

PARECER N.º 213/CITE/2017

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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.

Processo n.º 531-FH/2017

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 30.03.2017, do ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., enfermeira, a exercer funções no Serviço de ..., conforme, sucintamente, se transcreve:

“Assunto: Pedido de flexibilidade de horário

...

Para efeitos do disposto no n.º 5 do art.º 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009 de 12/2, junto enviamos cópia do pedido de flexibilidade de horário da Enfermeira ..., assim como cópia do fundamento da intenção de recusar o pedido e da apreciação do trabalhador.”

1.1.1 Em 23.02.2017, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“Eu, ..., com o (...) nº mecanográfico nº ..., a exercer funções no serviço de ..., venho por este meio, expor e requerer a atenção de sua Excelência para o seguinte:

Sou casada com ..., também Enfermeiro na mesma instituição, com o número mecanográfico ..., a exercer funções no serviço de

Residimos em (...). Temos uma filha menor, com 3 anos, nascida a 04/12/2013, que vive connosco em comunhão de mesa e habitação, como demonstra a declaração em anexo.

A nossa filha encontra-se a frequentar o Jardim de Infância do ..., cujo horário de funcionamento está estabelecido das 07:30h às 19:30h, de 2ª a 6ª feira, conforme se comprova em declaração em anexo.

Realizei um pedido de horário flexível para apoiar a nossa progenitora, a 26 de Outubro de 2016, o qual foi indeferido.

Volto a solicitar que me seja autorizado um horário de trabalho flexível, cuja prestação de trabalho se compreenda nos dias úteis, ou seja, de segunda a sexta-feira, entre as 08:00h e as 16:00h (turno da manhã), ao abrigo e nos termos do disposto nos artigos 56º e 57º do código do trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro, no sentido de apoiar a nossa progenitora.

Para os devidos efeitos, pretendo que o horário flexível ora requerido perdure até que a nossa filha, ..., complete 12 anos, ou seja até 03/12/2025. Acrescento que a resposta enviada pela Sra Enfª Diretora, dia 24/11/2016, refere e passo a citar que: "A Enfermeira ... exerce funções num serviço de ... onde é necessário assegurar a prestação ininterrupta de cuidados de enfermagem. O serviço não tem condições para acomodar mais horários com as condições pretendidas considerando que as possibilidades existentes estão preenchidas com horários flexíveis já atribuídos."

Compreendo a justificação, no entanto, verifico que durante este mês de Fevereiro, outro pedido de horário flexível para o meu serviço foi aceite. Acrescento que, sou a única enfermeira do serviço casada com um profissional da instituição também a trabalhar em roulement. Acrescento ainda que, no horário que vai entrar em vigor de 27 de Fevereiro a 26 de Março, não tenho nenhum turno da Manhã durante a semana, tendo apenas duas manhãs ao fim de semana. A maioria dos meus turnos de trabalho são Tardes e Noites. Deparo-me

com vários turnos de Tarde e Noite em comum com o meu marido, sendo as trocas cada vez mais difíceis de realizar com os restantes colegas.

Encontro-me na total disponibilidade para ser transferida de serviço, compreendendo perfeitamente a impossibilidade do horário flexível, não me ser autorizado no atual serviço onde exerço funções.

Compreendo que, num hospital a funcionar 24h/dia, não seja possível atender a todas as solicitações. No entanto, sinto-me prejudicada, em termos de vida profissional e familiar, uma vez que, ao serem concedidos os horários flexíveis a outros elementos, os turnos da Tarde e Noite, são distribuídos pelos restantes, como é o meu caso. Quando recebi a resposta do pedido indeferido, não recorri, pois tentei que as dificuldades fossem ultrapassadas, no entanto, considero que a situação está a ficar muito difícil de gerir.

Acrescento uma declaração do meu marido, o enfermeiro ..., em que consta que este não irá solicitar também horário flexível, em detrimento do meu pedido, sendo esta uma decisão tomada em casal.

Peço que seja reconsiderado o meu pedido.

JUNTO EM ANEXOS

- 1. Declaração comprovativa de comunhão de mesa e habitação do agregado familiar;*
- 2. Declaração comprovativa de frequência de creche e horário da mesma;*
- 3. Declaração do cônjuge,*
- 4. Cópia Cartão de Cidadão:*

- ...

- ...

- ...

Envio cópias dos anexos 1 e 2, uma vez que os originais foram enviados em Outubro de 2016. Se necessário, solicito novos documentos originais.

Aguarda deferimento, a requerente”

1.1.2 Em 07.03.2017, a entidade empregadora comunicou a intenção de recusa à trabalhadora, tendo sido recebida nessa mesma data, conforme se transcreve:

“Assunto: Informação sobre pedido de flexibilidade de horário, efetuado pela Enfermeira ..., para acompanhamento de filha menor

Perante o requerimento apresentado pela Enfermeira ... no qual solicita flexibilidade de horário a realizar entre as 8h00 e as 16h00, de 2ª a 6ª feira, para acompanhamento de filha menor, e ouvido enfermeiro Chefe do Serviço, sou da seguinte opinião:

Os Hospitais são instituições de saúde que têm por missão prestar assistência à população, durante 24 horas, sete dias por semana. Neste contexto, compete, também aos profissionais de enfermagem assegurar a manutenção da continuidade de cuidados e a vigilância do estado de saúde dos doentes, sob pena de o ... ficar impedido de cumprir com o direito constitucionalmente tutelado, de todo o cidadão ter direito à prestação de cuidados de saúde, em segurança.

Um dos aspetos primordiais da profissão de enfermagem é a manutenção da continuidade de cuidados de enfermagem e vigilância dos doentes, o que inclui a realização de trabalho por turnos, 24 horas por dia, todos os dias semana.

A Enfermeira ... exerce funções no serviço de ... onde é mandatário assegurar a prestação ininterrupta de cuidados de enfermagem. Nesta fase, e considerando afluência e características dos doentes internados, não nos permite atribuir horários com as condicionantes pretendidas sob pena de colocar em risco os

cuidados a prestar e a segurança do doente e também dos profissionais. Saliemos que a mobilidade interna está igualmente comprometida considerando que as condicionantes identificadas são transversais a todos os serviços.

Esta impossibilidade resulta do facto de a maioria dos enfermeiros pretendem, com base na maternidade e no fundamento invocado, executar horários diurnos e flexíveis, o que, a serem deferidos, inviabiliza o normal funcionamento do ... e impede o cumprimento da sua missão.

Acresce ainda ao já exposto, as implicações do gozo das férias, baixas, e demais situações legalmente previstas, de ocorrência permanente, e/ou frequente, que, pese embora imprevisíveis, são de ocorrência constante.

Saliemos que sendo a enfermagem um sector profissional marcadamente do género feminino (mais de 80%), determina a constituição de equipas pouco flexíveis.

A Enfermeira ... quando aceitou integrar a equipa do ..., sabia claramente das condições que o ... tinha para oferecer.

Quando refere que igual pedido foi recentemente concedido no Serviço, informo que o ... deu parecer negativo. De facto, a sua atribuição está a sobrecarregar os restantes profissionais levando-os a realizar um maior número de turnos realizados nos períodos da tarde e da noite, conforme refere na sua exposição.

Todas as situações supra referidas trazem condicionantes efetivas e legais, à elaboração de escalas de trabalho.

Perante este conjunto de situações, entendo que o ... de garantir a prestação de cuidados de enfermagem ininterruptos aos doentes se sobrepõe ao direito da requerente, pelo que proponho dar parecer negativo, nos termos do art.º 28, do Dec. Lei 248/2008, de 22/09, conjugado com o n.º 7 do Art.º 56 do Dec. Lei 437/91 de 08/11.

Sugerimos que a requerente recorra à mobilidade/cedência de interesse público para uma unidade de saúde que exerça a sua atividade de 2ª a 6ª feira, em período diurno.

...; 2017/03/06

A Enf Diretora”.

“Concordo.

Indefere-se o pedido

Como informado e por estritas razões de ...

17.03.06

(...)

Vogal Executivo”

1.1.3. Consta do processo documento com o seguinte conteúdo:

“INFORMAÇÃO 2017 -02 -27

A requerente exerce funções neste ... como Enfermeira em CIT, desde 2009-08-10 e está a solicitar a reapreciação do pedido de flexibilidade de horário, para acompanhamento da filha menor.

Refere o n.º 1 do art.º 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12/2, que 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.

De acordo com o n.º 2 e 3 do citado art.º, 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 e deve conter:

- a) Um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho;*
- 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;*
- c) Estabelecer um período para descanso não superior a 2 horas.*

Refere o n.º 4 que o trabalhador que trabalhe em horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas e até dez horas de trabalho em cada dia.

Refere ainda o art.º 57.º que o trabalhador que pretende o regime de horário flexível deve solicitá-lo por escrito com a antecedência de 30 dias com os seguintes elementos:

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável, ou seja, até 2025-12-03;*
- b) Declaração comprovativa de que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação (documento em anexo).*

A requerente propõe exercer as suas funções de segunda a sexta-feira, no período das 8h00 às 16h00.

O presente pedido está devidamente formalizado e como tal, solicita-se o despacho.

O Coordenador Técnico de Recursos Humanos”.

- 1.1.4.** Em 27.03.2017 a trabalhadora apresentou à entidade empregadora apreciação, nos termos que se transcrevem:

“Eu, ..., com o (...) n.º mecanográfico n.º ..., a exercer funções no serviço de ..., venho por este meio, expor e requerer a atenção de sua Excelência para o seguinte:

Sou casada com ..., também Enfermeiro na mesma instituição, com o número mecanográfico ..., a exercer funções no serviço de

Residimos (...). Temos uma filha menor, com 3 anos, nascida a 04/12/2013, que vive connosco em comunhão de mesa e habitação.

Solicitei que me fosse autorizado um horário de trabalho flexível, cuja prestação de trabalho se compreendesse nos dias úteis, ou seja, de segunda a sexta-feira, entre as 08:00h e as 16:00h (turno da manhã), ao abrigo e nos termos do disposto nos artigos 56º e 57º do código do trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro, no sentido de apoiar a nossa progenitora. Para os devidos efeitos, pretendo que o horário flexível ora requerido perdure até que a nossa filha, ..., complete 12 anos, ou seja até 03/12/2025.

Realizei um primeiro pedido a 26 de Outubro de 2016, o qual me foi respondido a 24 de Novembro de 2016, sendo este indeferido.

Decidi solicitar novamente um horário flexível, dia 23 de Fevereiro de 2017, onde expus a minha situação e pedi que fosse reconsiderado o meu pedido. Foi-me entregue a resposta, dia 07 de Março, novamente indeferido.

No dia 10 de Março de 2017 enviei para a Comissão Para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), toda a informação relativa à minha situação. Fui contactada por uma jurista da CITE que me enviou uma declaração em que consta o seguinte:

o ... "Não solicitou a emissão de parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do nº 5 do artigo 57º do Código do Trabalho com a trabalhadora ... até à presente data." (declaração em anexo).

Neste sentido, pretendo que seja solicitado à CITE o parecer prévio relativamente à minha situação, de acordo com a lei, e que me seja transmitida a informação desse parecer.

Aguarda deferimento, a requerente"

- 1.1.5. Foram juntos ao processo os seguintes elementos: Declaração da CITE, de 20.03.2017; Atestado da junta de Freguesia de ...; Declaração da ... Creche, Pré-Escolar, ATL; Declaração de ...; Cópia de Cartões de Cidadão.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

"1. Os pais e as mães têm direito 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. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes."

- 2.2. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que *"Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) 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."*

- 2.3. A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo – Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *"políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres"* (Considerando 8.), de *"tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres"* (Considerando 12), e de garantir que *"o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental."*

(Considerando 21).

- 2.4.** No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.
- 2.5.** Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o direito do/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.
- 2.5.1.** O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:
- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
 - Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
 - Apresentar declaração conforme o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.
- 2.5.2.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.
- Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.5.3. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido.

2.5.4. Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.¹

2.6. Entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

O horário flexível, que é elaborado 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.

2.6.1. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar 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.

2.7. Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos

¹ Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.

- 2.8.** Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.9.** No contexto descrito, a trabalhadora requerente, mãe de filha com 3 anos de idade, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação pretende exercer a sua atividade profissional em regime de horário flexível: *"cuja prestação de trabalho se compreenda nos dias úteis, ou seja, de segunda a sexta-feira, entre as 08:00h e as 16:00h (turno da manhã), (...) Para os devidos efeitos, pretendo que o horário flexível ora requerido perdure até que a nossa filha, (...) complete 12 anos, ou seja até 03/12/2025."*
- 2.10.** De acordo com os documentos juntos ao processo verifica-se que a trabalhadora apresentou o pedido de horário supra referido em 23/02/2017, tendo sido notificada da resposta a esse pedido em 07/03/2017, no cumprimento do prazo de 20 dias para resposta.
- 2.11.** Tendo recebida a resposta da entidade empregadora em 07/03/2017, a trabalhadora poderia apreciar a resposta até ao dia 13/03/2017, devendo a entidade empregadora, terminado este prazo, ter solicitado o parecer prévio da CITE até ao dia 20/03/2017, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.12.** Na verdade tal solicitação só veio a ocorrer no dia 28/03/2017.
- 2.13.** A cominação legal prevista na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho determina a aceitação do pedido da trabalhadora nos precisos termos

em que foi formulado.

- 2.14.** Não obstante, refira-se que a razão para a recusa afigura-se genérica, não permitindo avaliar os condicionalismos do Serviço de
- 2.15.** Considerando que o pedido formulado cumpre os requisitos legais essenciais, devendo o mesmo ser aceite, por determinação legal, importa esclarecer que a CITE tem considerado o seguinte, relativamente ao confronto entre diversos direitos: *"3.3. 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).
- 2.16.** Assim, e conforme tem sido referido pela CITE: *"2.16.(...) sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho (...) a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida pessoal e o correspondente dever do empregador de a promover, impõe que, na elaboração dos horários de trabalho, o empregador garanta, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento organizacional, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço."*².
- 2.17.** E, naturalmente, existindo outros/as trabalhadores/as que gozem direitos idênticos, deverá existir entre todos/as um tratamento igual e, nesse sentido, os horários atribuídos por motivo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar deverão ser distribuídos equitativamente por todos os/as trabalhadores/as com direitos idênticos, salvaguardadas as situações em que, por imperativo legal não esteja na disposição da entidade empregadora a não concessão do direito invocado.
- 2.18.** Por último, e dado que a trabalhadora pretende usufruir deste horário até aos 12

² Doutrina constante do Parecer n.º 108/CITE/2016.

anos de idade da filha, menciona-se o Parecer n.º 70/CITE/2012, na parte em que esclarece o seguinte: *“No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada.”.*

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1.** Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., porquanto, de acordo com o previsto na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho considera-se que o empregador aceitou o pedido da trabalhadora nos seus precisos termos uma vez que não solicitou à CITE a emissão de parecer prévio no prazo determinado no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

- 3.2.** Recomendar ao ... que elabore o horário flexível requerido pela trabalhadora e promova o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos/as seus/suas trabalhadores/as, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e nos termos previstos no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 19 DE ABRIL DE 2017, COM A DECLARAÇÃO DE VOTO, RELATIVA A ESTE E OUTROS PROCESSOS, APRESENTADA PELO REPRESENTANTE DO MINISTÉRIO DAS FINANÇAS, ENQUANTO RESPONSÁVEL PELA ÁREA DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA, CONFORME SE TRANSCREVE, E CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.

“ Voto favoravelmente todos os pareceres.

No entanto, considero que a aceitação do pedido nos seus precisos termos justificaria a dispensa da apreciação substantiva.

19 de Abril de 2017”