

PARECER N.º 171/CITE/2018

Assunto: Parecer prévio à recusa de autorização de trabalho a tempo parcial a trabalhador/a com responsabilidades familiares de, 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 382/TP/2017

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, em 26.02.2018, mediante e-mail, do Serviço de Gestão de Recursos Humanos do ... pedido de emissão de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora, ..., detentora da categoria profissional de Enfermeira, a exercer funções no Serviço de Medicina 1, 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 (CT).

1.2. O pedido enviado pela trabalhadora à sua entidade empregadora, por e-mail de 02/02/2018, conforme registo de entrada naquele documento, diz o seguinte:

“(...) ..., enfermeira, com o número mecanográfico (...) a exercer funções no Serviço de Medicina 1, vem solicitar a vossa Exa. nos termos do disposto no artigo 55.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, que lhe seja concedida a autorização para a realização de trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares para assistência a 2 filhos menores de 12 anos, pelo período de 12 meses. Correspondendo o horário a realizar a metade do praticado a tempo completo e prestado em 3 dias por semana.

Declara ainda viver em união de facto com ..., médico a exercer funções no mesmo ..., fazendo também parte do seu agregado familiar

os menores, ... de 9 anos de idade e ... de 1 ano de idade e que não está esgotado o prazo máximo de duração máxima deste tipo de horário.

Com os melhores cumprimentos

..., 12 de janeiro de 2018

(...)".

- 1.3.** Na sequência deste pedido, a entidade empregadora veio recusá-lo, mediante e-mail de 20/02/2018, que se reproduz:

"(...) Exma. Sra. Enf.^a ...,

Em resposta ao pedido de Horário a Tempo Parcial, requerido por V/ Exa., vimos por este meio informar da intenção de recusa, por parte do CHMT, de acordo com o despacho do Exmo. Sr. (...) Vogal Executivo do CHMT.

A respetiva fundamentação encontra-se em anexo.

Com os melhores cumprimentos,

RH Atendimento

(...)

Serviço Gestão de Recursos Humanos

(...)".

- 1.3.1.** Este despacho de *"Autorizado, nos termos propostos, isto é, indeferido como proposto (...)"* tem por base Informação n.º 121 de 19/02/2018, do Serviço de Gestão de Recursos Humanos, que se reproduz:

"(...) Exmo. Sr. Dr. (...),

Considerando o pedido formulado pela Enf.^a ..., em que a mesma solicita o regime de horário a tempo parcial nos termos do artigo 55.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Código do Trabalho), verifica-se que:

O requerimento apresentado pela trabalhadora encontra-se formulado de acordo com os requisitos exigidos pela legislação mencionada;

O superior hierárquico da colaboradora emitiu parecer desfavorável à atribuição do pedido de horário a tempo parcial, com base nos fundamentos apresentados, em anexo.

Face ao exposto e com base nos fundamentos invocados, propõe-se que seja autorizada a proposta de indeferimento da atribuição do regime de horário a tempo parcial solicitado.

À consideração superior.

Com os melhores cumprimentos, (...)”.

1.3.2. Os fundamentos da intenção de recusa, vertidos na Nota Interna n.º 1/2018, são os seguintes:

“(...) Assunto/subject: Parecer sobre realização de trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares

Em resposta ao requerimento para horário de trabalho a tempo parcial da Sra. Enfermeira, ... n.º mecanográfico (...) há a referir neste sentido que a equipa da Medicina 1 é atualmente constituída por 23 enfermeiros.

Para assegurar o normal funcionamento do serviço que tem atualmente uma dotação de 30 camas, a escala de serviço para a cobertura das 24h é elaborada com um mínimo de: 2 enfermeiros no turno da Noite, 6 no turno da Manhã (sendo um desses elementos o 2º responsável e enfermeiro especialista de Reabilitação) e 4 enfermeiros no turno da Tarde. O horário mensal é elaborado obedecendo a um roulement de Manhã, Tarde, Descanso Complementar, Noite e Descanso Semanal. Presentemente contamos com as seguintes dificuldades/constrangimentos na elaboração de horários:

- *Duas Enfermeiras com Licença de Maternidade, ambas com previsão de regresso em julho;*
- *Três Enfermeiras com horário de amamentação, com isenção de trabalho noturno;*

- *Duas Enfermeiras com flexibilidade de horário e isenção de trabalho noturno por filhos menores de 12 anos e, nas quais se inclui uma por família monoparental;*
- *Uma Enfermeira com ficha de aptidão da Medicina do Trabalho com limitações que afetam diretamente o serviço em termos de prestação de cuidados/organização. Limitações de mobilização de cargas e em efetuar trabalho por turnos, incluindo o noturno;*
- *Uma Enfermeira com isenção de trabalho noturno de acordo com Artigo 56.º do Dec. Lei 437/91;*
- *Desde 1 de Fevereiro 2018 menos uma Enfermeira que foi transferida para a ..., não tendo sido substituída.*

Tendo em conta que é necessário:

Garantir pelo menos um dia do descanso a cada período do 7 dias, de acordo com Lei N.º7/2009 e Lei N.º35/2014;

- *Garantir o direito à Avaliação de Desempenho (SIADAP) de todos os Enfermeiros através do contacto funcional efetivo com o avaliador, pelo tempo mínimo exigido legalmente;*
- *Garantir a todos os trabalhadores um período mínimo de descanso entre os turnos previsto na Lei;*
- *Garantir o direito à igualdade nas condições de trabalho assegurando que todos os trabalhadores compatibilizem a sua vida profissional com a familiar, num serviço que funciona com uma organização de trabalho por turnos, 24 horas por dia e 365 dias por ano. Desta forma e tendo em conta a realidade do Serviço, o pedido de horário a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares relativo à Sra. Enfermeira ..., solicitado para assistência a 2 filhos menores de 12 anos pelo período de 12 meses ao abrigo do artigo 57.º do Código do Trabalho, não é possível de conceder neste momento, dadas as características do serviço atrás evidenciadas.*

A Enfermeira ... é uma profissional que sempre exerceu a sua atividade profissional neste serviço (desde 2004) pelo que se torna um dos elementos mais experientes do mesmo. Face ao exposto e de acordo

com as características da Sra. Enfermeira, termino referindo que a mesma é um elemento imprescindível para o serviço.

Com os melhores Cumprimentos.

(...)".

- 1.3.3.** De referir ainda que esta Nota Interna mereceu o seguinte despacho do Senhor Coordenador do Departamento da área médica:

"(...) De acordo com o Parecer da Sr.ª Enf (...) Tenho a acrescentar ainda que a colaboradora ... é indispensável para o serviço face à atual realidade e de momento é impossível ser substituída. Desta forma não se consegue conceder o pedido por exigências imperiosas de funcionamento do Serviço de Medicina 1 e pela impossibilidade de substituir a colaboradora. (...)"

- 1.4.** A trabalhadora, notificada desta intenção de recusa, vem apreciá-la, mediante carta registada em 23.02.2018, rececionada pela entidade empregadora no dia 26.02.2018, com o seguinte teor:

"(...) Assunto: Pedido de trabalho a tempo parcial em consequência de responsabilidades familiares

Exmos. Senhores Administradores

..., enfermeira em Medicina 1, na Unidade de ..., n.º mecanográfico (...), tendo sido notificada do despacho que indeferiu o seu pedido, vem, nos termos do n.º 4 do art.º 57.º do Código do Trabalho, aplicável por remissão do art.º 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, pronunciar-se sobre os fundamentos da recusa do pedido formulado, nos termos seguintes:

1- As dificuldades/constrangimentos invocados não afastam o direito que a Requerente tem consagrado na lei: "trabalhador com filho menor de 12 anos que com ele conviva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar a tempo parcial" - n.º 1 do art.º 55.º do Código do Trabalho.

2- A Requerente tem dois filhos com idade inferior a 12 anos, como já alegou.

3- A Requerente e o marido trabalham em regime de turnos neste ..., como é do conhecimento da Administração, sendo que, como também esta sabe, o marido vai fazer a especialização em Lisboa, já no próximo mês.

4- Há, assim vários factos que concorrem para o deferimento: crianças com idade inferior a 12 anos e a coabitar com a Requerente em comunhão de mesa e habitação; a especialização do marido em ... e o facto de ambos trabalharem por turnos.

5- Além disso e como já se alegou as dificuldades invocadas para o indeferimento não colhem porque:

a) As enfermeiras com licença de maternidade estão afastadas provisoriamente, regressando a curto prazo;

b) As enfermeiras com horário de amamentação também têm uma redução por tempo limitado;

c) Das duas enfermeiras com flexibilidade de horário uma é a Requerente.

d) A transferência de uma enfermeira para a ... demonstra que não era imprescindível na Medicina,

e) E sempre se poderá alegar que se houver falta de enfermeiras(os), estas podem ser contratadas,

Mas.

f) A Requerente não pode — porque não tem suporte familiar nem dela, nem do marido, por não serem naturais desta região, nem em ..., nem próximo desta cidade — deixar os seus filhos “abandonados” sem alguém que cuide deles, enquanto os pais estão no hospital.

Assim.

Requere-se o deferimento do requerimento apresentado, por ser de inteira

JUSTIÇA.

..., 23 de fevereiro de 2018

(...) ”.

- 1.5. Nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica da CITE, o artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria” prevê:

“ (...) c) 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 (...)” .

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:

“Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...)

Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...).”

- 2.2. A Diretiva 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 atividade profissional determina que

devem “(...) Os Estados-Membros (...) em colaboração com os parceiros sociais, lutar contra o problema das persistentes diferenças salariais em razão do género (...) através de medidas, como disposições flexíveis em matéria de tempo de trabalho, que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional.

2.2.2. *A Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental, e revoga a Diretiva 96/34/CE, dá orientações, como no número 8, aos Estados Membros na adoção de medidas “(...) no sentido de melhorar a conciliação da vida profissional, privada e familiar dos trabalhadores com filhos e a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho em toda a União (...)” .*

2.3. Neste Contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações, na Constituição da República Portuguesa (CRP) com os Princípios fundamentais do Estado como é o caso do artigo 9.º sob a epígrafe “*Tarefas fundamentais do Estado*”:

“(...) b) Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático;

(...) d) Promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais;

(...) h) Promover a igualdade entre homens e mulheres (...)”.

2.3.1. Seguidamente, na Parte I da CRP Direitos e deveres fundamentais, Título I Princípios gerais, o artigo 13.º sob a epígrafe “*Princípio da igualdade*” estabelece que:

“(...) 1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.

2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. (...)”.

2.3.2. No âmbito da atividade laboral, no Título III Direitos e deveres económicos, sociais e culturais, Capítulo I Direitos e deveres económicos, o artigo 59.º da CRP sob a epígrafe “*Direitos dos trabalhadores*” recomenda:

“(...) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

a) (...);

b) 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 familiar;

c) ...

(...)”

2.3.3. E prossegue, no Capítulo II Direitos e deveres sociais, o artigo 67.º sob a epígrafe “*Família*”:

*“(...) 1 - 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(...)” e, o artigo 68.º sob a epígrafe “*Paternidade e maternidade*”*

“(...) 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. (...)”.

2.4. Estes princípios, direitos fundamentais e constitucionais, são assegurados

no Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na Subsecção III Igualdade e não discriminação, Divisão I Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação, no artigo 25.º sob a epígrafe *“Proibição de discriminação”* :

“(…) 1 – O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior (…). (Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho) (…).

2.4.1. O CT dedica uma Subsecção, IV, à Parentalidade (artigos 33 a 65.º), começando no artigo 33.º sob a epígrafe *“Parentalidade”*, integrada na Divisão III Igualdade e não discriminação em função do sexo, da Subsecção III Igualdade e não discriminação da Secção II Sujeitos do Capítulo I Disposições gerais, do Título II Contrato de trabalho:

“(…) 1 – A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

2 – Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade. (…)”

2.4.2. E o artigo 55.º, do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sob a epígrafe *“trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares”*, estabelece:

“(…) 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 a tempo parcial.

2 - O direito pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.

3 - Salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa

situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.

4 - A prestação de trabalho a tempo parcial pode ser prorrogada até dois anos ou, no caso de terceiro filho ou mais, três anos, ou ainda, no caso de filho com deficiência ou doença crónica, quatro anos.

5 - Durante o período de trabalho em regime de tempo parcial, o trabalhador não pode exercer outra atividade incompatível com a respetiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

6 - A prestação de trabalho a tempo parcial cessa no termo do período para que foi concedida ou no da sua prorrogação, retomando o trabalhador a prestação de trabalho a tempo completo.

7- ... 8 - “(...)

2.4.3. Quanto ao procedimento a seguir, o artigo 57.º do CT sob a epígrafe “Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível” dispõe:

“(...) 1 - O trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;

b) Declaração da qual conste:

i - que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.

ii - No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração;

iii - No regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;

c) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

2 - O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em

exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

3 – No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4 – No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.

5 – Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

6 – A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

7 – Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

8 – Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;

b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;

c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.

9 – Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.

10 – *Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7. (...)*”.

2.4.4. Dispõe, sobre a matéria, o CT, *Secção VII Direitos, deveres e garantias das partes, Subsecção I Disposições gerais*, no n.º 3 do artigo 127.º, sob a epígrafe “*Deveres do empregador*” que:

“ (...) *O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal*”.

2.4.5. E impõe, quanto à organização do trabalho, *Subsecção III Horário de trabalho*, na alínea b) n.º 2 do artigo 212.º sob a epígrafe “*Elaboração do horário de trabalho*” que a entidade empregadora deve:

“(...) a) (...);

b) *Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. (...)*”.

2.5. Na sequência de todo o exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido *sub judice*, de salientar em primeiro lugar que toda esta legislação estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e das trabalhadoras e dos trabalhadores, plasmados nas Diretivas Europeias transpostas por Portugal, consagrados na CRP e CT, que se devem concretizar na adoção de horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos e das trabalhadoras com responsabilidades familiares pelas entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 55.º e 57.º do CT, e 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, o que significa que as entidades empregadoras, devem demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

- 2.6. Sobre o assunto, de referir ainda, que as entidades empregadoras deverão manifestar flexibilidade na fixação dos horários de trabalho, atendendo aos requerimentos e especificidades familiares das trabalhadoras e dos trabalhadores com filhos menores a cargo sem outros cuidadores, como parece ser a situação ora em análise.
- 2.7. Nestas circunstâncias, apesar de a entidade empregadora apresentar algumas razões que poderiam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, para além de ter argumentado com fundamentação de flexibilidade de horário, não demonstra, no caso em concreto, suficiente, objetiva e inequivocamente que o exercício do trabalho a tempo parcial requerido pela trabalhadora ponha em causa esse funcionamento, tendo em conta o teor do pedido e apreciação da trabalhadora, pontos 1.2 e 1.4 do presente parecer, da recusa da entidade empregadora, pontos 1.3, 1.3.1., 1.3.2 e 1.3.3, pois que não ficaram concretizados ou explicados suficientemente, os períodos de tempo que no entender da entidade empregadora deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos existentes, necessários e disponíveis, constituindo a argumentação aduzida alegações de índole conclusiva, que não permitem avaliar objetivamente de que forma pode ser prejudicado o funcionamento do Serviço, tal como determina o disposto nos artigos 55.º e 57.º do CT .

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Em face do exposto, a CITE delibera:
- 3.1.1. Emitir parecer desfavorável à intenção de recusa formulada pelo ..., relativamente ao pedido de horário de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora ..., detentora da categoria profissional de Enfermeira, a exercer funções no Serviço de Medicina 1.

3.1.2. Sobre a matéria convém sublinhar que, para além do dever das entidades empregadoras proporcionarem às trabalhadoras e aos trabalhadores com responsabilidades familiares condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do Código do Trabalho, promovendo assim o direito consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, a CITE recomenda à entidade empregadora que na elaboração dos horários de trabalho, seja facilitada essa mesma conciliação relativamente à trabalhadora ora em causa.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 21 DE MARÇO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.