

PARECER N.º 459/CITE/2021

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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 2534-FH/2021

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu por correio eletrónico datado de 26.08.2021, 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 a sua atividade no serviço de ...

1.2. Em 05.08.2021 a trabalhadora entregou o seu pedido de flexibilidade de horários, nos termos a seguir transcritos:

“(...)

1. *A aqui Requerente presta já, atualmente, o seu trabalho em regime de horário flexível (2.ª a 6.ªfeira das 8h às 16h30), conforme oportunamente deferido por este Centro Hospitalar em Dezembro de 2013.*

2. *A situação familiar da aqui Requerente alterou-se, considerando que em 2013 a Requerente era mãe de uma criança de 1 ano e, hoje, é já mãe de três crianças (uma com 7 anos, outra com 5 anos e outra com 2 anos), vivendo com eles em comunhão de mesa e habitação, e que aqui expressamente se declara.*

3. *Para além disso, e como também já acontecia em 2013 e ainda se mantém, o seu marido, ..., desempenha também as funções de ... no ..., serviço de ... (n.º mecanográfico ...), não beneficiando de qualquer regime de horário flexível e trabalhando aos fins-de-semana.*

4. *A Requerente tem a absoluta necessidade de estar com os seus filhos nos fins-de-semana e feriados, porquanto não tem alternativa para os poder deixar ao cuidado de outra instituição/creche/escola, como acontece durante os dias de semana.*

5. *Ademais, a exigência do cuidado e acompanhamento familiar que deve ser prestado a três crianças menores de 12 anos é elevada e exigente.*
6. *Um dos filhos da Requerente é portador de doença crónica, tendo acompanhamento periódico hospitalar em várias especialidades e carecendo de terapias especializadas, nomeadamente terapia da fala, com acompanhamento familiar.*
7. *A filha mais velha da Requerente frequenta o 1.º ciclo de ensino, sendo o seu horário escolar compreendido entre as 9h00 e as 17h30.*
8. *O que significa que a necessidade da Requerente continuar a ter um regime de horário flexível, com possibilidade de não trabalhar aos fins-de-semana e feriados, não só se como ainda fica mais vinculada e legalmente admissível.*
9. *Acrescendo a necessidade de acompanhar os seus filhos fora do horário escolar nos dias úteis.*
10. *É o superior interesse dos seus filhos que está em causa, particularmente o seu filho com necessidades educativas especiais; e a necessidade de conciliar o horário escolar da sua filha mais velha e o seu exigido acompanhamento.*
11. *A aqui requerente tem noção que é funcionária deste ... e não do serviço em que se encontra em funções, estando disponível para exercer funções em qualquer departamento que lhe permita a atribuição do horário solicitado, a fim de conciliar a vida profissional com a vida familiar.*
12. *Para os trabalhadores com responsabilidades familiares as condições de atribuição do direito a **trabalhar** em regime de horário flexível encontram-se atualmente estabelecidas nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua versão atualizada, independentemente do seu vínculo laboral (setor privado ou setor público).*
13. *Tal direito, tem a sua consagração constitucional no artigo 59.º n.º 1, alínea b) da Constituição da República Portuguesa.*
14. *Assim, ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, esta trabalhadora vem requerer a atualização do seu horário de trabalho, até que o filho mais novo perfaça 12 anos, pretendendo trabalhar dias úteis, numa plataforma fixa das 11h30 às 15h00, com horário flexível de entrada às 9h45 e as 11h30 e horário flexível de saída entre as 15h00 e as 17h00, assim se requerendo.*
15. *A aqui requerente está disponível para encontrar outras soluções, nomeadamente um horário fixo, caso seja mais vantajoso para a gestão dos serviços.*
16. *Anexa-se a este requerimento comprovativo de agregado familiar, identificação dos membros do agregado familiar, declarações que comprovam doença crónica, terapias e necessidade de acompanhamento familiar.*

(...)"

1.3. Por carta correio eletrónico datado de 25.08.2021, a entidade empregadora comunicou a intenção de recusa, nos termos que a seguir se reproduzem:

"(...)

Cumprе informar que o pedido de Horário Flexível da colaboradora ..., foi objeto de despacho de deferimento, pelo Sr. Diretor ... de acordo com o parecer da Enf.^a Gestora, seguindo em anexo copia do mesmo.

(...)"

Pela enfermeira gestora foi proferido o seguinte despacho manuscrito:

"O horário solicitado no ponto 14 pela colaboradora ... – ..., não é compatível com o período de funcionamento do serviço. Sugiro entrada às 9h com saída às 16h"

Pelo Enfermeiro Diretor foi proferida a seguinte informação:

"(...) Concorda-se e autoriza-se de acordo com a senhora enfermeira gestora. (...)"

1.4. Por correio eletrónico datado de 25.08.2021, a trabalhadora apreciou a intenção de recusa, nos seguintes termos:

Exmos. Srs.,

Na sequência do despacho proferido por V.^{as} Ex.^{as}, nos termos do n.º 4, do artigo 57.º do Código do Trabalho, venho apresentar a minha pronúncia:

- 1. O despacho de V.^{as} Ex.^{as} refere que o meu pedido de horário flexível foi deferido.*
- 2. Contudo, o horário que legitimamente solicitei não é aquele que V.^{as} Ex.^{as} deferiram, invocando razões de conveniência de serviço.*
- 3. Ora, a este propósito devo dizer que, salvo melhor opinião, não se mostra fundamentado por que razão de conveniência de serviço, o horário proposto não foi aceite.*
- 4. Importaria, salvo melhor entendimento, a concretização factual dessa alegada inconveniência, sob pena de não se mostrar fundamentado o aparente indeferimento.*
- 5. Por esse motivo, significa que, ao contrário do que é emanado no aludido despacho, a minha legítima pretensão foi indeferida.*
- 6. E, se assim é, ou pelo menos havendo essa intenção, deverá este serviço remeter a sua intenção, devidamente fundamentada, para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, nos termos do n.º 5, do artigo 57.º do Código do Trabalho, para que esta emita parecer.*

Face a todo o exposto, requer-se, muito respeitosamente, que sejam tomados os devidos procedimentos legais obrigatórios, face ao cenário e situação expostos.

(...)”

1.5. Por correio eletrónico datado de 03.09.2021, foram solicitados os mapas dos turnos do serviço onde a requerente desempenha funções.

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. 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 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.

2.4. 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”.

2.5. 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.

2.6. 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).

2.7. 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. Na esfera do Direito Nacional, 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 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/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.

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 subseqüentes 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 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.

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

2.22. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a 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 Código do Trabalho, 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 referido preceito legal.

2.23. O horário flexível surge 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.

2.24. 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)].

2.25. Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar

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 Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

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 desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

2.26. Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a 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 Código do Trabalho (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, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

DO CASO EM CONCRETO

2.27. A trabalhadora requerente, no seu pedido de trabalho em regime de horário flexível, solicita, para prestar assistência aos seus 3 (três) filhos menores de 12 anos de idade, um horário flexível, com uma plataforma fixa das 11h30 às 15h00 e plataforma móvel das 9h45 às 17h00, de 2.ª a 6.ª feira.

Declara que os menores vivem consigo em comunhão de mesa e habitação e solicita que tal horário seja para manter até o seu filho menor, com 2 (dois) anos de idade, perfazer 12 anos.

2.28. Analisando o pedido de horário flexível formulado e apresentado pela trabalhadora requerente, e os horários dos turnos existentes no serviço onde a mesma desempenha funções, verifica-se que o seu pedido não é enquadrável nos turnos existentes.

2.29. Com efeito, e tal como se refere supra, o entendimento desta Comissão vai no

sentido da possibilidade, do/a trabalhador/a na elaboração de pedido de trabalho em regime de horário flexível, indicar uma amplitude temporal diária e semanal, desde que, enquadrada na amplitude de turnos existentes.

2.30. Ainda que a plataforma fixa seja entre as 11h30 e as 15h00 e enquadrável nos turnos, porquanto esse período resulta do turno em laboração, o certo é que a plataforma móvel indicada não é coincidente com os horários dos turnos existentes.

2.31. Assim, a existência de um horário de trabalho em regime de horário flexível desenquadrado com a amplitude dos turnos existentes, implica “per si”, a desregulação dos mesmos.

2.32. Com efeito, tal facto, inviabiliza o pedido formulado pelo trabalhador, tal como requerido, podendo, contudo, a trabalhadora, se assim o entender, elaborar um novo pedido, dentro do horário de funcionamento e tendo em conta os turnos existentes e em vigor na entidade empregadora.

2.33. Quanto aos demais fundamentos invocados na intenção de recusa da entidade empregadora, fica a sua análise jurídica prejudicada pela verificação deste facto.

2.34. Sem prejuízo do exposto, importa salientar 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 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 da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1. 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

3.2. Sem prejuízo do acima exposto, poderá a trabalhadora, caso assim o entenda, apresentar um novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, desde que enquadrado com os turnos existentes e cumprindo os formalismos previstos no artigo 56.º e 57.º do CT.

3.3. O presente parecer não dispensa a entidade empregadora 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 ao trabalhador 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, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, 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 MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 15 DE SETEMBRO DE 2021, COM O VOTO CONTRA DAS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) e UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.