

## **PARECER N.º 397/CITE/2021**

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho a tempo parcial, nos termos do n.º 5 do artigo 57º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 2191-TP/2021

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu em 21.07.2021, do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de prestação de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora ..., a desempenhar funções de ...

**1.2.** Por documento datado de 30.06.2021, a trabalhadora apresentou pedido de prestação de trabalho a tempo parcial, conforme se transcreve:

*“Estou a atravessar uma fase difícil para conseguir corresponder a todas as solicitações familiares e profissionais.*

*Este processo está a acentuar em mim uma fadiga física e mental.*

*Tenho dois filhos, um com 2 anos de idade e outro com 9 anos.*

*O meu trabalho por turnos, em horário completo, para além do desgaste natural que me provoca, obriga-me a conciliá-lo com os horários da avó a quem fui forçada a recorrer para cuidar do um filho mais novo. No entanto, tal disponibilidade da avó tem agora a agravante de ter sido recentemente submetida a intervenção cirúrgica para colocação de prótese do joelho, motivo pelo que apresenta dificuldades para ficar todo o tempo com a criança.*

*O meu marido tem um trabalho com horário de 40 horas semanais, com não pouco frequentes horas extra dada a natureza do seu trabalho no meio tecnológico que, em períodos de entregas, não consegue controlar quando termina.*

*Encontro-me, nesta encruzilhada, completamente esgotada sem vislumbrar qualquer tipo de solução a não ser a redução do meu horário de trabalho.*

*Gosto da minha profissão e valorizo tudo o que faço em favor do nosso sistema de saúde.*

*Mas nesta fase em que me encontro necessito do vosso apoio para que a minha saúde não se degrade e a harmonia da minha estabilidade familiar não fique ainda pior, entrando num caminho sem retorno.*

*Deste modo venho solicitar a V<sup>a</sup> Ex<sup>a</sup> autorização para praticar um horário de trabalho de 20 horas por semana, durante o período de um ano, a iniciar após o período previsto pela lei da antecedência de 30 dias deste pedido.*

*Claro que em termos de remuneração aceito a respetiva proporcionalidade.*

*De modo a ilustrar melhor a situação junto:*

- *Declaração das funções e horário de trabalho do meu marido;*
- *Declaração com a composição do agregado familiar.*

*A redução do meu horário de trabalho é a solução ideal para poder ultrapassar todas estas dificuldades, acautelando assim a minha saúde física e mental e possibilitando também o meu desempenho profissional dentro do esperado.*

*Certa de que compreenderá a minha situação, enquanto mãe e enquanto profissional de ..., fico a aguardar a vossa decisão subscrevendo-me com estima e consideração.”*

**1.3.** Por correio eletrónico de 16.07.2021 a trabalhadora requerente foi notificada da intenção de recusa, nos seguintes termos:

*“Junto se anexa o despacho relativamente ao pedido de horário flexível para assistência a filho menores solicitado por V. Ex<sup>a</sup>.*

*“Relativamente ao assunto em menção, aprez referir que um Serviço com a rotatividade de utentes diária e permanente e a grande diversidade de intervenções de ... que os utentes internados exigem, não se coaduna com reduções de profissionais por turno, salvo muito raras exceções de existência de camas disponíveis. Dado a taxa de absentismo dos profissionais de enfermagem ter rondado mais de 20% nos últimos 2 anos e não se podendo prever o alinhamento futuro deste facto, não é possível enquadrar reduções de horário com o esforço permanente em reduzir os saldos individuais dos mesmos profissionais. Tratando-se de uma profissional responsável, dinâmica e bem integrada no Serviço e na logística institucional, seria de rever a sua colocação em Serviço que se coadune com o pedido em apreço.”*

*Cumprimentos.”*

**1.6.** Por correio eletrónico datado de 20.07.2021, a trabalhadora apreciou a intenção de recusa, nos termos a seguir transcritos:

*“1. Reporto-me ao assunto supra-referenciado.*

*2. Pelo presente informo V. Exas. de que, no pretérito dia 30 de junho de 2021 procedi ao envio de um pedido, via email, na qual requeri que me fosse permitido trabalhar a tempo parcial, nos termos do art. 55.º do Código do Trabalho, por forma a conseguir cuidar, educar, apoiar e acompanhar o*

*crescimento dos meus dois filhos menores de 12 anos, um deles com 9 anos e o outro apenas com 2 anos de idade.*

*3. O meu filho mais velho vai ingressar no 4.º ano de escolaridade e terá um horário das 8:30 horas às 15:00 horas e o mais novo vai entrar para a creche em setembro.*

*4. Mais informei e demonstrei que o meu cônjuge se encontra também a trabalhar a tempo completo, ou seja, presta as suas funções num horário de 40 horas semanais, e que o mesmo exerce as funções de profissional de ..., sendo necessário muitas vezes, por força dessas funções, a prestação de horas extras de trabalho.*

*5. Logo, os horários praticados por ele são de todo incompatíveis com os horários dos nossos filhos, e não permitem assegurar esse acompanhamento necessário e imprescindível em crianças com tão tenra idade.*

*6. Referi ainda que até então beneficiava de algum suporte familiar uma vez que a avó nos auxiliava em algumas tarefas, o que não mais é possível pois a mesma foi submetida a uma intervenção cirúrgica motivo pelo qual deixamos de contar com esse auxílio.*

*7. Nos termos previstos no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o pedido de trabalho a tempo parcial está sujeito ao cumprimento do procedimento fixado no art. 57.º do Código do Trabalho, designadamente no seu n.º 1, nas suas diversas alíneas aí exaradas e que foram escrupulosamente cumpridas por mim aquando a apresentação do pedido.*

*8. Ademais, a minha comunicação de 30.06.2021 cumpriu ainda o exigido nos n.ºs 3 e 4 do art. 55.º do Código do Trabalho.*

*9. Sem prescindir, a comunicação foi remetida em respeito pela antecedência de 30 dias legalmente exigível, foi indicado o prazo pretendido para a prestação de trabalho a tempo parcial – 1 ano – e, bem assim o número de horas desejadas – 20 horas semanais – para o exercício do período de trabalho.*

*10. Ora, em 16.07.2021 recebi a resposta de V. Exas. em que recusam o meu pedido com a seguinte motivação: “Relativamente ao assunto em menção, aprez referir que um Serviço com a rotatividade de utentes diária e permanente e a grande diversidade de intervenções de ... que os utentes internados exigem, não se coaduna com reduções de profissionais por turno, salvo muito raras exceções de existência de camas disponíveis. Dado a taxa de absentismo dos profissionais de ... ter rondado mais de 20% nos últimos 2 anos e não se podendo prever o alinhamento futuro deste facto, não é possível enquadrar reduções de horário com o esforço permanente em reduzir os saldos individuais dos mesmos profissionais. Tratando-se de uma profissional responsável, dinâmica e bem integrada no Serviço e na logística institucional, seria de rever a sua colocação em Serviço que se coadune com o pedido em apreço.”*

*11. Antes de qualquer consideração importa referir que o pedido que apresentei não foi com vista à flexibilidade de horário como consta do assunto da resposta enviada por V. Exas., mas sim de autorização da prestação de trabalho a tempo parcial.*

12. Certo é que nos termos do art. 57.º, n.º 2 do Código do Trabalho V. Exas. apenas podem recusar o meu pedido **“com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.”**

13. Os motivos invocados por V. Exas. além de minguantes e desprovidos de qualquer fundamentação fáctica, não se coadunam com os motivos legalmente previstos e exigíveis que possam recusar o meu pedido.

14. Diga-se que não basta, por isso, uma qualquer exigência, mas sim uma exigência impreterível.

15. Não foi alegado por V. Exas. a existência de um qualquer motivo correlacionado com o funcionamento da empresa que impedisse o exercício deste meu direito.

16. Mais, V. Exas. até sugerem rever a minha colocação num outro serviço que se coadune com o meu pedido o que evidencia, precisamente, que no serviço onde estou atualmente colocada não sou indispensável nem existem quaisquer exigências imperiosas que impeçam a procedência do meu pedido senão, tal cenário não era sequer sugerido e equacionado por V. Exas.

17. O pedido apresentado não coloca em causa a sustentabilidade do serviço nem, tão pouco, a viabilidade dos seus postos de trabalho, existindo na Lei mecanismos e soluções legislativas para colmatar as consequências da procedência do meu pedido, nomeadamente a contratação de trabalhador, para me substituir, afigura-se como uma das possíveis consequências lógicas e decorrentes da concessão do exercício do direito, facticidade que o legislador acautelou na previsão legal ínsita na alínea d) do n.º 2 do art. 140.º do Código do Trabalho.

18. Além da verificação de todos os requisitos legalmente exigidos para o deferimento do meu pedido, nos exatos termos em que foi por mim apresentado, importa referir que a proteção na parentalidade é um direito constitucionalmente consagrado no art. 68.º da Constituição da República Portuguesa, assim como a conciliação da atividade profissional com a vida familiar é um direito previsto ainda nas demais legislações nacionais e europeias, pelo que não pode nem deve ser desconsiderado por V. Exas., sobretudo assente numa resposta sem fundamento legal.

19. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores 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.”

20. Este regime concretiza o direito dos trabalhadores à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, direito este, contemplado no art. 59.º, n.º 1, alínea b), da Constituição da República Portuguesa e, precisamente por isso, e para concretização de tal princípio constitucional é que sob a epígrafe “trabalho a

tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o citado art. 55º o direito do trabalhador, com filho menor de doze anos, a trabalhar a tempo parcial, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.

21. Assim, a previsão do art. 55.º do Código do Trabalho é um verdadeiro instrumento que pode fazer toda a diferença na qualidade e quantidade da disponibilidade para o acompanhamento do

*crescimento dos meus filhos numa fase crucial da vida deles, bem como na conciliação da minha vida profissional com a vida pessoal e familiar.*

22. *Destarte, não tendo sido alegada e demonstrada a impossibilidade de me substituir, por eu ser indispensável (antes pelo contrário), não podem V. Exas. concluir pela impossibilidade na concessão do requerido.*

23. *Em conclusão, não se afiguram devidamente fundamentadas as exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou a impossibilidade de me substituir, por eu ser indispensável, que justifique a recusa operada pelo que deverão V. Exas. dar sem efeito a dita recusa, comunicada em 16.07.2021, e substituir tal decisão por outra que defira o pedido apresentado em 30.06.2021 de autorização de prestação de trabalho em tempo parcial.*

24. *Caso V. Exas. decidam manter a decisão de recusa, o que não se equaciona, certamente saberão que é obrigatório o envio do processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (CITE), com cópia do meu pedido, do v/fundamento da intenção de o recusar e desta apreciação que agora enuncio, em cumprimento do previsto no art. 57.º, n.º 5 do Código do Trabalho, pelo que aguardarei, nesse caso, indicação da data do envio do processo.*

25. *Fico a aguardar as mais breves e prezadas notícias de V. Exas.”*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** 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”:

*“(…) d) 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 (...).”*

**2.2.** O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

*“1. Os pais e 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.”*

**2.3.** O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores 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.”*

**2.4.** 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.

**2.5.** 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”.

**2.6.** 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.

**2.7.** 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).

**2.8.** 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” recomenda 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”.

**2.9.** 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.

**2.10.** No âmbito da legislação nacional, tanto a já referida Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho (CT), preconizam 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. alínea b) do artigo 59.º da CRP e o 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.

**2.11.** Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 55.º do Código do Trabalho, 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 direito do trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, ou independentemente da idade, filho/a com deficiência ou doença crónica, a trabalhar a tempo parcial, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.

**2.11.1.** Nos termos previstos no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o/a trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de trabalho a tempo parcial:

- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
- Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;

---

<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)

- Apresentar declaração na qual conste:

- a) que o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação;
- b) que não está esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial;
- c) que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;
- d) qual a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

**2.11.2.** De referir que, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho: *“Salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.”.*

**2.11.3.** E, de acordo com o n.º 4 do referido artigo 55.º *“A prestação de trabalho a tempo parcial pode ser prorrogada até dois anos ou, no caso de terceiro filho ou mais, três anos, ou ainda, no caso de filho com deficiência ou doença crónica, quatro anos.”*

**2.11.4.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode 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 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.

**2.11.5.** 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.

**2.11.6.** 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.<sup>2</sup>

**2.12.** No respeito pelo previsto na lei a trabalhadora deve apresentar declaração na qual constem todos os requisitos de legitimidade do pedido:

- a) que esgotou o direito à licença parental complementar;
- b) que o/a menor vive com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação;
- c) que não está esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial;
- d) que o outro/a progenitor/a tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido/a ou inibido/a totalmente de exercer o poder paternal;
- e) qual a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

**2.13.** No requerimento apresentado junto da entidade empregadora, a trabalhadora solicitou que pretende iniciar horário de trabalho a tempo parcial, com uma redução para 20/h semanais ao abrigo do artigo 55.º da lei 7/2009 de 12 de fevereiro para dar assistência a filho que se presume menor de 12 anos de idade.

**2.14.** Ora, do pedido formulado pela requerente, verifica-se que não foi cumpre o formalismo legal necessário para que o pedido possa ser apreciado.

**2.15.** Afere-se do pedido da trabalhadora que este é omissivo quanto:

- À informação/declaração sobre se esgotou o direito à licença parental complementar;
- Não foi feita qualquer alusão ou junta a declaração da qual conste que não está esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial.

**2.16.** Por outro lado, a requerente solicita a redução do seu período normal de trabalho para 20h/semanais.

**2.17.** Ora, tendo em conta o disposto no n.º 3 do artigo 55.º do CT, que determina que o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo, verifica-se do pedido formulado, que o PNT solicitado é discordante da disposição legal e ainda assim, não se afere a existência de acordo com a entidade empregadora para

---

<sup>2</sup> Vide, artigo 57º, n.º 7 do Código do Trabalho.

que a requerente labore num horário superior ao previsto na lei.

**2.18.** Assim, em face da factualidade descrita, conclui-se pelo não cumprimento de todos os requisitos legais do pedido da trabalhadora, enunciados no presente parecer e determinados nos artigos 55.º e 57.º do Código do Trabalho, não podendo o mesmo proceder, podendo a trabalhadora, caso assim o entenda, apresentar novo pedido em conformidade com a lei.

**2.19.** Por último, refira-se que caso a trabalhadora não tenha ainda usufruído da licença parental complementar, poderá, caso pretenda, usufruir da referida licença, na modalidade prevista na alínea b) do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, ou seja, trabalhar em regime de trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho a tempo igual a metade do tempo completo, bastando para o efeito, comunicar ao empregador a sua decisão, com a antecedência de 30 dias relativamente ao seu início, indicando a modalidade pretendida, o início e o termo de cada período, a modalidade pretendida do regime de trabalho a tempo parcial, ou seja, prestar trabalho diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana, cumprindo metade do tempo completo de trabalho.

**2.20.** Caso a trabalhadora já tenha gozado a licença parental complementar aludida no ponto precedente, poderá, caso assim o entenda, formular um novo pedido, cumprindo o preceito legal previsto nos artigos 55.º e 57.º do CT.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE delibera:

**3.1.** Emitir parecer prévio favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de prestação de trabalho em regime de horário a tempo parcial efetuado pela trabalhadora ..., porquanto o pedido apresentado não cumpre todos os requisitos legais, em concreto os n.ºs 2 e 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho.

**3.2.** A trabalhadora, caso não tenha usufruído a Licença parental complementar, poderá, se assim o entender, usufruir da licença parental complementar, nos termos da alínea b) do n.º

1, do n.º 4 e n.º 5 do artigo 51.º do Código do Trabalho e melhor descrito no ponto 2.20. do presente Parecer.

**3.3.** Caso já tenha usufruído da Licença parental complementar, poderá a trabalhadora, caso assim entenda, apresentar um novo pedido de horário de trabalho em regime de tempo parcial, nos termos previstos nos artigos 55º e 57º do Código do Trabalho, respeitando os requisitos aí enunciados.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 18 DE AGOSTO DE 2021,  
CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM  
CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**