

RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 555/CITE/2018

ASSUNTO: Resposta à Reclamação do Parecer n.º 555/CITE/2018: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 2536/FH/2017

I – OBJETO

1.1. Em 12.10.2018, a CITE recebeu da entidade empregadora, "...", reclamação do Parecer n.º 555/CITE/2018, nos termos que a seguir se transcrevem:

"No seguimento do v/ parecer n.º 555/CITE/2018, em resposta ao processo n.º 2536/FH/2018, vimos por este meio fundamentar a não aceitação da v/ decisão motivada pelo fato de que a ... não comunicou atempadamente, isto é no prazo de 20 dias, ao pedido da trabalhadora

Assim, passamos a esclarecer os seguintes pontos, por forma a repor a veracidade da situação, em todos os momentos:

- 1. Acusámos a receção do pedido da colaboradora ..., no dia 03 de Agosto de 2018;*
- 2. A ... remeteu resposta escrita à colaboradora a comunicar a intenção de recusar o pedido de horário flexível solicitado, através de correio registado com aviso de receção, no dia 22 de Agosto de 2018, conforme comprova e-mail de confirmação dos CTT (email em anexo);*
- 3. A ... foi informada pelos CTT (através de registo online) que não foi entregue, devido a ausência da colaboradora na respetiva residência;*
- 4. Assim que a colaboradora regressou, após ausência por motivo de férias no dia 05 de Setembro de 2018, entregámos-lhe por mão própria, a resposta escrita a comunicar a intenção de recusar o pedido, por forma a garantir o cumprimento integral dos prazos legais e como salvaguarda relativamente à comunicação de boa fé, à colaboradora;*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

5. *A colaboradora assinou o documento em como tomou conhecimento apenas nesse dia, apesar da comunicação ter sido efetuada anteriormente por correio registado com AR, conforme mencionado anteriormente.*

Na tentativa de demonstrar e comprovar como essa intenção foi comunicada e registada dentro dos prazos legais de dever de comunicação à colaboradora, solicitámos aos CTT os respetivos avisos de receção e registos, os quais se encontram extraviados, conforme poderão verificar pelo e-mail e recibo em anexo, datado de 22-08-2018 com o n.º RH....

Assim sendo, apresentámos reclamação escrita à respetiva entidade, por factos a que somos alheios e que não permitem evidenciar a conduta de boa fé que a ... teve em todas as fases deste processo, com a n/ colaboradora

*Presentemente, encontramos-nos a aguardar resposta dos CTT, por forma a apresentar prova à CITE de que o registo foi enviado atempadamente, no prazo de 20 dias, por forma a que possam efetuar a devida apreciação deste processo, com base no cumprimento de todos os prazos legais aquando desta situação, bem como na fundamentação e enquadramento da área de atuação de negócio da n/ empresa e que nos impossibilita de aceder ao pedido da colaboradora.
(...)"*

- 1.2.** Por ofício de 25/10/2018, a CITE notificou a trabalhadora da reclamação realizada pela entidade empregadora, conforme, sucintamente, se transcreve:

"Com referência ao assunto em epígrafe e na sequência da notificação do Parecer n.º 555/CITE/2018, de 03 outubro de 2018, veio a entidade empregadora "...", reclamar do parecer emitido, nos seguintes termos:

(...)

Atendendo a que os/as interessados/as têm direito a impugnar os atos administrativos solicitando a sua revogação, anulação, modificação ou substituição, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 184.º do Código do Procedimento Administrativo (CPA), e que, apresentada reclamação, o órgão competente para a decisão deve notificar aqueles que possam ser prejudicados pela sua procedência para alegarem, no prazo de 15 dias úteis, o que tiverem por conveniente sobre o pedido e seus fundamentos, conforme determina no n.º 1 do artigo 192.º e o artigo 87.º do CPA, solicita-se a V. Exa. que se pronuncie, caso assim o entenda, sobre a reclamação apresentada pela sua entidade empregadora.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Mais se informa que na análise da resposta que venha a ser apresentada por V. Exa. apenas se podem ter em conta os argumentos relativos à reclamação apresentada e não outros que possam consubstanciar uma nova apreciação à intenção de recusa apresentada pela entidade empregadora."

- 1.3.** A trabalhadora, notificada em 27.10.2018, para se pronunciar, apresentou resposta ao ofício supra mencionado, no prazo legalmente previsto, tendo sido rececionada na CITE, via e-mail, em 12.11.2018, conforme se transcreve:

"(...)trabalhadora e interessada nos autos supra mencionados, tendo sido notificada para o efeito, vem, nos termos do disposto pelo n.º 1, do art. 192.º, e art. 87.º, todos do CPA apresentar a sua Pronúncia sobre a Reclamação apresentada pela sua entidade empregadora "...",

O que faz nos termos e pelos fundamentos seguintes:

1. A trabalhadora, ora Exponente, apenas teve conhecimento da recusa do seu pedido de horário flexível, em 05/09/2018, conforme já alegado pela sua entidade empregadora, "...".

2. Nunca a trabalhadora viu a comunicação mencionada na Reclamação, alegadamente enviada em 22/08/2018.

3. A trabalhadora, como era do cabal conhecimento da sua entidade empregadora, encontrava-se a gozar o seu período de férias fora de Portugal, informação que foi anteriormente transmitida pela trabalhadora.

4. Sendo que do email de confirmação dos CTT junto pela sua entidade empregadora, não resulta que tal comunicação enviada à Exponente resultava efectivamente a intenção de recusa do seu pedido.

5. Ainda, resulta do seguimento da Encomenda, que o destinatário da tal carta, para além de ausente foi avisado no Posto ... (...), o que efectivamente não corresponde à morada da trabalhadora, ora Exponente!

6. Deste modo, carece a entidade empregadora de efectiva prova de cumprimento do prazo legal, estipulado no n.º 3, do art. 57.º, do Código do Trabalho (doravante CT).



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

7. Mas ainda que se entenda que a entidade empregadora cumpriu tal prazo, o que por mera hipótese académica se coloca, sempre teria incumprido com o prazo estipulado pelo n.º 5, do art. 57.º, do CT.

8. Ou seja, caso a entidade empregadora entenda que a notificação da sua pretensão de recusa foi enviada no dia 22/08/2018, então, o prazo de apresentação a esta entidade, CITE, sempre teria terminado no dia 03/09/2018,

9. Sendo que o pedido de parecer à CITE apenas foi realizado no dia 13/09/2018.

10. Pelo exposto, deverá manter-se o Parecer desfavorável à recusa da entidade empregadora "... pois, de qualquer modo, sempre se encontrarão incumpridos os prazos estabelecidos pelo art. 57.º, do CT, que originam a mesma consequência prática estipulada pelo n.º 8, do mesmo normativo, que se trata de aceitação do pedido da trabalhadora nos seus precisos termos.

(...)"

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Conforme decorre, atualmente, do artigo 20.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006, 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, os Estados-Membros designam um ou mais órgãos para a promoção, a análise, o acompanhamento e o apoio da igualdade de tratamento entre todas as pessoas, sem qualquer discriminação em razão do sexo.

2.2. A CITE é, desde 1979, a entidade que tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Tem uma composição tripartida e equilátera, constituída por representantes do Estado, representantes das associações sindicais e representantes das associações patronais.

Esta Comissão, sua composição e respetivas atribuições próprias e de assessoria encontram-se previstas no Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

- 2.3. Uma das suas atribuições é a emissão de pareceres prévios no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, conforme o disposto na alínea c) do artigo 3.º do referido Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.
- 2.4. No âmbito da atribuição conferida a esta Comissão, a CITE emitiu o Parecer n.º 555/CITE/2018, em sentido desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., porquanto, conforme fundamentado ao longo do parecer, o pedido se considera aceite nos seus precisos termos.
- 2.5. Tal parecer foi emitido tendo em atenção o comprovativo das datas do pedido da trabalhadora, da intenção de recusa e do pedido de parecer prévio dirigido a esta Comissão.
- 2.6. Os interessados/as têm o direito de impugnar os atos administrativos perante a Administração Pública, solicitando a sua revogação, anulação, modificação ou substituição, podendo para esse efeito reclamar do ato emitido, conforme o previsto nos artigos 184.º e seguintes e 191.º e seguintes do Código do Procedimento Administrativo.
- 2.7. Em 25.10.2018, no cumprimento do previsto no n.º 1 do artigo 192.º do Código do Procedimento Administrativo, a CITE notificou a trabalhadora para alegar, no prazo



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

de 15 dias úteis, o que tivesse por conveniente sobre o pedido e os seus fundamentos.

2.8. Cumprido o contraditório estabelecido na lei, importa agora apreciar os fundamentos da reclamação.

2.9. Nos termos previstos no artigo 9.º do Código Civil, relativo à interpretação da lei:

“1. A interpretação não deve cingir-se à letra da lei, mas reconstituir a partir dos textos o pensamento legislativo, tendo sobretudo em conta a unidade do sistema jurídico, as circunstâncias em que a lei foi elaborada e as condições específicas do tempo em que é aplicada.

2. Não pode, porém, ser considerado pelo intérprete o pensamento legislativo que não tenha na letra da lei um mínimo de correspondência verbal, ainda que imperfeitamente expresso.

3. Na fixação do sentido e alcance da lei, o intérprete presumirá que o legislador consagrou as soluções mais acertadas e soube exprimir o seu pensamento em termos adequados.”

2.10. Nos termos previstos no artigo 279.º do Código Civil¹:

“À fixação do termo são aplicáveis, em caso de dúvida, as seguintes regras:

a) Se o termo se referir ao princípio, meio ou fim do mês, entende-se como tal, respectivamente, o primeiro dia, o dia 15 e o último dia do mês; se for fixado no princípio, meio ou fim do ano, entende-se, respectivamente, o primeiro dia do ano, o dia 30 de Junho e o dia 31 de Dezembro;

¹Artigo 296º do Código Civil:

Contagem dos prazos

As regras constantes do artigo 279º são aplicáveis, na falta de disposição especial em contrário, aos prazos e termos fixados por lei, pelos tribunais ou por qualquer outra autoridade.

Artigo 297º do Código Civil:

Alteração de prazos

1. A lei que estabelecer, para qualquer efeito, um prazo mais curto do que o fixado na lei anterior é também aplicável aos prazos que já estiverem em curso, mas o prazo só se conta a partir da entrada em vigor da nova lei, a não ser que, segundo a lei antiga, falte menos tempo para o prazo se completar.

2. A lei que fixar um prazo mais longo é igualmente aplicável aos prazos que já estejam em curso, mas computar-se-á neles todo o tempo decorrido desde o seu momento inicial.

3. A doutrina dos números anteriores é extensiva, na parte aplicável, aos prazos fixados pelos tribunais ou por qualquer autoridade.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- b) Na contagem de qualquer prazo não se inclui o dia, nem a hora, se o prazo for de horas, em que ocorrer o evento a partir do qual o prazo começa a correr;*
- c) O prazo fixado em semanas, meses ou anos, a contar de certa data, termina às 24 horas do dia que corresponda, dentro da última semana, mês ou ano, a essa data; mas, se no último mês não existir dia correspondente, o prazo finda no último dia desse mês;*
- d) É havido, respectivamente, como prazo de uma ou duas semanas o designado por oito ou quinze dias, sendo havido como prazo de um ou dois dias o designado por 24 ou 48 horas;*
- e) O prazo que termine em domingo ou dia feriado transfere-se para o primeiro dia útil; aos domingos e dias feriados são equiparadas as férias judiciais, se o acto sujeito a prazo tiver de ser praticado em juízo."*

2.11. Nos termos dos n.ºs 3, 4 e 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho:

" 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".

2.12. No parecer 555/CITE/2018, a CITE deliberou o seguinte que se transcreve, na parte revelante para a apreciação da reclamação apresentada:

1.1. *" (...)Em 03.08.2018, a trabalhadora solicitou à entidade empregadora um horário de trabalho flexível para acompanhamento dos filhos menores de 12 anos, pelo período de 4 anos, que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação: " (...)minhas 8 Sugiro (...) que as minhas 8 horas de trabalho diário sejam na seguinte modalidade: segunda a sexta-feira, entre as 9/18h; Descanso semanal, sábado, domingo e feriados".*

1.2. *Em 05/09/2018, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora, a intenção de*
Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

recusar o pedido de horário flexível solicitado, conforme resulta da menção aposta na comunicação e que se transcreve: "Recebi e tomei conhecimento 05/09/2018", seguindo-se a assinatura da requerente.

- 1.3. *É de salientar que da intenção de recusa se extrai que a mesma se prende, com o facto de "(...)a área de atuação de negócio assenta na ... e uma vez que se encontra a exercer as funções de..., na ..., central esta que funciona 24 horas por dia, 365 dias por ano, não temos forma de proceder à sua substituição dentro da ..., com período normal de trabalho, entre as 9h00 e as 18h00 e descanso semanal ao Sábado, Domingo e Feriados. Acrescentamos ainda que, a oportunidade de transferência para outro serviço onde o horário pretendido possa ser praticado, não poderá ser satisfeita pelo facto de termos trabalhadores suficientes para assegurar esses serviços. Apesar de compreendermos as razões do pedido, consideramos que deve imperar o princípio da igualdade de oportunidade entre todos os elementos da equipa, assegurar a resposta a ..., não sendo possível substituí-la no seu posto de trabalho. (...)"*
- 1.4. *Do processo não consta apreciação da trabalhadora.*
- 1.5. *Analisada a documentação junta ao processo verifica-se que o pedido da trabalhadora entregue na entidade empregadora em 03.08.2018, contém todos os elementos legalmente exigidos, pelo que a entidade empregadora dispunha do prazo de 20 dias, a contar da receção desse pedido, para comunicação da sua decisão.*
- 1.6. *Como tal, a entidade empregadora teria até ao dia 23.08.2018 para comunicar a sua decisão, o que só veio a fazer em 05.09.2018, após o decurso de 33 dias, em incumprimento do estipulado no n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.*
- 1.7. *Assim, tendo a entidade empregadora realizado a comunicação de intenção de recusa do pedido fora do prazo de 20 dias contados a partir da recepção do pedido, considera-se que aceita o pedido da trabalhadora nos seus precisos termos, de acordo com o previsto na alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º Código do Trabalho.*

2.13. Conforme consta dos elementos que compõem o Processo n.º 2536-FH/2017, a trabalhadora enviou à sua entidade empregadora, em 03.08.2018, pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, verificando-se que o pedido contém todos os elementos legalmente exigidos.

2.14- A questão que se coloca na reclamação apresentada prende-se com o facto de



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

determinar em que momento se considera que a entidade empregadora deu cumprimento ao disposto no nº3 do artigo 57º do CT, que estipula que: "No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador por escrito, a sua decisão."

2.15. Do processo que deu origem ao Parecer 555/CITE/2018, não constava qualquer elemento documental que comprovasse o envio da comunicação com a intenção de recusa à trabalhadora no dia 22 de Agosto, como alega a reclamante, nem a sua devolução. Não constava igualmente do processo qualquer informação da parte da reclamante a justificar a razão de não ter notificado a trabalhadora dentro do prazo.

2.16. Apenas na reclamação vem alegar que remeteu resposta escrita à trabalhadora a comunicar a intenção de recusa do horário flexível, através de correio registado com aviso de receção, no dia 22 de agosto de 2018. Para o comprovar, junta vários e-mails entre os CTT e a reclamante, com a seguinte linha de tempo e teor:

- Em 09/10/2018 – 09h45, da reclamante para os CTT: "(...) *Segue em anexo a guia solicitada.*"

- Em 09/10/2018 – 11h06, dos CTT para a reclamante: "*Parece que tivemos sorte tem número de registo associado, de-me sff o nome e morada completos dos destinatários e remetente para fazer a reclamação RH....*"

- Em 09/10/2018 – 12h18, da reclamante para os CTT: "*Agradeço a sua atenção, o remetente é a ... (...) e o destinatário é (...).*

Nós precisamos de apresentar perante a lei um comprovativo em como esse registo foi enviado para essa morada com esse nome. Nunca nos foi devolvida a carta ou o aviso de receção assinado."

- Em 10/10/2018 – 12h48, troca de e-mails interna pela reclamante: "Já consegui falar com (...)CTT de Não faz ideia do tempo que podem demorar a dar-nos resposta. O procedimento sobre a reclamação foi feita teremos de aguardar que o posto para onde a carta deveria ter ido de modo a ser levantada ou não, nos responda à mesma. (...)"

Realizada pesquisa para o registo RH..., resulta a expedição de uma carta registada,
Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1.º e 2.º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

do posto de ... para o posto da ..., npo dia 22/08/2018 e a indicação de “*Destinatário ausente, Avisado no Posto ..., em 24/08/2018.*”

- 2.17-** Desde a apresentação da reclamação, em 12/10/2018 e até à presente data, a CITE não recepcionou da parte reclamante qualquer comprovativo do registo para a morada da trabalhadora e em nome desta, designadamente, o envelope e o respectivo conteúdo devolvido pelos CTT, com a data de expedição e devolução.
- 2.18-** Considerando o disposto no no nº 3 do artigo 57º do CT, vale como data da prática do ato, a da efectivação do registo postal, quando o ato é remetido pelo correio, sob registo, sendo que quando o ato é presencial, vale como data da prática do ato, a da respectiva entrega, ex vi – artigo 149º do Código de Processo Civil, aplicável ao Código do Trabalho por remissão do disposto no artigo 1º conjugado com o artigo 23º, ambos do Código de Processo de Trabalho.
- 2.19-** Atenta a factualidade descrita, conclui-se que não existe no processo prova inequívoca de que a reclamante tenha remetido a comunicação da intenção de recusa à trabalhadora, no dia 22/08/2018, o que a própria reconhece no e-mail de 09/10/2018, cujo teor se reproduziu no ponto 2.16. Com efeito, a prova produzida não é suficiente para determinar que, sem dúvida, tenha sido dado cumprimento ao disposto no nº 3 do artigo 57º do CT, no prazo legal.
- 2.20.-** Do processo remetido à CITE, afigura-se que a reclamante se terá conformado com a não devolução da carta, parecendo não ter diligenciado no sentido de voltar a remeter a comunicação à trabalhadora, através de carta ou de e-mail, o que poderia ter feito, considerando a cominação legal prevista na alínea a) do nº 8 do artigo 57º do CT.
- 2.20-** Assim, apenas resulta certeza no que respeita à notificação da trabalhadora é a data que consta na comunicação de recusa, quando foi entregue em mão pela reclamante à trabalhadora, com a seguinte frase: “*Recebi e tomei conhecimento 05-09-2018*”, seguido da assinatura da trabalhadora. A comunicação de recusa tem



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

ainda a indicação no lado superior esquerdo “P.M.P”, que indica a intenção de entregar presencialmente ao destinatário, qualquer comunicação ou decisão.

2.21. É pois, por tais factos, inequívoco que o prazo foi ultrapassado, sendo a sua consequência a prevista na alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, tal como concluído nos pontos 1.8. e 1.9. do Parecer n.º 555/CITE/2018.

2.22- Sem prejuízo do exposto e por mera pedagogia, importa sublinhar que uma vez requerido horário flexível nos termos e para os efeitos do artigo 56 e 57º do CT, o empregador apenas tem a possibilidade de recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do/a trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.

2.23- Tal significa, que a intenção de recusa assente em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretada no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, tal como foi requerido.

2.24- Assim, não bastam alegações vagas e genéricas, como decorre da intenção de recusa comunicada à trabalhadora em 05/09/2018, sem cuidar de concretizar e demonstrar as razões que determinariam a impossibilidade de os/as restantes trabalhadores/as do serviço assegurarem os restantes turnos.

III - DECISÃO

3.1. Na sequência do exposto, a CITE delibera:

a) Indeferir o pedido objeto da presente reclamação;



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

b) Manter o sentido do parecer n.º 555/CITE/2018:

“1.8- Assim, tendo a entidade empregadora realizado a comunicação de intenção de recusa do pedido fora do prazo de 20 dias contados a partir da recepção do pedido, considera-se que aceita o pedido da trabalhadora nos seus precisos termos, de acordo com o previsto na alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º Código do Trabalho.

1.9-Desta forma, a CITE emite parecer desfavorável à recusa da entidade empregadora “...”, relativo ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., uma vez que o pedido se considera aceite nos seus precisos termos.

c) Comunicar à trabalhadora e à entidade empregadora o teor da presente resposta à reclamação.

APROVADA POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 12 DE DEZEMBRO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.