

## PARECER N.º 191/CITE/2018

**Assunto:** - Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho a tempo parcial de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do artigo 55.º, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 463/TP/2018

### I – OBJETO

1. A CITE recebeu em 07.03.2017, por correio registado, com aviso de receção, do ..., cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho a tempo parcial de trabalhadora com responsabilidades familiares, apresentado pela trabalhadora ..., enfermeira especialista em Saúde Materna e Obstetrícia, a exercer funções no ... daquele ..., em regime de contrato individual de trabalho sem termo, para efeitos da emissão de parecer 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.
2. O pedido de autorização de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora, datado de 01.02.2018, foi rececionado pela entidade empregadora em 05.02.2018, conforme carimbo de entrada aposto no mesmo, e cujo teor é o seguinte:

“(...) vem, ao abrigo do disposto no artigo 55.º e 57.º do Código do Trabalho, requerer o exercício do direito de prestação de trabalho em regime de tempo parcial, com fundamento no facto de ter dois filhos

menores de 12 anos que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação.

A requerente pretende trabalhar a tempo parcial correspondente a 21 horas por semana, a partir de 1 de março de 2018.

Para o efeito, a requerente declara que é mãe de (...), nascida a 21/01/2008, e de (...), nascido a 27/10/2011, com quem vive em comunhão de mesa e habitação.

Mais declara que não se encontra esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial e que (...), pai dos dois menores de 12 anos, tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial.”

3. Em 23.02.2018, a entidade empregadora notificou a trabalhadora, por correio eletrónico (tendo esta mensagem sido lido em 26.02.2018), da intenção de recusa do hospital, invocando para tal os seguintes factos:

- A trabalhadora quando requer o horário a tempo parcial, pressupõe-se ter gozado previamente a licença complementar, uma vez que não gozou aquela licença, não poderá requerer o regime de horário parcial;
- O requerimento não cumpre o prazo 30 (trinta) dias de antecedência, é omissivo quanto ao prazo de duração previsto e modalidade de horário de trabalho pretendidos;
- O serviço onde exerce funções tem registado um aumento substancial de trabalho, é inviável a contratação a tempo parcial de outro elemento que a substitua, todavia não existe oposição por banda da chefia quanto à autorização do horário requerido conquanto seja providenciado pela substituição da trabalhadora.

4. A trabalhadora Requerente apresentou apreciação à intenção de recusa, remetida por correio registado em 01.03.2018 (último dia do prazo), reiterando a sua solicitação para que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho parcial, para efeitos de prestar assistência inadiável e imprescindível a 2 (dois) filhos menores de 12 (doze) anos. Por entender não terem sido invocadas exigências imperiosas do funcionamento empresa nem ter resultado demonstrada a impossibilidade de a substituir por ser indispensável ao serviço, manifesta a sua discordância com os fundamentos apresentados na intenção de recusa do seu pedido, designadamente:
- Não tinha de fazer qualquer menção ao gozo da licença complementar porque ambos os filhos têm mais de seis anos de idade e aquela só poderá ser requerida pelos progenitores para assistência a filho com idade não superior a seis anos de idade;
  - Quanto à impossibilidade de substituir a trabalhadora, afirma que o serviço funciona todos os dias da semana e, diariamente, registam-se ausências ao serviço de colegas por motivos de rotação, férias ou descanso;
  - Contrariamente ao alegado pelo hospital é frequente recorrer à contratação de enfermeiros para suprir necessidades do serviço.
- Esclarece que pretende trabalhar as 21 (vinte e um) horas semanais, 3 (três) dias por semana, a partir de 01.03.2018 até 31.12.2018.
5. Em cumprimento do n.º 5 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, a entidade empregadora remeteu o processo a esta Comissão, via correio electrónico, em 22.12.2017.

\*

6. 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":

*"(...) c) 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 (...)"*.

## II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80, e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que: - *"Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...). Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)"*
2. 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.

3. 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”.
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.
5. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, trata da aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e atividade profissional com vista a facilitar a conciliação da *vida familiar com a vida profissional*.

6. 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).
  
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”.

8. 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.
9. O ordenamento jurídico português, na Lei Fundamental consagra as orientações, acima expostas, de direito internacional e de direito europeu, desde logo, no artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), ao estabelecer como tarefas fundamentais do Estado *a garantia dos direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; a promoção do bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais; e, promover a igualdade entre homens e mulheres.*
10. No artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vectores, designadamente, a proibição do arbitrio legislativo e a proibição da discriminação.

---

<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)

11. 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.º2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que *“A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”*.
  
12. Consagra-se na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), 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.”*
  
13. Passando, agora, a analisar a legislação laboral, importa, antes de mais, referir que a mesma consubstancia a concretização dos princípios constitucionais atrás enunciados.
  
14. 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 “Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 55.º daquele diploma legal, que o/a trabalhador/a, 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 a tempo parcial, entendendo-se que o período normal de trabalho a tempo parcial, salvo acordo em contrário, corresponde a metade do praticado a tempo completo e poderá ser



prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três (3) dias por semana, conforme o pedido do/a trabalhador/a.

15. O direito a trabalhar a tempo parcial pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos, em períodos sucessivos, depois da licença parental complementar, e o período poderá ser prorrogado até 2 (dois) anos, até 3 (três) anos, neste caso quando exista um terceiro filho ou mais, e até 4 (quatro) anos nas situações de filho com deficiência ou doença crónica, cessando a prestação de trabalho a tempo parcial no termo do período para que foi concedida ou no da sua prorrogação.
16. O/a trabalhador/a que opte por este regime de trabalho não poderá sofrer qualquer penalização em matéria de avaliação e de progressão na carreira profissional, estando impedido de exercer outra actividade incompatível com a finalidade do exercício daquele direito.
17. Quando o/a trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 55.º, designadamente trabalhar a tempo parcial, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido e a justificação da sua pretensão, 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, bem como, indicar que não está esgotado o período máximo de duração e que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra, simultaneamente, em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder parental – cfr. artigo 57.º, n.º 1, do Código do Trabalho (CT).
18. Uma vez solicitada autorização de trabalho a tempo parcial, 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.

19. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à 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.
20. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, 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, conforme previsto na alínea c) do n.º 8, do artigo 57.º, do Código do Trabalho.
21. Nos termos do n.º. 3, do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora, apenas, poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.
22. Na sequência de tudo o que ficou exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria em apreço e tendo presente o pedido sub judice, é de salientar, em primeiro lugar, que a legislação, acima referida,

estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e dos/as trabalhadores/as, plasmados nas Diretivas Europeias transpostas para o direito nacional e consagrados na Constituição Portuguesa, concretizáveis mediante a adoção de horários de trabalho que permitam a conciliação dos/as trabalhadores/as, detentores de assumidas responsabilidades familiares legalmente protegidas, com as necessidades organizacionais e de funcionamento das entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 55.º e 57.º, do Código do Trabalho, devendo o empregador apenas recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que significa que as entidades empregadoras, terão de demonstrar de facto, de forma objetiva e coerente, naquela situação concreta, em que se traduzem tais exigências imperiosas que aleguem existir.

23. No caso em análise, **a trabalhadora vem requerer à entidade empregadora que lhe seja autorizado o regime de trabalho a tempo parcial, 3 (três) dias por semana, que perfaçam as 21 (vinte um) horas semanais, durante o período de 1 de Março de 2018 a 31 de Dezembro de 2018.**
24. No pedido alegou, para o efeito pretendido, ter 2 (dois) filhos menores, com 10 (dez) e 6 (seis) anos de idade, que com ela vivem, em comunhão de mesa e habitação, que não se encontra esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial, e, que o progenitor dos menores exerce atividade profissional e não se encontra em situação de trabalho a tempo parcial.

- 25.** No que concerne à intenção de recusa, a entidade empregadora entende que o pedido deve ser recusado, fundamentando no facto da trabalhadora não ter gozado previamente a licença complementar; entender que o requerimento não cumpre o prazo 30 (trinta) dias de antecedência, ser omissivo quanto ao prazo de duração previsto e quanto à modalidade de horário de trabalho pretendido; que o serviço onde exerce funções tem registado um aumento substancial de trabalho mas ser inviável a contratação a tempo parcial de outro elemento que a substitua.
- 7.** A trabalhadora, aqui Requerente, vem na sua apreciação à intenção de recusa alegar não terem sido invocadas exigências imperiosas do funcionamento empresa nem ter resultado demonstrada a impossibilidade de a substituir por ser indispensável ao serviço. Responde que não tinha de fazer qualquer menção ao gozo da licença complementar porque ambos os filhos têm mais de seis anos de idade e aquela só poderá ser requerida pelos progenitores para assistência a filho com idade não superior a seis anos de idade; que o serviço funciona todos os dias da semana e, diariamente, registam-se ausências ao serviço de colegas por motivos de rotação, férias ou descanso; é frequente aquele hospital recorrer à contratação de enfermeiros para suprir necessidades do serviço.
- Termina, esclarecendo que pretende trabalhar as 21 (vinte e um) horas semanais, 3 (três) dias por semana, a partir de 01.03.2018 até 31.12.2018.
- 26.** A entidade empregadora apresenta como motivo para a recusa a trabalhadora não ter gozado a licença complementar, porém sem razão, senão vejamos, quando o pedido é efetuado já os filhos menores da Requerente tinham completado os 6 (seis) anos de idade, informação

fornecida no próprio requerimento apresentado em 01.02.2018. Ora, a previsão legal do n.º 2 do artigo 55.º do Código do Trabalho estabelece que o direito a trabalhar a tempo parcial pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos, depois da licença parental complementar, em qualquer uma das suas modalidades. No que concerne à licença parental complementar, estabelece o n.º 1 do artigo 51.º do mesmo código que os progenitores têm direito àquela licença para assistência a filho ou adotado com idade não superior a seis anos. No processo em apreço, tendo os menores idade superior a seis anos, a questão do gozo prévio da licença complementar não se coloca uma vez que se encontra ultrapassado o prazo para exercício deste direito.

27. Quanto ao incumprimento do prazo de antecedência de 30 (trinta) dias relativamente à data pretendida para início do regime de trabalho a tempo parcial desaproveita à Requerente, na medida em que não poderá assacar responsabilidades à entidade empregadora que tendo diligenciado com vista ao cumprimento dos prazos previstos no artigo 57.º, observou as disposições legais em vigor, sendo que a única consequência a extrair é a inviabilidade da trabalhadora iniciar o trabalho a tempo parcial na data solicitada.
28. Argumenta a entidade empregadora que o serviço onde a Requerente exerce funções tem registado um aumento substancial de trabalho e é inviável a contratação a tempo parcial de outro elemento que a substitua. Tal afirmação é contraditada pela trabalhadora que sustenta ser frequente o empregador recorrer à contratação de enfermeiros para suprir necessidades do serviço.

29. Verifica-se que a Requerente não indica no pedido qual o modo como pretende prestar o trabalho a tempo parcial nem o prazo do termo de duração do regime petitionado, no entanto na resposta à intenção de recusa vem esclarecer que pretende trabalhar as, já mencionadas, 21 (vinte e um) horas semanais, em 3 (três) dias por semana e até 31.12.2018, e, embora, estes elementos não constem do requerimento, a trabalhadora ao fornecê-los na resposta vem aperfeiçoar o pedido inicial permitindo, assim, à entidade empregadora ter noção exata dos seus termos, entendendo-se ficarem sanadas as formalidades preteridas inicialmente quanto ao modo de prestação do trabalho e ao *términus* do prazo de duração do regime a tempo parcial.
30. Em sede de intenção de recusa, a entidade empregadora não refere outros fundamentos para a recusa para além do referido no ponto anterior que possam fundamentar a recusa do pedido da trabalhadora, dado que o direito previsto no n.º 1 do artigo 55.º, do Código do Trabalho, quando verificados os pressupostos dos quais depende o seu exercício, apenas poderá ser recusado nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 57.º, do mesmo diploma legal, norma esta que não se compadece com afirmações de carácter genérico e/ ou conclusivas, não suportadas por factos concretos que as sustentem, como se verifica no caso em apreço.
31. Nestas circunstâncias, a entidade empregadora apresenta algumas razões que poderiam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, mas não demonstra suficientemente, de forma objetiva e inequívoca, que o pedido trabalho a tempo parcial da trabalhadora coloque em causa esse funcionamento, tendo em conta o

teor do pedido e a apreciação da intenção de recusa por aquela apresentados, pois não esclarece quantas pessoas com as mesmas funções da Requerente se encontram colocadas no serviço ao qual esta está adstrita, quais os horários praticados no referido serviço, quais os períodos de tempo que, no entender da entidade empregadora, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis, constituindo, assim, a argumentação aduzida meras alegações de índole conclusiva, que não permitem avaliar, objetivamente, de que forma pode ser prejudicado o funcionamento daquele Serviço hospitalar, tal como previsto nas disposições legais aplicáveis e já citados.

32. Pois bem, compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar.
  
33. Saliente-se, ainda, 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 proteção ao exercício da parentalidade.

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

- 3.1. A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de tempo parcial, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...
  
- 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, das disposições conjugadas do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e do n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho(CT), concretizadores do direito fundamental à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º, da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 4 DE ABRIL DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.**