ... corresponde ao CAE ...*
- 1.3. Sobre os motivos invocados para o despedimento colectivo de 127 trabalhadores (número no qual se incluem as duas trabalhadoras atrás identificadas), a empresa refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.3.1. Relativamente à análise Económica/Financeira da Empresa, vem alegado que (...) *apesar dos esforços realizados ao nível do investimento, sobretudo, em marketing e no lançamento de novos produtos, tem registado decréscimo no seu volume de negócios, em consequência da contracção da procura interna. A procura interna está debilitada pelo baixo crescimento do rendimento disponível em termos reais, reflectindo a situação do mercado de trabalho – deterioração adicional das condições no mercado de trabalho, observando-se um aumento da taxa de desemprego para níveis historicamente elevados.*

Face a esta contracção, acentuada com o encerramento de empresas de capital estrangeiro e deslocações de produções para países com mão-de-obra barata, e por uma maior concorrência de produtos importados sobretudo da China, a Empresa, para manter a sua competitividade, tem apostado nos investimentos em equipamentos e tecnologia, novos segmentos do mercado e sobretudo na racionalização e harmonização dos seus produtos e simplificação dos processos tendo essa reorganização, nos últimos exercícios, contemplado uma redução gradual mas significativa de colaboradores. Essa redução tem sido feita através de rescisões de contrato por mútuo acordo, o que implicou pagamento de indemnizações.

O valor acrescentado bruto tem sofrido decréscimo, devido ao declínio das vendas e, sobretudo, à tipologia das encomendas que tem vindo a registar uma tendência de aumentar o seu número e baixar o seu valor, obrigando a um maior número de paragens do processo produtivo, bem como, ao aumento substancial da matéria-prima (algodão). Também a agressividade da concorrência fez com que a empresa não tenha passado para o mercado o aumento integral dos seus custos – bem pelo contrário – tendo sido obrigada a fazer algumas reduções nos preços.

Com esta conjuntura económica extremamente desfavorável, os resultados ao longo dos últimos anos tem sido de prejuízo, apesar da contínua aposta nos investimentos em equipamentos e tecnologia e na racionalização e simplificação dos processos, aliado à política de rescisões, o que obrigou os sócios da empresa a recorrer a um aumento de capital (de Euros 8.500.000) para evitar a sua insolvência técnica no início de 2008.

O volume de produção tem sofrido uma redução significativa nos últimos anos.

- 1.3.2.** (...) *Se excluirmos a produção do segmento fio tingido em algodão e sintético, verificamos que as produções passaram de cerca de 245 toneladas em 2007 para 181 toneladas em 2008, ou seja a produção de produtos acabados decresceu cerca de 27% e se compararmos com a previsão para 2009, a produção dos produtos acabados decrescerá 83%, reflectindo deste modo, não só o impacto da procura interna, mas, e sobretudo, o impacto decorrente da implementação da estratégia do Grupo no que concerne à harmonização dos produtos com a centralidade da produção numa só unidade produtiva na Hungria. O fio tingido em algodão sintético foi apenas produzido de modo pontual, enquanto a fábrica do Grupo na Hungria não alcançava os níveis de produção própria e necessária. Esse tipo de produção (tingimento de fio) não corresponde sequer à actividade normalmente desenvolvida da empresa e apenas decorreu devido ao excesso de capacidade de produção aqui instalada, em face das necessidades locais. Actualmente a fábrica da Hungria já alcançou a sua capacidade normal e a procura actual também é menor, pelo que essa produção não se irá repetir.*

O volume de negócios (principalmente de vendas) também sofreu diminuição acentuada.

- 1.3.3.** (...) *Demonstrada está uma clara tendência sustentada de redução da procura no mercado nacional, constatando-se uma quebra de 27% em apenas dois anos de actividade, sem que se perspetive uma qualquer recuperação.*

Se a este facto adicionarmos a quebra de volume de negócio no mercado estrangeiro, decorrente do mesmo ser de empresa do Grupo que passarão a comprar os produtos harmonizados à unidade de produção centralizada no Grupo, a redução no volume de negócios será de aproximadamente 42%.

- 1.3.4.** (...) *Como se pode constar dos valores apresentados, os resultados são francamente negativos, situação que se torna insustentável no médio/longo prazo.*

Acresce que a visão do mercado que é possível ter com a estratégia do Grupo é inteiramente diferente pois já não se trata somar mercados retalhados de cada um dos países, mas de apreciar a Europa como apenas um só mercado.

- 1.3.5.** No que diz respeito às medidas/opções de reestruturação, refere a empresa que (...) *Depois de uma análise ponderada e aprofundada, a Empresa chegou à conclusão tornar-se inevitável iniciar um processo de reestruturação que leva à redução de 127 colaboradores a nível transversal da estrutura organizativa, especialmente nas áreas de produção, tinturaria e acabamento, tendo em vista a sua adequação aos níveis de produção actuais, bem como a uma optimização do enquadramento organizacional das funções, suportando a coerência organizacional, e, assim, poder manter a liderança nos negócios e mercados chave, a qualidade dos produtos e serviços, inovação da gama de produtos e consolidação das margens.*

A redução dos 127 colaboradores presente neste processo de despedimento, resultou da identificação rigorosa por departamentos, processos e áreas a extinguir e/ou a reduzir e critérios de selecção dos mesmos, bem como os colaboradores e categorias profissionais abrangidos, sem prejuízo da qualidade dos produtos e serviços e do funcionamento adequado da Empresa.

- 1.3.6.** (...) *Actualmente a empresa centrou a sua actividade na área de crafts (linhas para labores, decoração e costura doméstica). A política do Grupo é de centralização da produção europeia na Hungria, com capacidade instalada suficiente para fornecimento de toda a Europa.*

Por outro lado, procedeu-se, a nível do Grupo, a uma harmonização de produtos e introdução de novos produtos. Aqui em Portugal, deixa, portanto, de haver produção de linha de croché, mantendo-se apenas a produção de linha de costura (com a marca ... com destino ao mercado interno e com a marca ... com destino a Espanha), de cerca de 30 ton/ano. Na manufactura permanecerão 8 pessoas (no acabamento, uma vez que o fio tingido será comprado a outras empresas do grupo), sendo que haverá um total de 15 pessoas afectas à produção de crafts.

No entanto, estes produtos apenas se manterão até à harmonização total dos produtos a nível Europeu.

A linha de crochet era a principal produção da empresa e que ocupava mais pessoas.

Assim, serão abrangidos no presente despedimento colectivo os trabalhadores afectos a essa produção e a esses produtos, directa ou indirectamente. Com a cessação da sua produção, proceder-se-á ao encerramento de algumas actividades relacionadas com essa produção, como a torção (gás e reeling) a tinturaria, planeamento de produção/compras, armazéns intermédios.

Para além disso, serão ainda abrangidos aqueles trabalhadores que ocupem postos de trabalho cuja existência, por via da redução da actividade da empresa, derivada da cessação dessa produção, deixem de se justificar. Por outro lado, a forte redução da procura dos artigos comercializados pela empresa determina também uma alteração da organização interna da empresa, de modo a diminuir os custos de funcionamento e permitir uma agilização de processos. Assim, serão também abrangidos postos de trabalho que não são considerados essenciais ou cujas tarefas poderão ser assumidas por outros elementos da estrutura. A isto há que acrescentar também aqueles postos de trabalho que se tornaram desnecessários em virtude da implementação de novos módulos do sistema informático SAP, nomeadamente os módulos de gestão de compras e stocks, distribuição e vendas, planeamento de produção e integração destes módulos com os já existentes de contabilidade e controlling. Isto afectará basicamente os sectores de Informática e Planeamento de produção.

1.3.7. (...) A diminuição de custos **anual** prevista com a redução destes 127 colaboradores será aproximadamente de um milhão e oitocentos mil Euros.

1.3.8. Relativamente ao enquadramento da decisão e dos critérios usados na selecção dos colaboradores a reduzir, a empresa vem alegar que (...) *Sobre o nível de Recursos Humanos adequado, a Empresa cingiu-se à racionalização e eliminação de postos de trabalho que resultam da extinção e redimensionamento dos processos produtivos, que perderam utilidade face à evolução dos sistemas e tecnologias e que resultam menos*

críticos para o funcionamento da Empresa. Nos casos em que numa determinada função é exercida por vários trabalhadores, o critério de saída será o mais novo na função. Nos casos em que haja vários colaboradores com o mesmo tempo na função, o critério de saída será o mais velho em idade. Em consequência foram identificadas as áreas de Torção (Gás e reeling), Tinturaria; Acabamento; Qualidade; Engenharia; Frota; Direcção Manufatura; Planeamento, produção/compras; Armazéns intermédios; Armazém produtos acabados; Assistentes de vendas; Marketing; Vendas; Repositoras; Finanças e contabilidade; Informática.

1.3.9. Do processo remetido à CITE fazem parte os seguintes documentos:

- Declarações médicas comprovativas do estado de lactância e de gravidez respectivamente das trabalhadoras visadas;
- Comunicações de intenção de promoção de despedimento colectivo e respectivos anexos (descrição dos motivos invocados para o despedimento colectivo; quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa; Indicação dos critérios que servem de base para a selecção dos trabalhadores a despedir, indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas; indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento; indicação do método de cálculo da compensação a conceder aos trabalhadores a despedir, para além da indemnização referida no artigo 366.º ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho;
- Comunicação do despedimento colectivo dirigida à Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho;
- Comunicação do despedimento colectivo dirigida à Comissão AD HOC;
- Comunicação do despedimento colectivo dirigida à Comissão Sindical;
- Actas da negociação, nos termos a que se refere o artigo 361.º do Código do Trabalho.

1.3.10. Resulta das actas de negociação de 6.05.09; 7.05.09 e de 8.05.09, sucintamente, o seguinte:

(...) A reunião tem em vista, nos termos legais, a obtenção de um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar e, bem assim, sobre a aplicação de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir, designadamente: a) Suspensão da prestação de trabalho; b) Redução da prestação de trabalho; c) Reconversão e reclassificação profissional, reformas antecipadas e pré-reformas.

(...) A representante da Comissão Sindical (...) chama a atenção para a circunstância de estarem abrangidos neste despedimento colectivo 3 (três) casais que trabalham na empresa, solicitando a análise desta situação por parte da ...

(...) Ambos os representantes da Comissão Sindical (...), bem como o representante da comissão ad hoc (...) disseram que a empresa deveria ter em atenção a situação social em que coloca os trabalhadores e levar em consideração a prática anterior na empresa em matéria de despedimentos, nomeadamente quanto às indemnizações pagas.

A uma afirmação da Comissão Sindical sobre o critério usado no cálculo das indemnizações, a representante da empresa, ..., salientou que não era verdade que a empresa sempre tenha tomado em consideração o salário médio, esse critério apenas foi utilizado nos últimos anos e quanto às cessações de contrato por mútuo acordo, sendo corroborada pelo representante da empresa (...).

(...) A representante da Comissão Sindical (...), respondeu dizendo que a ... tinha uma imagem a defender e porque o grupo, como um todo, é lucrativo. A Comissão Sindical não está satisfeita com a proposta avançada pela empresa, porque esta sempre teve lucro e agora era altura de apoiar socialmente os trabalhadores.

O representante da Comissão ad hoc (...) salientou as dificuldades dos trabalhadores abrangidos, não só pela conjuntura económica adversa que quase impossibilita de conseguir novo emprego, mas também pela média etária dos trabalhadores abrangidos que torna muito difícil retomar ao mercado de trabalho.

Assim, a empresa deve dar atenção ao lado social e à situação em que vai colocar os trabalhadores.

(...) O representante do Ministério do Trabalho (...), explicou qual o fim da participação do Ministério nestas reuniões, ou seja, basicamente com vista a promover a regularidade da instrução substantiva e procedimental do despedimento colectivo e a conciliação dos interesses das partes, nos termos do previsto no artigo 362.º do Código do Trabalho.

A representante da empresa (...) afirmou que se deveria prosseguir os termos em que se encontravam na reunião anterior, a saber, as condições de saída dos trabalhadores.

A representante da Comissão Sindical (...) referiu que havia duas situações para as quais gostaria de chamar à atenção: há uma trabalhadora grávida entre os trabalhadores abrangidos e uma mãe que se encontra a amamentar.

O representante do Ministério do Trabalho disse que esse facto deve ser tido em conta, mas que a obrigação da empresa será apenas consultar a CITE (Comissão Para a Igualdade no Trabalho e no Emprego) e se não houver oposição desta, o despedimento poderá prosseguir.

O representante da empresa (...), disse que a empresa fará tudo de acordo com a lei em vigor, incluindo os cuidados necessários nestas situações. Mais referiu, quanto às condições financeiras de saída dos trabalhadores que o máximo que a empresa pagou em situações idênticas de despedimento foi 1,3 x salário base. A proposta que foi feita na última reunião corresponde pois àquilo que foi o máximo praticado na empresa. Apesar de em termos de mútuo acordo de cessação de contratos de trabalho já se terem praticado condições diferentes, isso não é assimilável para este caso pois são situações totalmente diferentes.

(...) O representante da Comissão Sindical (...), disse que a crise económica não pode ser a capa para tudo. Há que ter em atenção que os trabalhadores afectados têm baixa escolaridade, estão numa faixa etária crítica, terão muita dificuldade em arranjar emprego. Assim, a proposta apresentada de salário base x 1,6 não é pedir demais. Há empresas que pagam mais do que isso. Aliás, foi até ponderado pedir salário base x2, mas por uma questão de moderação e bom senso não foi apresentada essa proposta.

O representante da empresa (...) disse que a empresa não está a apresentar uma proposta pior do que das outras vezes. É até uma proposta melhor. E há que não esquecer que há empresas que também oferecem bem menos do que a Como já se referiu anteriormente, pode suscitar superiormente a possibilidade de pagar salário base x 1,4, mas tem que saber se isso será aceite pelas comissões. A empresa poderá também oferecer ajuda e formação para facilitar a procura de novos empregos.

O representante da empresa (...), disse que está já marcada uma reunião com o Centro de Emprego de ..., para tratar de apoio nessa área e abrir um centro de apoio, talvez até nas próprias instalações da Esse apoio pode concretizar-se em formação, acompanhamentos de procedimentos para reformas antecipadas, informação sobre empregos disponíveis, auxílios e procuras activas de emprego, etc.

O representante da empresa (...), disse que agora só faria sentido uma formação direccionada para uma oportunidade de trabalho que possa surgir e não uma formação continuada para um determinado posto de trabalho, quando se está em extinção.

O representante da empresa (...), referiu então que a proposta da empresa é salário base x 1,4 (com as condicionantes referidas de isso ser aceite pelo Grupo) e colaboração com o centro de emprego para os fins já referidos.

(...) O representante da empresa (...) disse que a empresa poderia atribuir um prémio de Eur 250,00 por trabalhador, prescindindo este do crédito de horas correspondente a dois dias de trabalho por semana durante o período de pré-aviso, conforme previsto na lei.

Houve várias propostas e contra-propostas sobre o valor do prémio a atribuir, sendo a última sugerida pelo representante da Comissão ad hoc (...), no valor de um salário base extra a cada trabalhador.

(...) Após troca de impressões entre os membros de ambas as comissões, foi transmitido por estes que concordavam e aceitavam essa proposta, ou seja, salário base x 1,4 acrescido de um prémio igual para todos os trabalhadores abrangidos de Eur. 856,00 prescindindo estes do crédito de horas correspondente a dois dias de trabalho por semana durante o período de pré-aviso, conforme previsto na lei.

(...) A representante da empresa ... referiu que, a empresa cumprirá então estas condições, que o processo prosseguirá os seus termos e prazos, e as saídas serão faseadas tendo em consideração as necessidades da empresa, até ao final de Agosto.

Todas as partes se congratularam pela forma como decorreram as negociações e pelo acordo alcançado, o que também foi apreciado pelo representante do Ministério do Trabalho.

Em face do acordo a que se chegou, entendem as partes não haver necessidade de haver quaisquer outras reuniões, encerrando-se a fase de informações e negociações.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O n.º 1 do artigo 10.º da Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.

2.1.1. Um dos considerandos da referida directiva refere que (...) *o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento.*

2.1.2. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º da Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do

princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional.

2.2. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no n.º 1 do artigo 63.º, do Código do Trabalho, que *o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres*, que é esta Comissão, conforme alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, aplicável por força da alínea s) do n.º 6 do artigo 12.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho.

2.3. Nos termos do artigo 359.º do novo Código do Trabalho:

1 – Considera-se despedimento colectivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respectivamente, de microempresa ou de pequena empresa, por um lado, ou de média ou grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

2 – Para efeitos do disposto no número anterior consideram-se, nomeadamente:

a) Motivos de mercado – redução da actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;

b) Motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro, mudança de actividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;

c) Motivos tecnológicos – alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.

2.4. Em conformidade com o artigo 360.º do referido Código:

1 – O empregador que pretenda proceder a um despedimento colectivo comunica essa intenção, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger.

2 – Da comunicação a que se refere o número anterior devem constar:

a) Os motivos invocados para o despedimento colectivo;

- b) O quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;*
- c) Os critérios para selecção dos trabalhadores a despedir;*
- d) O número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas;*
- e) O período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento;*
- f) O método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, se for caso disso, sem prejuízo da compensação estabelecida no artigo 366.º ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.*

3 – Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunica a intenção de proceder ao despedimento, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam ser abrangidos, os quais podem designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis a contar da recepção da comunicação, uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco membros consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.

4 – No caso previsto no número anterior, o empregador envia à comissão neste referida os elementos de informação discriminados no n.º 2.

5 – O empregador, na data em que procede à comunicação prevista no n.º 1 ou no número anterior, envia cópia da mesma ao serviço do ministério responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação colectiva.

2.5. A entidade empregadora comunicou o despedimento colectivo *sub judice*, às trabalhadoras grávida e lactante, objecto do presente parecer, que receberam a aludida comunicação em 27 de Abril de 2009.

2.6. A empresa apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos de mercado, indicou os critérios usados para seleccionar os trabalhadores abrangidos – nos casos em que numa determinada função é exercida por vários trabalhadores, o critério de saída será o mais novo na função, nos casos em que haja vários colaboradores com o mesmo tempo na função, o critério de saída será o mais velho em idade –, indicou o número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa, tendo sido alcançado um acordo com as comissões no sentido de que o pagamento da indemnização pela cessação do contrato de trabalho seria de salário-base x 1,4 acrescido de um prémio igual para todos os trabalhadores de Eur.856,00.

2.6.1. A trabalhadora grávida a despedir, ..., objecto do presente parecer, foi seleccionada com o fundamento *o mais novo na função*, sendo que no Departamento de Acabamento, onde

se encontrava afectada houve uma redução de 54 trabalhadores, em sequência do redimensionamento do processo, decorrente da redução dos níveis de produção.

- 2.6.2. Relativamente à trabalhadora lactante a despedir, ..., afectada ao Departamento Logística, constata-se que nesse Departamento está incluído o Planeamento Produção/compras, procedendo-se à extinção por encerramento, abrangendo todas as funções afectadas, decorrente não só do encerramento dos processos produtivos, Torção e Tinturaria e da significativa redução de Acabamento, mas, também, por implementação do sistema SAP/modulo Planeamento de Produção.
- 2.6.3. Da análise do processo, não se vislumbram indícios de discriminação por motivos de maternidade na inclusão das referidas trabalhadoras grávida e lactante no presente processo de despedimento colectivo.
- 2.6.4. Face ao exposto, conclui-se que foram observados os requisitos legais estabelecidos para os procedimentos por despedimento colectivo, não se detectando indícios de discriminação com base no sexo em virtude da maternidade na inclusão no despedimento colectivo das trabalhadoras grávida e lactante.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento colectivo promovido pela ..., S.A., da trabalhadora grávida ... e da trabalhadora lactante ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 15 DE JUNHO DE 2009**