

## PARECER N.º 28/CITE/2018

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de 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 2127/FH/2017

### I – OBJETO

1. A CITE recebeu em 22.12.2017, por correio eletrónico, do ..., cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., técnica de diagnóstico e terapêutica, a exercer funções no serviço de Radiologia Convencional daquele ..., com Contrato Individual de Trabalho sem termo, em regime de trabalho por turnos, para efeitos da emissão de parecer 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.
2. O pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora, datado de 23.11.2017, foi rececionado pela entidade empregadora no dia 27.11.2017, cujo teor é o seguinte:

“(...) solicitar a organização segundo horário flexível atendo a que o meu filho menor nascido a 2 de Junho de 2017 e que vive em comunhão de mesa e alimentação comigo, conforme declaração que se anexa, frequenta a Creche (...) onde o horário de entrada é às 8h e de saída às 18h.

(...)o horário solicitado é das 9h às 16h todos os dias da semana. Conforme o n.º1 do artigo 56.º do Código do Trabalho, o horário flexível deve proceder efeito até aos 12 anos do meu filho menor (...) de 5 meses.”.

3. Em 15.12.2017, a entidade empregadora notificou a trabalhadora, por correio eletrónico, da intenção de recusa do ..., pela Coordenadora Técnica do Serviço de Recursos Humanos, cujo teor se passa a transcrever o essencial para análise dos factos invocados e fundamentos que o motivaram:

*“(...) cumpre-nos informar que, este ... pretende recusar o seu pedido em apreço, de horário flexível das 09H00 às 16H00 de segunda a sexta-feira, pelo descendente (...). Tal intenção tem como fundamento no facto de o cônjuge de V. Exa e pai do descendente em apreço, Técnico de Diagnóstico e Terapêutica do mesmo serviço (...) já usufruiu de horário flexível no mesmo período horário agora solicitado.*

*Assim, sugere-se que sejam organizados os horários familiares no sentido de ser dado o acompanhamento desejado aos descendentes de ambos, no âmbito do horário flexível atribuído ao cônjuge de V. Exa.”.*

4. A trabalhadora Requerente apresentou, em 18.12.2017, apreciação à intenção de recusa, reiterando a sua solicitação para que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível, para efeitos de prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de 5 (cinco) meses de idade até que o mesmo perfaça os 12 (doze) anos de idade. Manifesta a sua discordância com o fundamento apresentado na intenção de recusa do seu pedido, por entender não ter correspondência com a previsão legal do n.º1 do artigo 56.º, do Código

do Trabalho; por serem praticados, no serviço ao qual pertence, horários iguais ao horário que a requerente solicita; e por, no seu entender, não obstante a dissonância do fundamento apresentado com previsão legal citada, o horário solicitado pela requerente é manifestamente diferente do horário flexível praticado pelo seu marido, pois este trabalha das 9:00h às 15:00h, de 15 (quinze) em 15 (quinze) dias, de quinta-feira a quarta-feira, a fim de cumprir com o acordo parental, no âmbito da regulação parental, respeitante a outros descendentes menores deste progenitor.

5. Em cumprimento do n.º 5 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, a entidade empregadora remeteu o processo a esta Comissão, via correio electrónico, em 22.12.2017.

\*

6. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica, 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

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, 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. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.
3. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que "A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho".
4. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de

condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

5. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, trata da aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e atividade profissional com vista a facilitar a conciliação *da vida familiar com a vida profissional*.
  
6. 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).

7. A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.
8. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais<sup>1</sup>, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.
9. O ordenamento jurídico português, na Lei Fundamental consagra as orientações, acima expostas, de direito internacional e de direito europeu, desde logo, no artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), ao estabelecer como tarefas fundamentais do Estado *a garantia dos direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; a promoção do 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*

---

<sup>1</sup> Disponível em: [https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf)

*ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais; e, promover a igualdade entre homens e mulheres.*

10. No artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vectores, designadamente, a proibição do arbitrio legislativo e a proibição da discriminação.
11. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que "*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.*", e o n.º 2 do mesmo dispositivo legal dispõe que "*A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*".
12. Consagra-se na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), 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.*"
13. Passando, agora, a analisar a legislação laboral, importa, antes de mais, referir que a mesma consubstancia a concretização dos princípios constitucionais atrás enunciados.

14. Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
15. O trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido e a justificação da sua pretensão, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).
16. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.
17. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de



comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, 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.

18. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.
19. Nos termos do n.º. 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.
20. Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “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”.

21. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (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.
22. A intenção do legislador que subjaz à feitura da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/a trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. **Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário**, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. **Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a, períodos para início e termo do trabalho 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/serviço.**
23. Refira-se, ainda, a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar aos seus trabalhadores/as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito vide o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como, deve facilitar ao/à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º

2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

24. Concedido o horário flexível ao/à trabalhador/a, poderá este/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhe permita atender às suas responsabilidades familiares, ou então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe permita conciliar a sua actividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de 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 diferenciada.
25. Por outro lado, a CITE tem entendido que **no horário flexível a elaborar pelo empregador**, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, o que até é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o/a trabalhador/a poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.
26. Na sequência de tudo o que ficou exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria em apreço e tendo presente o pedido sub judice, é de salientar, em primeiro lugar, que a legislação, acima referida, estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades

empregadoras e dos/as trabalhadores/as, plasmados nas Diretivas Europeias transpostas para o direito nacional e consagrados na Constituição Portuguesa, concretizáveis mediante a adoção de horários de trabalho que permitam a conciliação dos/as trabalhadores/as, detentores de assumidas responsabilidades familiares legalmente protegidas, com as necessidades organizacionais e de funcionamento das entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho, devendo o empregador apenas recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que significa que as entidades empregadoras, terão de demonstrar de facto, de forma objetiva e coerente, naquela situação concreta, em que se traduzem tais exigências imperiosas que aleguem existir.

27. No caso em análise, **a trabalhadora vem requerer à entidade empregadora que lhe seja concedido o regime de trabalho em horário flexível, de segunda a sexta-feira, das 9:00h às 16:00h, até que o filho perfaça os 12 (doze) anos de idade.**
28. Alegou, para o efeito pretendido, que tem 1 (um) filho menor, com 5 (cinco) meses de idade, que com ela vive, em comunhão de mesa e habitação, e inscrito na creche, cujo horário de funcionamento é das 8:00h às 18:00h.
29. No que concerne à intenção de recusa, a entidade empregadora entende que o pedido deve ser recusado, fundamentando no facto do cônjuge da Requerente e pai do menor “trabalhar no mesmo serviço e já usufruir de horário flexível no mesmo período horário agora solicitado”

pela mãe.

30. Ora, a fundamentação da entidade empregadora não é suportada pela disposição legal aplicável, no caso o artigo 56.º, cujo n.º1 estabelece que o/a trabalhador/a com filho menor de 12 (doze) anos que com ele/a viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, podendo esse direito ser exercido por **qualquer dos progenitores ou por ambos**, individualmente ou em conjunto, alternadamente ou em simultâneo.
31. A trabalhadora aqui Requerente vem na sua apreciação à intenção de recusa alegar que existem horários iguais ao horário que solicita a serem praticados no serviço ao qual pertence, a Equipa Central do Serviço de Radiologia daquele ... A argumentação exposta pela requerente confere com a informação fornecida pelo empregador e constante do presente processo, quando menciona que dos 12 (doze) elementos que compõem a equipa, 4 (quatro) deles estão a trabalhar em regime de horário flexível, com os períodos das 8:00h às 16:00h e **das 9:00 às 16:00h**.
32. A Requerente alega, ainda, na sua apreciação que o horário flexível autorizado ao seu cônjuge e pai do seu filho, foi por aquele solicitado para efeitos de cumprimento do acordo de regulação parental quanto a outros filhos menores daquele trabalhador, e no que respeita à periodicidade do mesmo não é diária mas quinzenal, de quinta-feira a quarta-feira seguinte, entre as 9:00h e as 15:00h, afirmação que confirma integralmente a informação disponibilizada pela entidade empregadora e constante do processo em análise.
33. Em sede de intenção de recusa, a entidade empregadora não refere outros fundamentos para a recusa para além do referido em 29., **o qual**,

como já vimos, nunca poderia ser fundamento para recusar o pedido, dado que o direito previsto no n.º1 do artigo 56.º pode ser exercido por um dos progenitores ou por ambos, alternadamente ou em simultâneo.

34. De acordo com o alegado pela Requerente e confirmado com a informação fornecida pela Requerida, **existem elementos na sua equipa de trabalho com regime de horário flexível e praticado em igual período ao agora solicitado**, não olvidando que aquela equipa é constituída por 12 (doze) pessoas, das quais apenas 4 (quatro), estão a laborar em regime de horário flexível.
35. Na verdade, compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar e não discriminando quando existam trabalhadores/as em situações idênticas, permitindo apenas a alguns deles/as o exercício dos seus direitos e denegando, através de recusa, aos restantes, tal exercício, sem fundamento suficientemente forte, de acordo com a lei em vigor, que justifique.
36. Saliente-se, ainda, que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º, da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo

de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

37. A este propósito, tem a CITE defendido, em diversos pareceres, a título de exemplo refere-se o Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt), do qual se extraiu o seguinte excerto: - “Em rigor, não é possível considerar a existência de um *numerus clausus* para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré definidas para o exercício de direitos. Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direção devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores.”

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

- 3.1. A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...
- 3.2. O empregador 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, das disposições conjugadas 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(CT), concretizadores do direito fundamental à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º, da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP) E DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), NA REUNIÃO DA CITE DE 10 DE JANEIRO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.**