

PARECER N.º 276/CITE/2018

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, de trabalhadora com responsabilidades familiares, ao abrigo 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 750/FH/2018.

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 10.04.2018, através de advogado, mandatário da ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, Senhora D. ..., detentora da categoria profissional de Assistente de Direção, a exercer funções no ..., com o seguinte teor:

“(...) Por indicação e na qualidade de mandatários da nossa Cliente ..., somos a remeter com a presente os documentos que seguidamente listamos, requerendo a V. Exas. a emissão de parecer relativo à recusa da nossa Cliente em conceder horário flexível à sua trabalhadora ...

Para o efeito, junta-se:

- a) Cópia da solicitação da trabalhadora (documento n.º 1);*
- b) E-mail comprovativo de receção da solicitação da trabalhadora no dia 12/03/2018 (documento n.º 2);*
- c) Cópia da resposta apresentada em mão à trabalhadora no dia 29/03/2018, que a recusou, conforme comprovado por duas testemunhas (documento n.º 3);*
- d) Cópia dos documentos de identificação das duas testemunhas que atestam a recusa de assinatura da resposta por parte da trabalhadora (documentos nos 4 e 5);*

e) *Cópia da resposta remetida através de carta registada com aviso de receção à trabalhadora no mesmo dia 29/03/2018 (documento n.º 6) e respectivo registo (documento n.º 7);*

f) *Cópia dos mapas de horários de trabalho praticados na entidade empregadora nos meses de janeiro, fevereiro e março de 2018 (documentos n.ºs 8, 9 e 10).*

Mais se esclarece que o pedido de parecer é efetuado nesta data, atendendo a que é nosso entendimento que a recusa de receção da resposta da entidade empregadora em 29/03/2018 é suscetível de tornar a resposta eficaz nessa mesma data (cfr. o disposto no artigo 224.º, n.º 2, do Código Civil. Nessa conformidade, o prazo para apresentação de apreciação por parte da trabalhadora terminou no dia 3 de abril de 2018, contabilizando-se a partir dessa data o prazo de 5 (cinco) dias para remessa do processo a V. Exas., cfr. Previsto no artigo 57.º, n.º 5 do Código do Trabalho, o qual terminará na presente data.

Sem embargo, caso venha a ser recebida uma apreciação por parte da trabalhadora, ainda que eventualmente extemporânea, remeteremos a mesma a V. Exas. para junção ao pedido de parecer.

No mais, permaneceremos disponíveis para qualquer esclarecimento ou junção de documentação adicional.

*Com os meus melhores cumprimentos,
(...)"*

- 1.2. A trabalhadora apresentou o pedido datado de 07.03.2018 recebido pela entidade empregadora, em 12.03.2018, conforme declaração desta em e-mail interno de 13.03.2018 e documentação enviada a solicitação da CITE, com o seguinte teor:

"(...) Assunto: Pedido para trabalhar em regime de horário flexível

Exmos. Senhores,

Venho pelo presente expor e solicitar o seguinte:

Conforme é do V/ conhecimento fui admitida por V. Exas. em 2004/11/01, para exercer as funções profissionais de assistente de direção que sempre procurei desempenhar com enorme zelo e profissionalismo e, como sabem, sempre colaborei com V, Exas. Quando solicitada.

Por motivo de ter dois filhos menores, com 7 e 3 anos de idade, venho pelo presente requerer a V. Exas. que me autorizem a trabalhar em regime de horário flexível, conforme o disposto no artigo 56. ° do Código do Trabalho.

Desta forma, e cumprindo os pressupostos legais pretendo usufruir do regime referido até o meu filho de 3 anos completar 12 anos de idade (cfr. o disposto no n.º 1 do artigo 56. ° do CT e na alínea a) do n.º 1 do artigo 57. ° do CT).

Remeto ainda, em anexo, declaração emitida pela Junta de Freguesia onde resido, na qual consta que os meus filhos vivem comigo em comunhão de mesa e de habitação (cfr. disposto na alínea b) do artigo 57. ° do CT).

Por ultimo e, uma vez que se entende por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de horário de trabalho, solicitava a V. Exas. que tivessem em conta na elaboração do meu horário de trabalho, que o mesmo fosse de segunda a sexta feira das 09:00 às 17:30 horas, com intervalo de almoço de meia hora e com descanso semanal ao sábado e domingo, uma vez que não tenho quem tome conta dos meus filhos ao fim de semana.

Aguardando a V/ prezada resposta e,

Certa da melhor atenção para o exposto,

De V. Exas. Atentamente,

(...)"

- 1.3. A entidade empregadora, mediante carta registada nos CTT em 29.03.2018 (após a trabalhadora ter recusado notificação pessoal) notificou a trabalhadora no dia 02.04.2017, como se reproduz:

"(...) Exma. Senhora,

Acusamos a receção, no passado dia 12 de março de 2018, da sua comunicação supra mencionada, pela qual veio V. Exa. solicitar a atribuição de horário de trabalho flexível, nos termos e para os efeitos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

Como é do seu conhecimento, a empresa explora diversas unidades hoteleiras, uma das quais o ..., onde V. Exa. desempenha as funções inerentes à categoria profissional de Assistente de Direção.

As referidas funções consubstanciam-se no apoio direto à Direção do Hotel em todas as vertentes da sua atuação, sendo urna das pessoas que substitui diretamente a Diretora sempre que ocorre uma ausência ou impedimento desta, nomeadamente por via do atendimento a clientes. Estas funções de elevada responsabilidade foram-lhe atribuídas atendendo à sua experiência e conhecimento intrínseco do funcionamento do estabelecimento, dado que V. Exa. é a segunda trabalhadora com mais antiguidade no ...

Incluem-se também nas suas tarefas o apoio a diversas áreas do Hotel, como a receção, onde V. Exa., assume as funções de atendimento a clientes e de guest relations, e, fora dos picos de atendimento, apoio à área financeira (cobranças, controlo de saldos de clientes, emissão de faturas e recibos).

Ora, também como é do seu conhecimento, esta unidade hoteleira em particular conta com 7 trabalhadores (incluindo V. Exa.), e, naturalmente, e como sucede em qualquer unidade hoteleira, o ... nunca encerra, estando em constante funcionamento 24 horas por dia, 365 dias por ano. Da conjugação destes fatores resulta que é necessário, por razões imperiosas do funcionamento da empresa, estabelecer horários por

turnos rotativos, que de uma forma equitativa e justa entre todos os funcionários, permitam que o ... esteja sempre em funcionamento de acordo com o nível de serviço exigido pela sua categoria de unidade hoteleira de 4 estrelas, nomeadamente ao nível da receção.

Esta necessidade não é pois compaginável com o horário flexível solicitado por V. Exa., dado que a sua atribuição impossibilitaria a organização do trabalho nos moldes em que tal tem vindo a suceder e colocaria em causa não só a rentabilidade da empresa, mas também a estabilidade e igualdade da equipa de trabalho da receção, a qual é composta por dois outros colegas, ambos com as suas próprias responsabilidades familiares e todos com o legítimo direito a usufruir de horários rotativos dentro de uma lógica equitativa.

É entendimento da empresa que neste tipo de casos, seguindo de perto as disposições legais aplicáveis e os mais basilares princípios do direito laboral português, cabe à entidade empregadora pugnar pela manutenção da maior justiça possível na atribuição dos horários de trabalho aos seus trabalhadores, em linha com as práticas correntes no mercado em que a empresa se insere (sector hoteleiro).

Nesta conformidade, e tendo sido analisada a sua pretensão, informamos que a decisão tomada pela Gerência da ... é negativa, pelo que o seu pedido de atribuição de horário flexível não poderá ser atendido.

Ficamos disponíveis para qualquer esclarecimento adicional, subscrevendo-nos com os melhores cumprimentos.

(...)"

- 1.4.** Notificada a trabalhadora da intenção de recusa no mencionado dia 02.04.2018, apresentou apreciação datada de 06.04.2018, onde veio reiterar o pedido, em conformidade com os elementos remetidos pela entidade empregadora, a solicitação da CITE.

- 1.5. Cabe à CITE nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a sua lei orgânica, conforme disposto no artigo 3.º, sob a epígrafe: "Atribuições próprias e de assessoria":

"(...) 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.*

2.2.1. *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.º 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. No que respeita ao funcionamento das empresas, o CT, no artigo 56.º sob a epígrafe *“Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”*, disciplina:

“ (...) n.º 1- “O trabalhador com filho menor de 12 anos ou,

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

n.º 2 - Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.

n.º 3 - “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;

c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

n.º 4 - O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode 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”.

2.4.3. 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:

“ (...) n.º 1 - O trabalhador que pretenda trabalhar (...) 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 (...)

iii (...)

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. De acordo com o acima reproduzido artigo 56º, o horário flexível consiste no 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.

2.5.1. Neste regime de trabalho, em regra, 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.

2.5.2. Quando a entidade empregadora elabora o horário flexível, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar.

2.5.3. Esclareça-se que sendo concedido, aos/às pais/mães trabalhadores/as com filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência, um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o

princípio da igualdade dos trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

- 2.6. 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 56.º e 57.º do CT, devendo o empregador não só cumprir os prazos previstos naqueles normativos, como também 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 quer dizer que as entidades empregadoras, devem demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.
- 2.7. Nestas circunstâncias, da análise do pedido da trabalhadora verifica-se desde logo que esta pretende exercer as suas funções “(...) *de segunda a sexta feira das 09:00 às 17:30 horas, com intervalo de almoço de meia hora e com descanso semanal ao sábado e domingo (...)*”, também, do teor dos mapas dos horários anexos ao processo, verifica-se que os turnos da manhã iniciam-se, todos, às 08.30 horas, pelo que, encontrando-se um período a descoberto, das 08.30 e as 09:00 horas, a entidade empregadora ficará impossibilitada de fixar o horário da trabalhadora nos termos da lei, mormente, os artigos 56.º e 57.º do CT, afigurando-se-

nos que se suscitam dúvidas sobre o sentido do requerimento da trabalhadora, que deverá, caso assim o entenda, proceder à reformulação do pedido.

- 2.8. Relativamente ao teor da intenção de recusa formulada pela entidade empregadora, não nos parece despidendo acrescentar, que esta poderia ter analisado mais concretamente o pedido da trabalhadora, e especificado quais os horários praticados, como os mesmos estão distribuídos pelos/as trabalhadores/as, face aos meios humanos necessários, disponíveis ou a disponibilizar.

III - CONCLUSÃO

3.1. Em face do exposto, a CITE delibera:

3.1.1. Emitir parecer favorável à intenção de recusa formulada pela ..., relativamente ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, Senhora D. ..., detentora da categoria profissional de Assistente de Direção, a exercer funções no ..., sem prejuízo de um pedido subsequente, poder ser apresentado por aquela à sua entidade empregadora.

3.1.2. A entidade empregadora deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e do n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho, em conformidade com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 02.05.2018, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA