

PARECER N.º 239/CITE/2018

Assunto: Parecer prévio ao despedimento coletivo de trabalhadoras grávidas e lactantes, 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 642/DGL-C/2018

I – OBJETO

1.1 Em 28.03.2018, a CITE recebeu da entidade empregadora ... cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui as trabalhadoras grávidas ... e ... e a trabalhadora lactante ..., 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, conforme se transcreve:

" (...) Assunto: Despedimento Coletivo (...)

- 1. Comunicamos que, em 14 de Março de 2018, foi iniciado procedimento de despedimento coletivo da totalidade dos trabalhadores (...).*
- 2. O despedimento coletivo abrange a totalidade dos trabalhadores da Empresa, ascendendo a um total de 89.*
- 3. Não existe na Empresa Comissão de Trabalhadores, Comissão Intersindical, nem Comissões Sindicais representativas dos Trabalhadores, nem foi constituída Comissão representativa dos Trabalhadores.*
- 4. Foi endereçada a cada um dos Trabalhadores uma carta a comunicar a intenção de despedimento coletivo, apresentando os fundamentos do mesmo, indicação do número de trabalhadores a despedir, sua concreta categoria profissional e facultado o quadro de pessoal da sociedade.*

5. Abrangendo o despedimento coletivo a totalidade dos Trabalhadores da Empresa, não foram indicados critérios que servissem de base à seleção dos trabalhadores a incluir no despedimento coletivo.

6. Foram realizadas duas reuniões com os Trabalhadores da Empresa que se disponibilizaram para o efeito, a primeira no dia 14 de Março de 2018, com intuito meramente informativo e para entrega pessoal da comunicação aos Trabalhadores e a segunda para cumprimento do disposto no artigo 361.º do Código do Trabalho.

7. No âmbito da reunião de informações e negociações realizada em 20 de Março de 2018 e após discussão da medida de despedimento coletivo (motivos de mercado, estruturais e desequilíbrio económico-financeiro), nenhuma oposição ou divergência foi levantada por parte dos trabalhadores à posição da gerência da empresa.

8. Foi constatado que da relação da totalidade dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo constam duas trabalhadoras grávidas e uma lactante, respetivamente:

a. (...) — desempenha as funções de Operadora de máquinas de costura (grávida);

b. (...) — desempenha as funções de Trabalhador de costura e similares (grávida); e

c. (...) — desempenha as funções de Riscador de moldes e cortador de tecidos (lactante).

9. O artigo 63., n. 1 do Código do Trabalho dispõe, para evitar abusos, 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.”, visando — e muito bem - impedir a discriminação devido à gravidez e em razão do sexo, proibida em face da legislação da União Europeia e nacional.

10. No presente despedimento coletivo não existe qualquer intuito discriminatório, já que o mesmo abrange a totalidade dos Trabalhadores (...).

11. (...) realça o facto de o despedimento coletivo em questão abranger a totalidade dos seus colaboradores, uma vez que irá proceder ao encerramento total e definitivo do seu único estabelecimento, não dispondo de outro no qual possa englobar os postos de trabalho a extinguir, pelo que o mesmo consubstancia um despedimento inteiramente assente em critérios objetivos e previstos no Código do Trabalho.

12. Deste modo, para conhecimento e apreciação de V. Exas., nomeadamente para efeitos da emissão de parecer prévio ao despedimento previsto no artigo 63.º, n.º 1 e n.º 3, alínea b) do Código do Trabalho, junto enviamos cópia do procedimento de despedimento coletivo, incluindo as cópias das comunicações entregues às aludidas trabalhadoras, observando e cumprindo todos os requisitos previstos no artigo 359.º do Código do Trabalho. (...)."

1.2 Nas cartas dirigidas às trabalhadoras, por correio registado à trabalhadora ... em 14 de março de 2018 e entregues em mão em 14 de março de 2018, às trabalhadoras, ... e ..., a entidade empregadora refere, nomeadamente, o seguinte:

" (...) Assunto: Comunicação da intenção de Despedimento Coletivo.

1. Por motivos de mercado e estruturais, (...) vê-se forçada a proceder à extinção do seu posto de trabalho, integrada no âmbito de um processo de despedimento coletivo e encerramento definitivo do estabelecimento industrial (...), onde V. Exa. exerce funções.

2. Nos últimos anos, e em função de diversos aspetos externos, como a concorrência nacional e internacional e a perda de vários clientes que desviaram as suas encomendas para outras fábricas, em virtude da sua

localização em países com encargos mais reduzidos e menor carga fiscal e parafiscal, a empresa tem apresentado resultados negativos e perdido volume de negócios.

3. O volume de negócios da empresa tem vindo a decrescer sistematicamente desde 2013, ano em que a empresa faturou cerca de € 3.350.000, para cerca de metade desse valor em 2015 e 2016 e pouco mais de 60% em 2017. Atente-se no exato volume de negócios da empresa nos últimos cinco anos:

i. Ano de 2013: € 3.357.414,62;

ii. Ano de 2014: € 2.387.193,19;

iii. Ano de 2015: € 1.716.970,38;

iv. Ano de 2016: € 1.765.701,02; e

v. Ano de 2017: € 2.096.379,12.

4. Com a globalização da economia, a empresa tem sofrido maior concorrência, sobretudo dos países do Norte de África, que, concorrendo diretamente (...), dispõem de condições muito mais atrativas a nível de encargos com mão-de-obra, introduzindo distorções na concorrência.

5. A concorrência canibalizou os preços e destruiu o mercado, não tendo (...), apesar dos esforços empreendidos, conseguido inverter a tendência de queda da faturação e acumulação de prejuízos.

6. Nos últimos anos (...) apenas sobreviveu face às injeções de capital e empréstimos que recebeu, não tendo resultados operacionais que lhe permitissem sobreviver autonomamente já desde 2014.

7. Nos últimos quatro exercícios a empresa teve prejuízos acumulados que apenas não determinaram a sua insolvência graças aos empréstimos que foi conseguindo junto dos Acionistas.

8. Nos últimos cinco anos os resultados da empresa foram os seguintes:

I. Ano de 2013: € 3.422,15;

II. Ano de 2014: Resultados negativos de € 320.766,68;

III. Ano de 2015: Resultados negativos de € 623.748,80;

IV. Ano de 2016: Resultados negativos de € 518.334,78; e

V. Ano de 2017: Resultados (provisórios) negativos de € 476.322,32.

9. Face aos resultados, a empresa não consegue crédito bancário relevante, pelo que, para suprir as dificuldades de tesouraria, tem recorrido a empréstimos dos seus sócios.

10. A sócia (...) emprestou (...), os seguintes valores:

I. No ano de 2016: €594.741,43

II. No ano de 2017: €622.700; e

III. No Ano de 2018: Já em 31 de Janeiro de 2018, a empresa necessitou de um empréstimo de € 269.500,00, para se manter em funcionamento;

11. Não obstante os empréstimos feitos, (...) não conseguiu recuperar a faturação, nem equilibrar as suas contas, pelo que não tem qualquer possibilidade de os pagar.

12. Para além da dívida crescente aos sócios, no montante global de € 1.486.941,43, (...) mantinha em 31 de Janeiro de 2018, saldo devedor de € 232.798,22 a fornecedores, € 197.475,57 a instituições de Crédito e Sociedades Financeiras e € 17.000,00 a terceiros.

13. A cumulativa verificação dos fatores adversos atrás indicados — alteração do mercado, aumento da concorrência, perda de clientes e impossibilidade de acesso a financiamento bancário - conduziu a uma situação de desequilíbrio económico-financeiro da sociedade e de rutura iminente, que apenas foi evitada pelo financiamento dos sócios.

14. Este quadro é ainda mais desfavorável pelo facto de a empresa não ter encomendas que assegurem a sua atividade, pelo que a empresa está condenada ao seu encerramento.

15. Nos últimos anos, (...) perdeu importantes clientes que representavam parte muito importante da sua produção e faturação, com destaque para

(...) e, apesar dos seus esforços, não conseguiu substituir esses clientes por outros que compensassem essa perda.

16. A Empresa encontra-se, pois, numa situação de alto endividamento e não possui capacidade financeira para suportar os custos inerentes ao exercício da sua atividade.

17. Pelos motivos expostos, (...) vê-se forçada a encerrar o seu estabelecimento fabril e, bem assim, a proceder ao despedimento coletivo de todos os colaboradores que neste momento lhe prestam serviço.

18. O quadro de pessoal discriminado por sectores empresariais, bem com os documentos contabilísticos necessários para aferir da situação da empresa encontram-se disponíveis para consulta na sede da empresa.

19. O critério utilizado para a seleção dos trabalhadores a despedir foi o da ligação ao estabelecimento a encerrar.

20. Assim, trabalhando todos os seus funcionários no estabelecimento a encerrar, (...), e não dispondo a empresa de postos de trabalho disponíveis onde pudesse colocar os trabalhadores objeto do despedimento coletivo, todos serão despedidos.

21. As indemnizações a pagar aos trabalhadores são as legalmente previstas, nomeadamente no artigo 366.º do Código do Trabalho.

22. Pretende-se efetuar o despedimento coletivo no período compreendido entre a presente data e o final de Junho de 2018.

23. Comunicamos, assim, a decisão de iniciar o procedimento de despedimento coletivo, pelos motivos supramencionados, que levará ao seu despedimento no termo do prazo legal.

24. A fim de esclarecer quaisquer questões e dúvidas que possam surgir, bem como negociar soluções para os Trabalhadores, no próximo dia 20 de Março, pelas 10 horas, iremos proceder a uma reunião com todos os que pretendam estar presentes, nas instalações da Empregadora, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 361.º do Cód. Trabalho. (...)"

1.3 Relativamente aos critérios adotados para seleção dos trabalhadores a despedir, a entidade empregadora informa o seguinte:

" (...) O despedimento coletivo abrange a totalidade dos trabalhadores da Empresa, ascendendo a um total de 89 (...) " e *" (...) O critério utilizado para a seleção dos trabalhadores a despedir foi o da ligação ao estabelecimento a encerrar. (...) Assim, trabalhando todos os seus funcionários no estabelecimento a encerrar, (...), e não dispondo a empresa de postos de trabalho disponíveis onde pudesse colocar os trabalhadores objeto do despedimento coletivo, todos serão despedidos. (...) "*

1.4 Relativamente ao método de cálculo da compensação pela cessação dos contratos individuais de trabalho, a entidade empregadora refere que: *" (...) As indemnizações a pagar aos trabalhadores são as legalmente previstas, nomeadamente no artigo 366.º do Código do Trabalho (...) "*

1.5 Verifica-se que existiu uma reunião de informação e negociação, nos termos do artigo 361.º do Código, porquanto no processo remetido a esta Comissão consta a ata referente à reunião que a entidade empregadora teve com os trabalhadores, da qual se apresenta um excerto:

" (...) No dia 20 de Março de 2018, a partir das 10 horas, reuniram nas instalações (...), as seguintes pessoas:

- O procurador da Empregadora, (...), com poderes para o ato, conforme procuração outorgada em 13 de Março de 2018;*
- Os advogados da Empregadora, (...);*
- Os trabalhadores que, na sequência de marcação da reunião pela empresa, entenderam comparecer na reunião: (...)*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

A presente reunião foi convocada pela Empregadora, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 361.º do Código do Trabalho na sequência de reunião mantida com os trabalhadores em 14 de Março de 2018 e de comunicação de intenção da Empresa de proceder ao despedimento coletivo, tendo como objetivo a prestação de informações e a eventual negociação dos termos do despedimento coletivo.

Face à não existência de Comissão de Trabalhadores, Comissão Intersindical e Comissões Sindicais, bem como à não constituição de Comissão representativa de trabalhadores, os responsáveis da (...) reuniram com todos os trabalhadores presentes na empresa e que se apresentaram para reunir, discutindo a medida de despedimento coletivo, que se mostrou incontornável, face aos factos enunciados na carta que lhes foi dirigida em 14 de Março de 2018, nomeadamente face aos motivos de mercado e estruturais, no qual se inclui o desequilíbrio económico-financeiro da empresa.

Foi comunicado ao advogado (...) que a DGERT não se faria representar nas negociações, uma vez que não se encontrava constituída comissão representativa de trabalhadores, nem a sua intervenção tinha sido suscitada pelos trabalhadores.

Não é, no caso vertente, possível adotar medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir face à decisão de encerrar o estabelecimento fabril, que é a alma e o corpo da empresa, constituindo o seu único estabelecimento e onde trabalham todos os seus colaboradores.

Assim, os trabalhadores não levantaram nenhuma divergência concreta à posição da gerência da empresa.

Não se verificou nenhuma proposta concreta dos trabalhadores, nem sugestões, tendo apenas colocado dúvidas práticas, que foram esclarecidas. Os representantes da empresa informaram cada um dos trabalhadores presentes dos respetivos direitos, em termos de valor de compensação a

receber, férias e subsídio de férias vencidos em 1 de Janeiro de 2018, bem como proporcionais de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal do ano em curso, prazos e procedimentos a tomar, esclarecendo as dúvidas colocadas e ficando atendido e acordado que o despedimento coletivo produziria efeitos em 31 de Maio de 2018, último dia de laboração da fábrica.

A presente ata foi lavrada pelos representantes da Empregadora e vai ser colocada à disposição dos Trabalhadores para assinarem a respetiva lista de presenças. (...)”.

1.6 Do processo ora em análise, consta a lista com o quadro de pessoal da entidade empregadora, constando da mesma os/as trabalhadores/as no processo de despedimento coletivo, sendo no total 89 trabalhadores/as objeto de despedimento coletivo.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1 A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, 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 O artigo 10.º, n.º 1 da Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, determina que os Estados-membros devem 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 excecionais não relacionados com o estado de gravidez.

2.3 Um dos considerandos da referida Diretiva 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 (...).*"

2.4 Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14º n.º 1, alínea c) da 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.

2.5 Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63º, n.º 1 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 (...).*" Comissão para a

Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), conforme indicado na alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

2.6 Nos termos do artigo 359.º do Código do Trabalho (CT):

“1 – Considera-se despedimento coletivo 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, respetivamente, 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 atividade 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 atividade, 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”.

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



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

“1 – O empregador que pretenda proceder a um despedimento coletivo 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 coletivo;*
- b) O quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;*
- c) Os critérios para seleção 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 efetuar 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 coletiva 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 receção 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 coletiva”.

2.8 O artigo 361º do CT estipula as informações e negociação em caso de despedimento coletivo:

“(…) 1 – Nos cinco dias posteriores à data do ato previsto nos n.ºs 1 ou 4 do artigo anterior, o empregador promove uma fase de informações e negociação com a estrutura representativa dos trabalhadores, com vista a um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar e, bem assim, de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir, designadamente:

- a) Suspensão de contratos de trabalho;
- b) Redução de períodos normais de trabalho;
- c) Reconversão ou reclassificação profissional;
- d) Reforma antecipada ou pré-reforma.

2 – A aplicação de medida prevista na alínea a) ou b) do número anterior a trabalhadores abrangidos por procedimento de despedimento coletivo não está sujeita ao disposto nos artigos 299.º e 300.º

3 – A aplicação de medida prevista na alínea c) ou d) do n.º 1 depende de acordo do trabalhador.

4 – O empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores podem fazer-se assistir cada qual por um perito nas reuniões de negociação.

5 – Deve ser elaborada ata das reuniões de negociação, contendo a matéria acordada, bem como as posições divergentes das partes e as opiniões, sugestões e propostas de cada uma.

6 – Constitui contraordenação grave o despedimento efetuado com violação do disposto nos n.ºs 1 ou 3 (..).”

2.9 A Intervenção do ministério responsável pela área laboral está prevista no artigo 362.º do CT:

“(…) 1 – O serviço competente do ministério responsável pela área laboral participa na negociação prevista no artigo anterior, com vista a promover a regularidade da sua instrução substantiva e procedimental e a conciliação dos interesses das partes.

2 – O serviço referido no número anterior, caso exista irregularidade da instrução substantiva e procedimental, deve advertir o empregador e, se a mesma persistir, deve fazer constar essa menção da ata das reuniões de negociação.

3 – A pedido de qualquer das partes ou por iniciativa do serviço referido no número anterior, os serviços regionais do emprego e da formação profissional e da segurança social indicam as medidas a aplicar, nas respetivas áreas, de acordo com o enquadramento legal das soluções que sejam adotadas.

4 – Constitui contraordenação leve o impedimento à participação do serviço competente na negociação referida no n.º 1. (…)

2.10 Toda esta legislação, ao estabelecer princípios e procedimentos especiais de proteção das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, como é o caso ora em análise, plasmados nas Diretivas Europeias, na CRP e no CT, mostra que as entidades empregadoras devem ter um cuidado acrescido no tratamento destes casos, justificando de forma cabal, objetiva e coerente a inclusão dos/as mesmos/as nos despedimentos, sob pena dos processos poderem conter indícios de discriminação em função da maternidade/parentalidade.

2.11 No despedimento coletivo em apreço, a entidade empregadora apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos de mercado e estruturais, “ (...) em função de diversos aspetos externos,

como a concorrência nacional e internacional e a perda de vários clientes que desviaram as suas encomendas para outras fábricas, em virtude da sua localização em países com encargos mais reduzidos e menor carga fiscal e parafiscal, a empresa tem apresentado resultados negativos e perdido volume de negócios (...)", indicou o número de trabalhadores/as a despedir, "(...) O despedimento coletivo abrange a totalidade dos trabalhadores da Empresa, ascendendo a um total de 89 (...)", as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal da empresa, onde constam todos os/as trabalhadores/as que discriminou por nome e categoria.

2.12 A entidade empregadora enviou às trabalhadoras, carta com a intenção do despedimento coletivo onde se verifica a descrição dos fundamentos do despedimento coletivo, a indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas, a indicação do método de cálculo de compensação a conceder às trabalhadoras a despedir e a descrição dos motivos que levaram a entidade empregadora ao despedimento coletivo.

2.13 Compulsadas as normas legais acima reproduzidas enquadradoras do pedido de parecer prévio formulado pela entidade empregadora, nomeadamente, a fundamentação e os critérios do despedimento, constantes dos pontos 1.1, 1.2 e 1.3 do presente parecer, o teor da ata da reunião de informações e de negociação, constantes do ponto 1.5, atendendo à necessidade de extinção de todos os postos de trabalho da entidade empregadora, não se vislumbra indício de discriminação por motivo de maternidade na inclusão das trabalhadoras no presente processo de despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

3.1 Face ao que antecede, a CITE delibera não se opor à inclusão das trabalhadoras grávidas ... e ... e da trabalhadora lactante ... no processo de despedimento coletivo promovido pela entidade empregadora ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 18 DE ABRIL DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.