

PARECER Nº 652/CITE/2022

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

Processo n.º 3341-FH/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, em 12.09.2022, via CAR, da entidade empregadora, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitada pela trabalhadora

1.2. Por documento escrito, recebido pela entidade empregadora em 08.08.2022, a trabalhadora formulou um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos que se transcrevem:

“Assunto: Conceção de horário de trabalho de trabalhador com responsabilidades familiares.

....., Auxiliar de Saúde (.....), a exercer funções na instituição, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, vem solicitar a V.ª Ex.ª que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menores de doze anos. nascida a 07/05/2019 e nascida a 14/12/202, já com todas as ofertas complementares de apoio às famílias existentes os horários de admissão e entrega na escola e infantário são compreendidos entre as 7H30 e as 19H00.

Assim requer a V. Ex.ª que o seu horário de trabalho seja elaborado durante o período diurno das 09:00 horas às 18:00 horas, com o período para intervalo de descanso diário das 13:00 às 14:00 horas.

Declara ainda que as menores vivem em comunhão de mesa e habitação com o requerente.

Junto envio comprovativo de agregado familiar emitido pela Autoridade Tributária Aduaneira e ainda declaração da entidade Patronal do cônjuge comprovativa de horários rotativos.

Espera deferimento.”

1.3. Por carta datada de 29.08.2022, recebida em 01.09.2022, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusar o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“Assunto: Pedido para trabalhar em regime de horários flexível.

Exma. Sra.,

Acusamos a receção da sua comunicação datada de 05 de agosto de 2022, rececionada no dia 08 do mesmo mês, a qual mereceu a nossa melhor atenção.

Em resposta, passamos a explicar os motivos pelos quais é totalmente impossível ao Hospital fixar o seu horário de trabalho das 09h00 às 18h00. Contudo, e conforme já é do seu conhecimento, o Hospital concorda em lhe atribuir o seguinte horário, por forma a assim se poder facilitar a conciliação da sua vida profissional com o exercício das responsabilidades familiares:

*2ªF – 07h00 – 12h00
3ªF – 09h00 – 20h00
4ªF – 09h00 – 20h00
5ªF – 07h00 – 12h00
6ªF – 07h00 – 18h00
Sábado - Folga
Domingo – Folga*

As horas respeitantes à dispensa para amamentação serão gozadas no início de cada turno. Em conformidade, a passaria a entrar às 09h00 três vezes por semana e duas vezes às 11h00, sendo que, duas vezes por semana sairia às 12h00, outras duas às 20h00, e uma vez às 18h00.

Desta forma, nos termos acima expostos, o Hospital permite-lhe conciliar a sua vida profissional com o exercício das responsabilidades familiares - passando o seu horário a ser o seguinte:

*2ªF – 09h00 – 12h00
3ªF – 11h00 – 20h00
4ªF – 11h00 – 20h00
5ªF – 09h00 – 12h00
6ªF – 09h00 – 18h00
Sábado - Folga
Domingo – Folga*

Pois, de outra forma, é impossível ao Hospital fixar o seu horário de trabalho nos termos propostos (das 09h00 às 18h00), e garantir o normal funcionamento do Serviço de, que tem horário de funcionamento das 09h00 às 20h00 de segunda a sexta-feira.

Senão, vejamos:

1. *É impossível e impraticável o Hospital fixar o seu horário de trabalho nos termos propostos, e garantir o normal funcionamento do serviço de, que tem o horário de funcionamento das 09h00 às 20h00 e que tem a extrema necessidade de garantir que os serviços sejam prestados nos picos diários de serviço (final do dia).*
2. *Posto isto, antes de mais, facilmente se demonstra que o horário das 09h00 às 18h00 – NÃO EXISTE!*
3. *E não existe porque não permite assegurar o serviço no período compreendido entre as 18h00 e as 20h00.*
4. *Assim, sem se assegurar, diariamente, o serviço no período compreendido entre as 18h00 e as 20h00, o Hospital deixa de conseguir dar resposta aos seus doentes, com consequências graves a nível dos cuidados de saúde a prestar.*
5. *Deste modo, se o referido horário, que não existe, lhe fosse atribuído, não seria assegurado o período entre as 18h00 e as 20h00 durante, pelo menos, 2 dias por semana, o que representaria 2 dias sem assegurar os devidos cuidados aos doentes que se dirigissem ao Hospital.*

Ora,

6. *Como bem sabe, o serviço de tem, atualmente, apenas dois elementos fixos (duas auxiliares de saúde);*
7. *O que significa, ainda que o hospital considerasse a hipótese de V. Exa sair todos os dias às 18h00, faria com que a sua colega tivesse sempre que assegurar o período compreendido entre as 18h00 e as 20h00.*
8. *O que seria inconcebível.*

Por fim,

9. *Notámos que a Lei permite ao trabalhador solicitar ao empregador trabalhar em horário flexível, segundo aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.*

10. Desta forma, a lei não prevê a possibilidade de o trabalhador poder definir em que dias prestará o seu trabalho, fixando o seu horário das 09h00 às 18h00!

11. Ora, da análise do seu pedido, concluímos que a sua verdadeira pretensão é a de fixar o horário de trabalho das 09h00 às 18h00, nos termos acima referidos, e não a de obter uma verdadeira flexibilidade de horário.

12. Logo, também por este motivo, é inevitável para o Hospital a recusa do seu pedido.

13. Lembramos, ainda, que o horário flexível é definido pela entidade empregadora.

14. Assim sendo, V. Exa. deveria identificar um período amplo o suficiente que não eliminasse o direito de a entidade empregadora definir o respetivo horário de trabalho.

15. Pelo exposto, reiteramos a impossibilidade de o Hospital atender ao seu pedido.

Posto isto, queira V. Exa. informar se aceita a proposta de flexibilidade avançada pelo Hospital, por forma a facilitar a conciliação da sua vida profissional, com as suas responsabilidades familiares, e por forma a garantir o normal funcionamento do Serviço de

Porquanto, de outra forma, quer pela inexistência do horário solicitado, quer pelas exigências imperiosas de funcionamento referidas supra, é impossível ao Hospital fixar o seu horário de entrada às 09h00 e de saída às 18h00 de segunda-feira a sexta-feira.

Sem mais de momento, agradecemos o contacto e apresentamos os nossos melhores Cumprimentos.”

1.4. Por documento escrito, datado de 05.09.2022, a trabalhadora apresentou a sua apreciação àquela intenção de recusa, conforme se transcreve:

“Assunto: Conceção de horário de trabalho de trabalhador com responsabilidades familiares

Exmos.(as) Srs.(as),

Venho, por meio desta carta, comunicar formalmente que o horário proposto pela vossa entidade em carta enviada a 29 de agosto de 2022 e por mim rececionada a dia 1 de setembro, não se adequa às minhas responsabilidades familiares, como referi anteriormente.

Relembro que tenho duas menores a encargo com idades compreendidas entre 9 meses e 3 anos e com todas as ofertas complementares de apoio à família o horário limite das instituições escolares será 19h00.

Para a conciliar a vida profissional com as minhas responsabilidades familiares, o horário limite diário de término de trabalho será 18H00, de forma a cumprir o horário de trabalho diário mantenho o pedido para o horário já referido 9H00-18H00 de 2ª a 6ª feira, já com respetivas pausas para almoço. Se melhor se adequar a entrada ao serviço mais cedo ou mais tarde para melhor gestão com outras colegas não tenho qualquer objeção, desde que, como acima mencionado não ultrapasse o término diário das 18h00.

Referente à dispensa de amamentação não tenho qualquer objeção de ser no início de cada turno.

Espera deferimento.”

1.5. Por correio electrónico, foi solicitado à entidade empregadora o envio do mapa de horários de trabalho praticados no serviço a que a trabalhadora se encontra afecta, tendo aquela remetido os mesmos pela mesma via em 21.09.2022.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Nos termos do art.º 2º do Decreto-Lei nº76/2012, de 26 de março, que aprova a sua Lei Orgânica, a CITE 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.*”; e ainda, nos termos do artigo 3.º daquele diploma, compete à CITE: “(...) *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. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas “(...) *que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional*”.

2.3. 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).

2.4. 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.

2.5. 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.

2.6. 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”*.

2.7. 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”.

2.8. 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.

2.9. No âmbito do Direito interno, o artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, advogando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

2.10. 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.”*

2.11. No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, (...).”

2.12. 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.

2.13. O/A 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, 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).

2.14. 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.

2.15. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/a 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.

2.16. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, 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.

2.17. Nos termos do n.º 7 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.

2.18. 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”.

2.19. 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.

2.20. A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do 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 enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe à entidade empregadora estipular, dentro da amplitude de horário escolhida 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.

2.21. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar 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 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. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.

2.22. O horário flexível surge, assim, como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas

obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.23. Refira-se ainda, a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras 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 é dever facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

III – O caso em análise

3.1 A trabalhadora requerente, mãe de duas menores de 9 meses e três anos de idade, solicita a prática de um horário flexível na amplitude 09h00 – 18h00.

3.2. Alega a entidade empregadora que o horário solicitado não existe uma vez que o período de funcionamento do serviço a que a trabalhadora se encontra afecta é das 09h00 às 20h00, sendo tal funcionamento assegurado por mais uma trabalhadora para além da requerente. Assim, em resultado da atribuição do horário solicitado, alega a entidade empregadora que se verificariam períodos a descoberto, designadamente o período das 18h00 às 20h00, em, pelo menos, dois dias da semana.

3.3. Dispõe o art.º 57º, nº2, do Código do Trabalho, que o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável. A propósito da concretização deste conceito indeterminado, refere o Ac. Tribunal da Relação de Évora, proc. nº 3824/18.9T8STB.E1, relator Paula do Paço, que *“A expressão utilizada pelo legislador “exigências imperiosas” é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a de proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal - artigo 127.º, n.º 3 do Código do Trabalho. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária*

ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”.

3.4. Assim, e não podendo o regime previsto no art.º 56º, do Código do Trabalho, ser perspectivado como um direito absoluto, entende-se ser inexigível à entidade empregadora que suporte, pelo menos, dois períodos a descoberto do funcionamento do serviço (isto é, períodos em que o funcionamento do mesmo não seria regularmente assegurado) em função da concessão do horário flexível tal como solicitado pela trabalhadora. Refira-se ainda que tal circunstancialismo não é por esta contestado.

Refira-se a este propósito o entendimento vertido no Ac. TRP, proc. 2731/20.0T8MAI.P1, 15.11.2021, relator António Luís Carvalhão, em que se referiu que *“É, pois, no âmbito deste dever mais geral, digamos assim, que surge o dever que recai sobre o empregador, de concessão de um horário flexível a trabalhador com responsabilidades familiares que, por escrito, lhe solicite a possibilidade de trabalhar nesse regime de horário de trabalho, designadamente porque tenha filho(s) menor(es) de 12 anos que com ele viva(m) em comunhão de mesa e habitação, podendo, em tais circunstâncias, o trabalhador escolher, dentro de certos limites – desde logo, levando em consideração o período de funcionamento da empresa e horários nela praticados –, as horas de entrada e de saída do trabalho de forma a cumprir o período normal de trabalho a que contratualmente se obrigara com a sua entidade empregadora. (...)”.*

3.5. Note-se, todavia, que a entidade empregadora refere o seguinte: *“Assim sendo, V. Exa. deveria identificar um período amplo o suficiente que não eliminasse o direito de a entidade empregadora definir o respetivo horário de trabalho.”*

3.6. Pelo que, e sem prejuízo de acordo das partes, nada obsta a que a trabalhadora apresente novo pedido tendo em conta o entendimento exposto.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

4.1. A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares

4.2. A trabalhadora poderá, se assim o entender e sem prejuízo de acordo das partes, elaborar novo pedido de horário flexível, tendo em conta os fundamentos expostos.

4.3. Tal não prejudica o dever que recai sobre o empregador de 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, em conformidade com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 28 DE SETEMBRO DE 2022,
CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUÓRUM
CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**