

PARECER N.º 656/CITE/2019

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 4609-FH/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 5.11.2019, por correio registado com AR, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções de operadora ajudante na loja do

1.2. A 22.10.2019, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada, conforme a seguir se transcreve:

«Exmo. Senhor

Presidente do Conselho de Administração

Lojas [...]

Vimos, pela presente missiva, em nome e na qualidade de Advogados da Senhora [...], solteira, maior, vossa trabalhadora, onde possui a categoria profissional de operadora ajudante, exercendo funções no vosso estabelecimento situado no Centro Comercial ... desde o dia 25 de agosto de 2014, instituição que V. Exa. superiormente dirige.

Onde, a seu pedido e em sua representação, vimos, nos temos e para os efeitos dispostos nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho e demais normais legais e regulamentares aplicáveis, vem a trabalhadora solicitar a V. Exas. que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar apoio e assistência imprescindível à sua filha menor, com um ano de idade.

Esta decisão prende-se em exclusivo com as dificuldades do seu agregado monoparental, com a dificuldade com as dificuldades do seu agregado monoparental, com a dificuldade de adaptação da sua filha menor à creche, bem como a necessidade de conseguir conciliar os seus horários com as necessidades da menor, que - atendendo ao tempo de viagem entre o Infantário e o local de trabalho

- não é compatível com a sua atual situação profissional, é incompatível com o atual horário laboral, mas essencialmente com as obrigações familiares.

Incompatibilidade essa que irá subsistir pelo período mínimo de quatro anos, por referência ao período de frequência entre a creche e a entrada na pré-escola ou no 1.º ciclo de ensino básico.

Assim, pelo exposto, e nos termos do artigo 56.º n.º 4 do Código do Trabalho, vem a trabalhadora solicitar que o horário a ser adotado seja o seguinte:

- Um horário fixo das 7 às 12 horas, de forma ininterrupta, fixado de segunda a sexta-feira;

Fixando-se as folgas/descanso semanal ao sábado e domingo, conforme se encontra estipulado na lei, e de forma a poder auxiliar a sua filha menor, visto que o horário da creche é apenas de segunda a sexta-feira, encontrando-se encerrada aos fim-de-semana, não tendo onde deixar a menor, bem como a ter tempo útil com a mesma (cf. Declaração do infantário, que ora se anexa).

Declaro ainda que a menor em causa vive com a Senhora [...] em comunhão de mesa e habitação, conforme atestado da junta de freguesia onde reside e que ora se junta.

Aguardo resposta com a máxima brevidade possível, visto ser uma situação urgente, atendendo aos fundamentos invocados, rogando a V. Exa., se possível, obter a autorização para iniciar de imediato o horário ora solicitado, caso não o sendo, desde já se indica que cumprirá o prazo de 30 dias de antecedência, conforme previsto no artigo 57.º, n.º 2 do Código do Trabalho.

Antecipadamente gratos pela atenção despendida, acreditando que pelos motivos Invocado, as pretensões ora requeridas em nome e em representação da nossa constituinte/V. funcionária serão atendidas e respeitadas a lei.

Onde desde já se informa, que a presente comunicação efetuada por nosso intermédio não foi para criar qualquer fricção com a entidade patronal, mas apenas e tão só na formalização de um pedido de auxílio em conformidade com os pressupostos legais».

1.3. A 22.10.2019, a entidade empregadora remeteu por correio registado com AR a intenção de recusa nos termos abaixo transcritos:

«Exma. Senhora [...]

Em resposta à V. carta, rececionada nos nossos serviços a 7 de outubro de 2019, informamos que a decisão tomada pela [...] foi a seguinte:

a) Mantendo-se V. Exa. afeta à Loja do ..., o horário de trabalho que passará a ser-lhe aplicável pressupõe a prestação de trabalho nos seguintes períodos:

De 2 a DOMINGO, das 7h às 12h;

b) O Horário ora solicitado entrará em vigor a 16 de novembro de 2019 e será vigente por quatro anos.

c) No final desse período, a [...] poderá sentir necessidade de rever a situação em função das efetivas exigências de organização e funcionamento da empresa, em geral, e da Loja em particular, e ainda tendo presente a estrutura de recursos que, em cada momento, esteja afeta à sobredita Loja, uma vez que o esquema agora implementado exige uma reorganização e um especial esforço dos meios disponíveis.

d) Por fim, informamos que o regime do horário flexível não compreende a escolha dos dias de descanso, pelo que V. Exa., a não manter a rotatividade dos mesmos, será

apenas porque a [...] entende que pode, por agora, aceitar no seu pedido à luz do princípio da conciliação da vida privada com a profissional. Esta cedência é meramente temporária e durará pelo período que seja possível manter essa regalia. Ou seja: não estará sujeita aos limites da flexibilidade, mas sim sempre que for possível atender ao seu pedido. Não existindo da [...] aceitação de fixação de descansos fixos.

Ficamos a aguardar que nos confirme se a solução acima indicada é satisfatória nos termos descritos, de modo a que possamos organizar os meios, em conformidade para entrada em vigor daqui a 30 dias.

Com os melhores cumprimentos,

[...]».

1.4. A trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

«Exmo. Senhor Presidente do Conselho de Administração da [...]

Em cumprimento do disposto no n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho venho, em nome e em representação da Senhora [...], apresentar a apreciação à vossa resposta sobre o pedido efetuado pela V. trabalhadora.

Como questão prévia, desde já pretendo demonstrar o meu desagrado, pela pressão que a trabalhadora está a ser alvo no estabelecimento comercial onde está adstrita, onde, além das pressões e considerações efetuadas pelos seus superiores hierárquicos, até já foi 'ameaçada' que iria ser colocada no turno da noite como represália da mesma estar a exercer um direito previstos na lei e na própria Constituição da República Portuguesa.

Posto isto, perante a vossa missiva remetida, refiro apenas que a vossa decisão é ambígua porque, perante a vossa resposta/exposição, ficamos num 'nim', em que concedem parcialmente o pedido efetuado pela vossa trabalhadora.

Isto porque, essencialmente, na alínea a) recusam o horário pretendido pela funcionária, e na alínea d) indicam que poderão aceitar o horário indicado, mas que a qualquer momento poderão alterá-lo, pelo que não poderá a funcionária concordar com tal incerteza a pairar sobre a sua atividade.

Consultando-se a vossa recusa, em parágrafo algum se apuram os motivos necessários à recusa do pedido efetuado pela trabalhadora, conforme vem descrito no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, pelo que apenas e tão se poderá depreender que não existe fundamento sério e real para a recusa do horário indicado pela trabalhadora.

Recorrem apenas a motivos genéricos e a questões de quem detém o poder, o que - no caso concreto, e perante o exposto pela trabalhadora - não se compreende nem aceita.

Sendo claro que a questão que V. divide da trabalhadora é o trabalho aos fins de semana, perante o supra exposto não se compreende tal conduta, além de que nenhuma necessidade imperiosa do funcionamento da empresa é mencionada.

Visto tratar-se de uma empresa com dezenas de trabalhadores onde, além do mais, muitos dos mesmos, são contratados especificamente para laborar apenas aos fins de semana em horários noturnos, o pedido da trabalhadora em nada afeta ou acarretará um esforço suplementar da V. parte.

Utilizam e descrevem situações que, de todo, não configuram uma 'necessidade imperiosa do funcionamento da empresa'.

Ora, salvo o devido respeito pelo alegado, não pode a requerente ver indeferido o seu

pedido atual pelo facto de, 'a médio prazo', a empresa considerar que terá uma situação a resolver.

Ou, como indica: 'Esta cedência é meramente temporária e durará pelo período que seja possível manter essa regalia'.

Não se trata, aqui, da trabalhadora estar a solicitar qualquer 'regalia' ou obtenção de um "estatuto especial' como se pretende fazer crer, mas apenas e tão só a invocação de um direito que a lei laboral e a Constituição da República Portuguesa preveem para as situações como a que se encontra a trabalhadora.

Não pode, a entidade empregadora, indeferir um direito legalmente protegido com base numa dificuldade que prevê que possa vir a ocorrer nuto futuro a médio prazo.

Com o devido respeito pela fundamentação de V. Exa., não pode a requerente aceitar tais argumentos, pois os princípios legais do Direito só serão passíveis de cumprimento se tiverem por base o tratamento de situações iguais de forma igual e de situações desiguais de forma desigual.

Cabendo assim a V. Exa., enquanto entidade empregadora, desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem os princípios legais e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores. Tanto mais, que não se trata de uma microempresa, mas de uma multinacional com dezenas de trabalhadores.

Pronuncia-se, assim, a trabalhadora contra a posição da intenção de recusa, responde, requerendo que seja revista a posição da fundamentação da entidade empregadora e que seja defendido o pedido de alteração do horário de trabalho para o período já definido das 7 às 12 horas, de forma ininterrupta, sem rotatividade nem prestação de trabalho ao sábado e ao domingo de forma a proporcionar à requerente condições de trabalho que favoreçam a conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar e pessoal, nos termos da lei em vigor

Melhores cumprimentos,

[...]».

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, artigo 3.º:

«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 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra o princípio fundamental da igualdade, 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 vetores - a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

2.3. O n.º 1 do artigo 68.º, da 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 «maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes».*

2.4. No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º, n.º 1, alínea b) da CRP estabelece que *«todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, 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».*

2.5. Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho (CT), 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 seu artigo 56.º que o trabalhador com filho menor de 12 anos 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.

2.6. 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 – cf. artigo 57.º, do CT.

2.7. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em duas situações alternativas - quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento

da empresa que obstem à recusa; ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, nos termos do n.º 2, do artigo 57.º do CT.

2.8. Dispõe o n.º 3 deste preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido. No caso de inobservância deste prazo, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do CT.

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

2.10. Nos termos do n.º 3 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.

2.11. Regressando ao conceito de horário flexível previsto no artigo 56.º, n.º 2 do CT, 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».

2.12. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 10 horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

2.13. A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/a 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 anos. 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 do CT. Assim, incumbe ao empregador 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 1/3 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.

2.14. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do CT 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, desde que essa indicação respeite o seu período normal de

trabalho diário¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

2.15. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão é no sentido da indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do CT, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do mesmo preceito legal.

2.16. O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais/mães trabalhadores/as 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.

2.17. Refira-se ainda, a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores/as 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 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 CT].

2.18. Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um

¹ 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.

²

enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais designios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

2.19. Da aplicação das normas legais citadas resulta a obrigação da entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do CT, sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, em que se traduzem tais exigências imperiosas na prática.

2.20. No pedido efetuado pela trabalhadora, vem esta solicitar à sua entidade empregadora um regime de trabalho em horário flexível, indicando que tal horário seja compreendido de segunda a sexta-feira, entre as 7 e as 12 horas. Alega, para o efeito, que tem uma filha menor de 12 anos, a quem necessita de prestar assistência inadiável e imprescindível.

2.21. No que concerne à intenção de recusa, é – pois - de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora se esta for indispensável deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho

não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, tal como requerido.

2.22. Na intenção de recusa, a entidade empregadora argumenta que o horário solicitado não se enquadra no conceito de horário flexível previsto no artigo 56.º do CT, porquanto a trabalhadora indica como dias de descanso semanal os fins-de-semana.

2.23. Neste sentido, adianta a entidade empregadora que lhe cabe determinar o horário da trabalhadora, atendendo aos limites impostos no artigo 56.º do CT, pelo que pode atribuir o horário solicitado à trabalhadora das 7 às 12h, mas com folgas rotativas por todos os dias da semana.

2.24. Quanto a esta matéria, importa referir que tem sido entendimento maioritário desta Comissão assistir legitimidade ao pedido do/a trabalhador/a que indica em que dias da semana pretende usufruir do descanso semanal.

2.25. Tal como doutrina no Parecer/343/CITE/2017³: «Considerar uma interpretação do artigo 56.º do Código do Trabalho que não permitisse tal alcance, seria admitir a possibilidade de discriminar os/as trabalhadores/as cujo período normal de trabalho pode abranger todos os dias da semana relativamente aos trabalhadores cuja prestação de trabalho é realizada em dias úteis de segunda a sexta-feira, ou ainda discriminar os/as trabalhadores/as que, embora possam prestar trabalho em todos os dias da semana, não têm uma situação familiar ou económica, ou condição social que lhes permita ter outros recursos para conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar e pessoal. Tal discriminação consubstanciada, designadamente, na atividade profissional ou na situação familiar, económica ou condição social, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 24.º do Código do Trabalho, encontra-se proibida nos termos do n.º 1 do artigo 25.º do Código do Trabalho».

2.26. A este propósito, refira-se ainda o Acórdão proferido pelo Tribunal da

³ Disponível em www.cite.gov.pt

Relação de Évora, a propósito do Processo 3824/18.9T8STB.E1, disponível em www.cite.pt: «I- O regime especial de horário flexível visa adequar o tempo de trabalho às exigências familiares do trabalhador, nomeadamente, quando este tem filho menor de 12 anos. II- Tendo sido requerido pela trabalhadora demandada, um horário flexível [...] motivado pela circunstância de a trabalhadora não ter ninguém que possa ficar com o seu filho menor [...], o horário requerido enquadra-se na definição de horário flexível, prevista no artigo 56.º do Código do Trabalho. III- Sobre o empregador recai o dever 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. IV- As exigências imperiosas do funcionamento da empresa que justificam a recusa do pedido do horário flexível, previstas no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, correspondem a situações excecionais, extraordinárias, inexigíveis ao empregador para conseguir manter o regular funcionamento da empresa ou estabelecimento. V- O ónus da prova da existência de motivo legalmente protegido para a recusa do pedido de horário flexível recai sobre o empregador».

2.27. Com efeito, competia à entidade empregadora demonstrar os motivos imperiosos de funcionamento daquela empresa que permitissem concluir pela indisponibilidade de atribuição do horário tal como solicitado.

2.28. A verdade é que a entidade empregadora não logrou apresentar razões que consubstanciem exigências imperiosas do seu funcionamento, considerando que não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados face aos meios humanos necessários e disponíveis.

2.29. Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as 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 CRP 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 horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 20 de NOVEMBRO DE 2019, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.