

PARECER N.º 105/CITE/2018

Assunto: 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 231/FH/2018

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 02.02.2018, do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., a exercer funções no ..., na qualidade de Operadora Especializada.

1.1.1 Em 04.01.2018, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme sucintamente se transcreve: "(...) admitida ao serviço de V. Exas. (...) a desempenhar funções inerentes à categoria profissional de Operadora Especializada, nessa loja, venho pelo presente requerer a flexibilidade de horário de trabalho nos termos do artigo 56.º, n.º 1, 2 e 3 conjugado com o artigo 57, p.1 da Lei n.º 7/09, de 12.02 (Código do Trabalho), com os seguintes fundamentos e condições: sou mãe com dois filhos menores 8 (oito) e 12 (doze) anos, que necessitam do meu apoio, assistência e acompanhamento; O meu cônjuge trabalha na ... - Empresa de trabalho temporário em regime noturno de segunda a sábado, conforme declaração que se junta; A minha filha menor de 8 (oito anos) está matriculada e frequenta o 3º Ano na Escola ... com Jardim de Infância no Agrupamento de Escolas da ...; A minha filha menor de 12 (doze) anos está matriculada e frequenta o 7º ano do Ensino Básico no Agrupamento de Escolas da ... e sofre de perturbação de comportamento, inquietude, impulsividade e dificuldades da atenção – associada a dificuldades de interacção social. Solicito a flexibilidade de horário de trabalho dentro de determinados limites e condições, ou seja entre as 10h às 15h de segunda a sexta-feira e domingo e aos sábados das 9h30m às 19h00m, sem prejuízo do regime de folgas. Não indico prazo, pois requeiro a flexibilidade de horário enquanto durarem os factos e as circunstâncias que o determinam de acordo com o previsto no Código do

Trabalho; Há razoabilidade e proporcionalidade quer no pedido quer na sua aplicação tendo em consideração a moldura de horário de trabalho apresentado, dimensão da Loja onde trabalho, número de trabalhadores, fluxo de clientes, o volume de vendas e a especificidade do pedido; Solicito uma “plataforma móvel” e não “fixa” de horário de trabalho e não pretendo horário fixo, mas apenas cumprir o horário de trabalho que determinarem dentro das condições referidas; Assim sendo, requeiro nos termos e condições expressas a adaptabilidade de horário de trabalho de modo apoiar, acompanhar, assistir de forma devida e conveniente os meus filhos menores, estando, no entanto, disponível para um entendimento para salvaguardar os interesses das partes.”

- 1.1.2** Em 12/01/2018, a entidade empregadora recusou, conforme sucintamente se transcreve: “ *O contrato de trabalho de V. Ex^a. é um contrato de tempo parcial. No seu caso concreto, pratica um horário de 28 horas semanais, sendo que se trata de um horário em que presta serviço 5 horas diárias, de segunda a sexta-feira, 8 horas aos sábados e 5 horas aos domingos. Tudo enquadrado no regime de folgas facultativas. A loja em que se insere o local de trabalho de V. Ex^a. Está aberta ao público, genericamente, todos os sete dias da semana, das 10h00 às 23h00 (ou 20h ao domingo). (...) em Fevereiro de 2015, v. Ex^a. Solicitou expressamente a esta empresa, e por motivos pessoais relacionados com a sua filha, a alteração do horário que, então, fazia, para o horário da manhã e, expressamente, como muito bem sabe, pediu que o horário dos sábados fosse o horário da noite, porque tinha um trabalho aos sábados de manhã. Como é timbre desta empresa (e como, aliás, já havia sido o seu próprio caso em situações anteriores!), foi ponderado o seu caso pessoal, bem como as necessidades da empresa e foi decidido autorizar a alteração solicitada para o horário da manhã, assim permitindo a conciliação da vida familiar com a profissional. Ou seja, esta empresa aceitou, na totalidade, o seu pedido de alteração de horário de trabalho, porque, além do mais, compreendeu a sua situação pessoal, adequando o poder de fixação do seu horário de trabalho para que pudesse acomodar os horários de V. Ex^a. à realização de um trabalho extra aos sábados de manhã. (...) Passou a entrar às 10h e a sair às 15h durante toda a semana e domingos (note-se que existem jornadas contínuas que se iniciam às 9h30m e não apenas às 10h00 como é o seu*

caso (...). Ou seja, ninguém mais na sua equipa tem o início do respectivo horário de trabalho todos os dias às 10h00! Até os colegas a tempo completo têm horários rotativos, sempre acabando por fazer, alternadamente, horários da manhã e da noite (mesmo os que têm filhos menores). (...) É fundamental que V.Ex^a. tenha plena consciência de que a empresa tem necessidade de que V. Ex^a. preste trabalho aos sábados de noite." (...) A área de implementação da área de "Brinquedos" (a sua área de trabalho) é, actualmente, de 389m². A área de "Videojogos", cujos trabalhadores não pertencem à sua equipa mas que se auxiliam mutuamente quando é necessário, é de 128m²(...); (...) Estão afectos cinco trabalhadores a tempo completo (2 a brinquedos e 3 a videojogos), mas todos eles com horários rotativos e folgas rotativas (...) todos aqueles seus colegas rotativamente (semana após semana e mês após mês), vão fazendo o horário da manhã, depois o da noite, novamente o da manhã, novamente o da noite, e por aí adiante. Neste caso concreto do dia de sábado, nem sequer é praticado o horário da tarde, tal a sua desnecessidade. O período de abertura da loja é, assim, fundamentalmente, coberto pelo horário da manhã (10h00 às 19h00) e da noite (14h30m às 23h30m). Dos colegas a tempo completo, dependendo da altura do mês (épocas festivas, etc), em regra são afectos dois ao horário da noite. Note-se que todos aqueles colegas também têm direito a folgas ao sábado e, portanto, forçoso é concluir que nunca estão todos disponíveis ao sábado. (...) Para o horário das noites de sábado, estão geralmente escalados quatro trabalhadores para cobrir mais de 500m² de área de venda. (...) Nem sempre o vendedor pode estar sempre a vender. Muitas vezes tem que executar tarefas de reposição, administrativas ou outras. (...) Ainda pode acontecer (...) que haja uma área suplementar de venda numa dada época festiva. Neste ano de 2018, essa área, a acrescer às de Brinquedos e Videojogos, tem 128m². Chegados a este ponto, conclui-se, pois, que temos uma área de mais de 500m² para ser coberta por cerca de três ou quatro trabalhadores. Se esta empresa deixasse de contar com a prestação do seu trabalho naquele horário de sábado (...). Ora convenhamos que tal hipótese não se pode colocar sem causar gravíssimos entraves ao funcionamento da sua área de venda. Portanto, estamos perante uma evidente exigência imperiosa para o funcionamento desta empresa. (...) É forçoso concluir que naquele horário de V. Ex^a., das 14h30m às 23h30m, o serviço prestado aos

clientes desta empresa deixaria de ficar convenientemente assegurado face aos meios humanos necessários e disponíveis e caso fosse aplicado o horário pretendido por V. Ex^a. no seu local de trabalho. Ainda por outro lado, veja-se que, ao horário pretendido por V. Ex^a., já estão afectos dois trabalhadores a tempo parcial com o horário 9h30-10h00. Mais já existem mais dois colegas que asseguram os horários desde as 9h30m até às 21h30m. Mais a mais, dos 11 trabalhadores da área dos Brinquedos e Videojogos, sete (7) têm filhos de idade menor de 12 anos. A aceitação da sua pretensão, para além do existente horário fixo matinal, iria sobrecarregar, mais uma vez, todos os demais trabalhadores do horário que V. Ex^a. iria deixar de fazer e poderia causar conflitos laborais”.

- 1.1.3** Em 31/01/2018 a trabalhadora apreciou a intenção de recusa da entidade empregadora, conforme se refere sucintamente: “(...) Reafirmo o exposto no meu requerimento, cumprindo-me esclarecer o seguinte: Requeri a flexibilidade de horário nos termos legais já, expressamente, referidos na minha carta de 04/01/2018, por ser mãe de dois filhos menores 8 e 12 anos. As razões para o apoio, assistência e acompanhamento foram devidamente fundamentados e documentados no requerimento em causa; solicitei a flexibilidade de horário de trabalho dentro de determinados limites e condições; a flexibilidade visa o superior interesse e os direitos fundamentais dos meus filhos menores; os trabalhadores a tempo parcial têm os mesmos a requerer a flexibilidade de horário trabalho quando razões do interesse tutela de filhos menores de 12 anos (...) não corresponde à verdade que tenham sido a meu pedido a alteração do horário de trabalho das 40 horas para as 28 horas mas condição essencial imposta pela empresa para manter o vínculo laboral. Aliás, em 2006 a empresa encerrava às 22h00 e não às 23h30m!; A loja tem dezenas de operadores a tempo inteiro e parcial (...)”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

“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."

- 2.2.** 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."*
- 2.3.** A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo – Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *"políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres"* (Considerando 8.), de *"tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres"* (Considerando 12), e de garantir que *"o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental."* (Considerando 21).
- 2.4.** No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um 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. Este acervo legislativo é aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego

público por remissão da alínea d) do n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

2.5. Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.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/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.

2.5.1. O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:

- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
- Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- Apresentar declaração conforme o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.

2.5.2. 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.

2.5.3. 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.

2.5.4. 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

- 2.6.** Entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. O horário flexível, que é elaborado 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.
- 2.6.1.** 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.
- 2.7.** Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.
- 2.8.** Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos/às trabalhadores/as com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos/as

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

trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.

- 2.9.** No contexto descrito, a trabalhadora requerente, mãe de dois filhos que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação, trabalha como Operadora Especializada, solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos seguintes termos: “ (...) *entre as 10h e as 15h de segunda a sexta-feira e domingo e aos sábados das 9.30h às 19.00h, sem prejuízo do regime de folgas praticado. Não indico prazo, pois requero a flexibilidade de horário enquanto durarem os factos e as circunstâncias que o determinam de acordo com o previsto no Código do Trabalho*”.
- 2.10.** Notificada para exercer o seu direito à apreciação, a trabalhadora fê-lo, por carta registada em 31.01.2018, na qual “(...) *reafirmo o exposto no meu requerimento, cumprindo-me esclarecer o seguinte: requeri a flexibilidade de horário de trabalho nos termos legais já, expressamente, referidos na minha carta de 04.01.2018, por ser mãe de dois filhos menores 8 e 12 anos. As razões para o apoio, assistência e acompanhamento foram devidamente fundamentados e documentados no requerimento em causa (...)*”;
- 2.11.** Esclareça-se que é doutrina unânime 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 diário². Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.³⁴

² Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que período normal de trabalho significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

³ Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010: “2.7.2. Sempre que o período de funcionamento da empresa ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho devem ser organizados turnos de pessoal diferente (n.º 1 do artigo 221.º do Código do Trabalho).

- 2.12.** Assim, e no âmbito de um horário flexível o/a trabalhador/a poderá escolher horas fixas de início e termo do seu período normal de trabalho diário, que lhe permita conciliar mais corretamente a sua atividade profissional com a sua vida familiar, no intuito de não descurar os interesses do empregador e/ou os deveres laborais a que possa estar obrigado/a, com o objetivo de poder cumprir os deveres que lhe incumbem como progenitor/a à elaboração do horário flexível compete à entidade empregadora de acordo com o pedido realizado e no respeito pelo disposto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.13.** As razões mencionadas pela entidade empregadora, não se subsumem nas exigências imperiosas do funcionamento da loja, existem outros/as trabalhadores/ras a exercer as mesmas funções, que a requerente, mais se

Como refere Maria do Rosário Palma Ramalho, a organização do trabalho em regime de turnos implica, com frequência, que os trabalhadores estejam ao serviço em períodos que correspondem, para os trabalhadores comuns, a tempo de descanso diário ou semanal, o que poderia colocar a questão do cálculo da retribuição destes trabalhadores quando tal suceda. Deve, no entanto, ficar claro que o trabalho destes trabalhadores durante os respetivos turnos se situa dentro do seu período normal de trabalho e do seu horário de trabalho, mesmo quando coincida com os tempos de descanso dos restantes trabalhadores. Assim, este trabalho é de qualificar como trabalho normal³ e não como trabalho suplementar, devendo ser retribuído como tal (neste sentido se pronunciou a jurisprudência (Ac. RC de 12/07/1990, CJ, 1990, IV, 104, e Ac. RLx. de 9/06/1993, CJ, 1993, III, 183) e a doutrina (...)). Já se os turnos determinarem a prestação do trabalho durante o período noturno, os trabalhadores têm direito ao acréscimo remuneratório correspondente a este tipo de trabalho. (...).

2.7.3. Neste sentido, e acolhendo o entendimento supra referido, se o trabalho prestado durante os respetivos turnos se situa no período normal de trabalho, e se os turnos podem ser fixados nos sete dias da semana, então a organização do tempo de trabalho pretendida pela trabalhadora com responsabilidades familiares deverá ser considerada na análise do pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível.

Tal não significa que o empregador tenha de atender ao pedido. Poderá não o fazer mas estará, sempre, obrigado à fundamentação legal exigível para a recusa."

⁴ Refere ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, relativamente ao tempo de trabalho - "*determinação quantitativa da prestação de trabalho*" que "*III. A dimensão temporal da prestação de trabalho de cada trabalhador resulta da conjugação dos seguintes parâmetros: a) A duração convencionada (...) b) O período de funcionamento da organização de trabalho (...) c) O horário de trabalho, que é o esquema respeitante a cada trabalhador, no qual se fixa a distribuição das horas do PNT entre os limites do período de funcionamento. Nos termos da lei, cabe ao empregador estabelecê-lo, com observância dos conditionalismos legais (...) O horário de trabalho compreende não só a indicação das horas de entrada e saída do serviço, mas também a menção do dia de descanso semanal e dos intervalos de descanso. (...)*", in DIREITO DO TRABALHO, Almedina, 12ª Edição, janeiro de 2004, págs. 331 a 336.

destaca, em desacordo com o que é dito pela entidade empregadora, que mais nenhum funcionário da equipa da requerente tem o início do respectivo horário de trabalho todos os dias às 10 horas e que os colegas com o horário completo têm horários rotativos e que todos fazem horário de manhã e de noite, mais, e que relativamente ao dia de sábado, quando ocorre o fluxo de maior movimento de clientes de toda a semana, nenhum dos motivos é impeditivo para a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar da requerente.

- 2.14.** Por último, e uma vez que o direito à prestação de trabalho em regime de horário flexível poder ser exercido até aos 12 anos do filho menor, esclarece-se que tem sido entendimento desta Comissão o constante do Parecer n.º 70/CITE/2012 que: “No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada.”
- 2.15.** Não obstante, e sempre que se justifique e seja devidamente fundamentado, através da indicação de reais limitações do serviço por motivos legais ou contratuais ou perante uma situação de colisão de direitos, nos termos previstos no art.º 335.º do Código Civil (como pode acontecer quando se verifica a existência de uma pluralidade de trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos que solicitam a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho), para que todos os direitos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, deve a entidade empregadora distribuir equitativamente por aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica o dever de assegurar o funcionamento do serviço ao qual estão afetos.⁵
- 2.16.** Em virtude da insuficiente concretização dos condicionalismos que obstem à aceitação do pedido outra conclusão não poderá ser alcançada senão a de reconhecer o direito da trabalhadora ao exercício da atividade profissional em

⁵ O Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, proferido no âmbito do Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, disponível em www.dgsi.pt.

regime de horário flexível, nos termos por si indicados, já que não foi demonstrado que a mesma seja insubstituível, nem se aferem quais as exigências imperiosas para o não funcionamento do estabelecimento comercial, em causa.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1.** Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., porquanto não foram concretizadas as exigências imperiosas do funcionamento do estabelecimento comercial, que justificassem a impossibilidade de concessão do horário requerido.

- 3.2.** Recomendar ao ... a elaboração do horário flexível à trabalhadora, nos termos requeridos, e de acordo com o previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, de modo a permitir o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e a promoção da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal dos/as seus/suas trabalhadores/as, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 21 DE FEVEREIRO DE 2018, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CAP, CIP e CTP, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.