

PARECER N.º 43/CITE/2020

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, 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 e respetivas alterações.

Processo n.º 6/FH/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 02.01.2020 da entidade empregadora "...", pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador ..., a exercer funções de operador de funções em ..., no ...

1.2. O pedido apresentado pelo trabalhador e recepcionado pela entidade empregadora em 05/12/2019, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

"(...)

Ao abrigo do artigo 57 do código de trabalho, venho por este meio requer a continuação do meu horário, para o próximo ano de 2020, conforme contrato de trabalho celebrado entre mim e a ... em 19 de janeiro de 2016; em regime de 5/2, ou seja, de segunda-feira a sexta-feira, alternando entre manhãs e tarde.

O motivo desta solicitação é ser pai de uma menina de quatro anos e ao fim de semana não haver creches disponíveis para ficar com ela, pois devido à atividade profissional do outro progenitor, em horários por turnos rotativos não temos ninguém para cuidar da menina.

Envio em anexo declaração da entidade profissional da minha companheira, (...) relativo à questão horária.

"(...)"

1.3. A 20.12.2018, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, nos termos que a seguir se reproduzem:

"(...)

Somos pelo presente a acusar a receção do requerimento de Vexa, rececionado a 5 de dezembro de 2019, mediante o qual é solicitada a atribuição de um horário flexível consubstanciado na prestação de trabalho sem indicar, contudo, uma amplitude diária, mas que abrangesse, alternadamente, manhãs e tardes, de segunda a sexta, excluindo fins de semana e feriados, atendendo a responsabilidades familiares com menor de 12 anos, cujo conteúdo mereceu a nossa melhor atenção.

A este propósito cumpre frisar que o horário de trabalho que lhe foi atribuído por contrato de trabalho não se encontra definido conforme aquele que ora solicita, conforme poderá comprovar através de cópia que aqui anexamos.

Nessa sequência, cumprirá tecer as seguintes considerações:

1- *A (...) é uma sociedade comercial que tem por objeto social a prestação de serviços de assistência ..., exercendo a sua atividade nos ... de ..., ..., ... e ..., para o que se encontra devidamente licenciada.*

A atividade desta Empresa é fundamentalmente de cariz operacional, tendo por finalidade dar resposta às necessidades operacionais da execução do ..., assistindo a ... no ..., ..., ... e ... Neste contexto, a concessão de qualquer horário especial ao abrigo da proteção da parentalidade terá de ser analisada, atento o princípio de equidade entre todos os trabalhadores e o facto de a ... no exercício da sua atividade se encontrar adstrita ao cumprimento de obrigações contratuais para com os seus clientes, que implicam o dever de prestar assistência em ... em qualquer dia da semana e a qualquer hora do dia, dependendo a execução dessas obrigações das solicitações dos transportadores, clientes da ..., cujas ... utilizadas no ... devem ser assistidas no tempo e no lugar definidos em função do programa operacional daquelas. Por esse motivo, encontra-se esta Empresa em funcionamento contínuo durante 24 horas, abrangendo sábados, domingos e feriados, pelo que a organização dos horários dos trabalhadores afetos diretamente à atividade operacional de assistência em ... é efectuada segundo o regime de turnos (artigo 221.º/1 do Código de Trabalho).

2- Tendo todo o supra exposto em consideração, cumpre, no caso concreto, proceder à explicação com base na qual entende esta Empresa não poder aceder ao requerimento efetuado por Vexa, o que fazemos com base nos seguintes fatores:

i) A ... assiste, no ..., diariamente a uma média de 28 ... distribuídos pelos horários de funcionamento operacional como se exemplifica infra:

2ªFeira- amplitude 03h30-24h00;

3ªFeira- amplitude 03h30-24h00;

4ªFeira - amplitude 03h30-24h00;

5ªFeira- amplitude 03h30-24h00;

6ªFeira- amplitude 03h30-24h00;

Sáb. - amplitude 04h00-24h00;

Dom. - amplitude 05h00-24h00.

De notar que a operação se exerce de forma regular durante segunda a sábado e de forma irregular aos domingos, verificando, neste último caso, picos na operação das 08h00 às 11h00 e das 17h00 às 20h00.

ii) A equipa onde se encontra Vexa enquadrado é constituída por 59 elementos, sendo necessários, em média, um total de 36 trabalhadores para assegurar a operação diária, de modo a garantirem-se as amplitudes operacionais, existindo diariamente 3 turnos de serviço (madrugada; intermédio; noite), enquanto um dos turnos se encontra em descanso complementar e semanal, udo ajustado, sem margem de manobra, às necessidades operacionais;

iii) A organização do tempo de trabalho é efetuada em consonância com o estipulado na lei e no Acordo de Empresa celebrado entre a Empresa e o ... - e outros, publicado no Boletim de Trabalho e Emprego n.º ..., de ... de 2016, encontrando-se ajustado, sem margem de manobra, às necessidades operacionais, pelo que a atribuição do horário requerido implicaria a impossibilidade de se dar resposta, dentro dos limites mínimos de qualidade, aos quais esta Empresa está obrigada, nos seguintes horários:

2ªFeira - 03h30 às 07h00 e das 20h00 às 24h00;

3ªFeira - 03h30 às 07h00 e das 20h00 às 24h00;

4ªFeira- 03h30 às 07h00 e das 20h00 às 24h00;

5ªFeira- 03h30 às 07h00 e das 20h00 às 24h00;

6ªFeira- 03h30 às 07h00 e das 20h00 às 24h00;

Sáb. - 04h00 às 07h00 e das 20h00 às 24h00;

Dom - 03h30 às 07h00 e das 20h00 às 24h00.

Atento o supra exposto, não se vislumbra possível alterar a organização do tempo de trabalho de forma diferente da que se encontra definida, atentas as explicadas razões de funcionamento da empresa e por impossibilidade de substituição de Vexa nos horários em causa, na medida em que tal implicaria uma redução do número mínimo de trabalhadores, no serviço ao qual Vexa se encontra afeta, aos fins de semana e dias feriado.

Mais se refira que, em razão do elevado absentismo no Departamento de ... na ordem dos 6.3%, e do facto de existirem trabalhadores afetos a esse Departamento com limitações de saúde com impacto no horário praticado, a acrescer ao facto de, atendendo à forma como esta Empresa desenvolve a sua atividade, conforme melhor se descreve no parágrafo segundo desta missiva, é de todo incompatível aceder a um pedido de horário fixo quando o regime de trabalho habitual da Empresa se desenvolve num regime de turnos com um horário variável.

Assim, face ao contexto operacional e organizacional aludido supra, a atividade desenvolvida pela ... preenche o requisito de recusa previsto no artigo 56º, n.º 2 do Código de Trabalho, pelo que, por motivos imperiosos ligados ao regular funcionamento da área de ..., a que acresce a impossibilidade de substituir Vexa, não nos é possível aceder ao pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível nos termos por Vexa formulado.

(...)"

1.4- Do processo remetido à CITE não consta apreciação à intenção de recusa, apresentada pelo trabalhador.

1.5- A entidade empregadora remeteu o processo para emissão de parecer, instruído com cópia do contrato de trabalho a termo a tempo parcial do requerente; cópia do aditamento – renovação do contrato de trabalho a termo a tempo parcial e

cópia da declaração da entidade empregadora da cónjuge do requerente, com o horário de trabalho.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1** No plano do Direito Comunitário, a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia e constitui princípio fundamental da construção europeia, consignado no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE).
- 2.2** 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”.
- 2.3** 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.
- 2.4** A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “*políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover*

a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres" (Considerando 6), que "a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres" (Considerando 10).

- 2.5** 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".
- 2.6** O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, 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.
- 2.7** No plano do Direito nacional, estes direitos encontram consagração na Constituição da República Portuguesa (CRP), que estabelece no artigo 68º sob a epígrafe "Maternidade e Paternidade" o seguinte:
- "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. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes."

E no artigo 59.º, sob a epígrafe "Direitos do Trabalhadores" como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores é estabelecido que *"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."*

- 2.8** Para concretização dos princípios e direitos sociais europeus e constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cfr. n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.
- 2.9** O artigo 56º do Código do Trabalho, sob a epígrafe "horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares", prevê o direito de trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
- 2.9.1** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo 57.º do CT que "o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário 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: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação".

2.9.2 Uma vez requerida esta pretensão, 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. Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, 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.

2.9.3. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.9.4. Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.¹

2.10 Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º do CT, em 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 trabalho”.

2.10.1 Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “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

¹ Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

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”.

2.10.2. Neste regime de trabalho, 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.

2.11. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do CT. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, 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.

2.12 Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as 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 designios e que garantam o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

- 2.13** No contexto descrito, o trabalhador apresenta um pedido para trabalhar em horário flexível que compreende a continuação do horário em regime de tempo parcial, de segunda a sexta-feira, alternando manhãs e tardes. Fundamenta o seu pedido por ser pai de uma criança de 4 anos, com a qual vive em comunhão de mesa e habitação e que necessita do seu apoio, assistência e acompanhamento, em particular ao fim de semana, devido ao facto das creches estarem fechadas e da progenitora também praticar horário por turnos.
- 2.14** É competência da entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, devendo garantir a plenitude do funcionamento do estabelecimento, organizando-o com equilíbrio e em face dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, nos quais se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, que é também de interesse público e resultado de previsão legal e constitucionalmente consagrada.
- 2.15** A lei exige que, em caso de recusa a entidade empregadora fundamente a recusa do horário flexível requerido em razões imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, e, portanto, a fixação do horário de trabalho de um/a trabalhador/a pela entidade patronal, conforme é sua competência nos termos do artigo 212.º do Código do Trabalho, deve ter em conta o funcionamento do serviço.
- 2.16** A intenção de recusa do empregador prende-se com o facto de ser solicitada a atribuição de um horário flexível consubstanciado na prestação de trabalho sem indicar, contudo, uma amplitude diária, mas que abrangesse, alternadamente, manhãs e tardes, de segunda a sexta, excluindo fins de semana e feriados. E refere que o horário de trabalho que lhe foi atribuído por contrato de trabalho não se encontra definido conforme aquele que ora solicita, tendo indicado a existência de 3 turnos de serviço (madrugada, intermédio e noite) e informando que se pratica o turnos das 3h30- 7h00 e das 20h00 -24h00.

- 2.17** Resulta da cópia do contrato de tempo parcial do requerente junta ao processo, que este está obrigado ao trabalho por turnos, em horário noturno, inferindo-se que o requerente pratica o horário das 03h30-7h00 e das 20h00 e das 24h00. Ora, no seu pedido o requerente solicita prestar serviço de segunda a sexta-feira, alternando manhãs e tardes, ou seja, pretende realizar o turno intermédio, que decorre das 07h00 às 20h00 e compreende uma amplitude de 13h.
- 2.18** Verifica-se assim, que o pedido do trabalhador é omissivo no que respeita à indicação do horário flexível de segunda a sexta-feira, que lhe permita conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar e pessoal, não mencionando, em concreto, as horas de início e termo do período normal de trabalho que pretende que a sua entidade empregadora autorize.
- 2.19** Na medida em que apenas o/a trabalhador/a conhece os condicionalismos da sua vida familiar e pessoal, tal explica a opção do legislador de possibilitar ao trabalhador/a a escolha do período normal de trabalho, como forma de melhor conciliar a sua vida profissional com a familiar, pelo que a indicação do horário não deve ser formulada de forma vaga e genérica e que não permita perceber qual o horário efetivamente pretendido, dentre os vários horários praticados pela entidade empregadora.
- 2.20** A indicação do horário pretendido constitui assim, um elemento essencial do pedido de horário flexível, cuja inobservância inviabiliza a autorização do pedido de horário.
- 2.21** Esclareça-se que tem esta Comissão entendido ser enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e/ou semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível, se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário.

- 2.22** E, o mesmo se afirme para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada, com dispensa do horário noturno. Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto do artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.
- 2.23** Face ao exposto, resta-nos concluir que o pedido apresentado não reúne os requisitos legais do artigo 56º do CT, por não conter uma proposta de horário de trabalho.
- 2.24** A este propósito será de lembrar que os direitos dos/as trabalhadores/as no âmbito da parentalidade, devem ser tidos em consideração pela entidade empregadora, que deverá fundamentar a eventual impossibilidade de conceder o regime de horário solicitado de forma a demonstrar inequivocamente a impossibilidade de funcionamento do serviço e/ou a impossibilidade de substituir o/a requerente. Caberá à entidade empregadora encontrar os meios ou mecanismos que permitam organizar os tempos de trabalho de modo a que todos e todas os/as trabalhadores/as possam conciliar a vida familiar e profissional, de acordo com os normativos em vigor, sem que tal implique desvalorização para o trabalhador/a e/ou impossibilidade de funcionamento do serviço.
- 2.25** Cumpre referir que pode sempre a trabalhadora, se assim o entender, apresentar novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, desde que contenha as horas de início e termo do período normal de trabalho que lhe for mais conveniente de forma a realizar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal e tendo em consideração os tempos de organização do trabalho do estabelecimento onde exerce funções.

2.26 Saliente-se 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 protecção ao exercício da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

- 3.1.** A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora "...", relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares ... sem prejuízo do trabalhador, se assim o entender, elaborar novo pedido de horário flexível dentro dos tempo de trabalho praticados e compatível com a organização do serviço da entidade empregadora.

- 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, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22 DE JANEIRO DE 2020, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA