

PARECER N.º 684/CITE/2022

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador 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 nº CITE-FH/3233/2022

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora, enviou à CITE, no dia **6 de setembro de 2022**, por comunicação eletrónica, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ...

1.2. A trabalhadora remeteu o seu pedido à entidade empregadora, no dia **3 de agosto de 2022**, nos seguintes termos:

“ venho por este meio solicitar um horário flexível para prestar assistência a filhos menores de dozes anos.
- 06h00 às 14h00 (horário da manhã)
- 08h00 às 17h00 (horário central)
Declaro ainda que os menores vivem na mesma habitação”

1.3. A trabalhadora não junta documentos.

1.4. A entidade empregadora, em **23 de agosto de 2022**, manifestou à trabalhadora a sua **intenção de recusar o pedido** formulado, nos seguintes termos:

“1. Enquadramento prévio
De acordo com a S/ comunicação cima referida, V. Exa. requer autorização para passar a trabalhar a em regime de trabalho flexível, nos seguintes termos:
(a) Tem 2 filhos, alegadamente menores de 12 anos, que viverão com V. Exa. em comunhão de mesa e habitação;
(b) Pretende trabalhar num horário alegadamente flexível das 06h às 14h (Horário da Manhã) ou, em alternativa, das 08h às 17h (Horário Central);

2. Decisão da

Apreciando, vimos por este meio, em nos termos e para os efeitos do art. 57.º/3 do Código do Trabalho, comunicar a V. Exa. a nossa intenção de recusar o seu pedido com base nos seguintes fundamentos:

2.1. Das exigências imperiosas de funcionamento da empresa e da incompatibilidade do pedido com as funções atualmente exercidas Sem prejuízo do acima exposto, V. Exa. trabalha na desde 27.08.2018, desempenhando atualmente – e desde a sua admissão - as funções de Operadora.

As funções de Operador/a pressupõem, necessariamente, a prestação de trabalho em regimes de turnos rotativos, o que tem plena consciência e aceitou, sem reservas, aquando da sua contratação há 4 anos.

Aliás, como é do seu conhecimento, a Empresa labora em 3 (três) turnos rotativos, justificada pela necessidade de negócio. O sistema de gestão de produção da é sequencial, gerido em grupos de 10 (dez) / 12 (doze) elementos por equipa que rodam por turnos, de modo a garantir a flexibilização da vida pessoal e familiar com a vida profissional para todos os trabalhadores operadores.

Em concreto, V. Exa. trabalha atualmente numa linha do projeto HR13, que opera nos referidos 3 (três) turnos rotativos, e cuja composição da equipa inclui trabalhadores com funções específicas e que não podem facilmente ser substituídos, atendendo às especificidades técnicas do projeto em que está inserida.

Assim, em caso de aceitação da sua proposta, nos moldes apresentados, tal significaria que V. Exa. teria de deixar de estar totalmente alocada ao projeto HR13, pois de duas em cada três semanas a teria de colocar V. Exa. noutras funções ou noutra projeto, de modo a não prejudicar o normal funcionamento dos turnos pré-estabelecidos pela, o que não é operacionalmente possível. Além disso, o seu pedido implicaria, por um lado, uma maior sobrecarga de trabalho dos atuais colegas, bem como implicaria, a muito curto prazo, a contratação de um elemento adicional, com os inerentes custos financeiros e custo de formação inicial e adaptação ao posto de trabalho, criando disrupções no normal funcionamento dos turnos e da organização dos horários de trabalho das equipas.

Em suma, o seu pedido de horário fixo colocaria em crise o normal funcionamento dos demais turnos e horários de colegas, criando desalinhamento dentro da Empresa, com os inerentes prejuízos financeiros e de recursos humanos associados.

2.2. Do não cumprimento dos requisitos necessários para o efeito:

Analisado o seu pedido, constatamos que se limita a pedir horário flexível para assistência a filhos menores sem, contudo, (i) contextualizar factualmente; (ii) fundamentar a necessidade para a flexibilização do horário de trabalho, nem a indicação da duração deste pedido; ou (iii) apresentar documento de suporte que comprove a menoridade dos dois filhos que servem de fundamento ao pedido.

Deste modo, V. Exa. limita-se a propor dois horários de trabalho fixos, sem qualquer indicação de períodos flexíveis alternativos.

Adicionalmente, os horários “flexíveis” sugeridos por V. Exa. não têm qualquer correspondência com os horários por turnos definidos pela

..... que, como bem sabe, opera em 3 (três) turnos rotativos: das 6:00-14:00; das 14:00-22:00 e das 22:00-06:00.

Com efeito, a sua proposta de horário das 06h00 às 14h00 é, na verdade, um pedido horário de trabalho fixo que coincide com o horário atualmente praticado no turno da manhã, ao passo que o segundo horário alternativo proposto – das 08h às 17h – não tem qualquer correspondência com o normal funcionamento da operação, o que implicaria que prestasse trabalho durante dois turnos distintos, com todas as limitações inerentes a essa situação. Esta proposta, a ser aceite, causaria enormes transtornos ao funcionamento da, bem como implicaria a supressão do pagamento do subsídio de turnos que V. Exa. atualmente auferi – e que corresponde a 25% da sua retribuição – uma vez que deixaria de operar em regime de turnos, mas antes em regime de horário fixo.

Adicionalmente, V. Exa. apresenta declaração comprovativo de que os seus filhos vivem consigo em comunhão de mesa e habitação (o qual não contestamos), mas esse documento não atesta que os seus filhos sejam menores de 12 anos, não tendo fornecido qualquer documento de suporte alternativo.

Assim, e pelas razões supra expostas que representam uma exigência imperiosa de funcionamento da empresa, informamos V. Exa. da nossa decisão de recusar o pedido que nos dirigiu.”

1.5. Não consta do expediente remetido à CITE que a trabalhadora tenha respondido à intenção de recusa, designadamente completando o pedido inicial.

1.6. Não foram alegados ou documentalmente comprovados quaisquer outros factos com relevância para a presente apreciação.

Cumpre analisar,

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A CITE tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

2.2. No pressuposto de cumprimento desta missão, 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 (...)”.

2.3. A proteção da parentalidade e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal tem conhecido nos últimos anos, e no quadro do **direito comunitário**, um forte impacto normativo respaldado, aliás, por vasta jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia, constituindo hoje a Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, a diretiva geral 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 e que impõe aos Estados Membros a obrigação de criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

2.4. A igualdade entre homens e mulheres é, assim, um princípio fundamental da União Europeia, em consonância, aliás, com o disposto no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do **Tratado da União Europeia (TUE)**, sendo a promoção desta igualdade, em si mesma, um dos objetivos da própria União.

2.5. Também 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 dispondo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “(...) a União apoiará e completará a ação dos Estados Membros (...)” no domínio da “(...) (i) igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

2.6. 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.**

2.7. Recentemente, 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 a 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).

2.8. Ainda, a Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” assinala 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”.

2.9. Por fim, referimos ainda que 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**.

2.10. No quadro do **direito nacional**, o regime jurídico da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar encontra arrimo na **Constituição da República Portuguesa (CRP)** que consagra no seu artigo 13º o princípio fundamental da igualdade enquanto princípio estruturante do Estado de Direito democrático, vinculando ainda o Estado Português à tarefa de “(...) promoção da igualdade entre homens e mulheres (...), como resulta do artigo 9º, alínea h) da CRP.

2.11. Como condição material da igualdade entre homens e mulheres estabelece ainda a CRP, no seu artigo 59º, 1, al. b), que “todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito (...) 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 família.”

2.12. “A família como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros”, incumbindo ao Estado, nesse sentido, a definição, implementação e execução de

“(…) uma política de família com carácter global e integrado”, e a promoção “(…) através da concertação das várias políticas sectoriais, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar” – cf. artigo 67º, alínea h) CRP.

2.13. Em próxima correlação, aliás, com a Convenção (156) da Organização Mundial do Trabalho, de 1981, especialmente dirigida a trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades em relação a filhos dependentes, quando tais responsabilidades possam restringir as suas possibilidades de preparação, ingresso, participação ou promoção na atividade económica.

2.14. Consagra, neste sentido, a nossa lei fundamental o direito dos pais e das mães “(…) 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 que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”, Cf. artigo 68º CRP.

2.15. Já no plano infra constitucional, o **Código do Trabalho** (doravante CT), aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de fevereiro trata na subsecção IV, capítulo I, título II, a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê no artigo 56.º, 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 por horário flexível “aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.

2.16. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito de trabalhar em regime de horário flexível nos termos do artigo 56º, 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 a criança vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cf. artigo 57.ºCT.

2.17. 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, ou verificada que seja a impossibilidade de substituir o/a

trabalhador/a se este/a for indispensável, tudo nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º CT.

2.18. Impõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador comunique a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido, sendo que, em caso de não observância deste prazo indicado, se deve considerar aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do mesmo artigo.

2.19. Quando o empregador pretenda recusar o pedido é ainda obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos agora da alínea c) daquele n.º 8.

2.20. 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.

2.21. O conceito de horário flexível está previsto no artigo 56.º, n.º 2 do CT, já citado, concretizando o n.º 3 deste artigo que “o *horário flexível*, **a elaborar pelo empregador** (sublinhado nosso), *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”.*

2.22. 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**.

2.23. A intenção subjacente a esta previsão legal 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 (doze) anos ou, independentemente da idade,

com deficiência ou doença crónica.

2.24. 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 referido n.º 3 do artigo 56.º do CT.

2.25. 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 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.

2.26. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente trabalhador/a, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível, se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário, definido no artigo 198.º do CT enquanto “(...) tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana”.

2.27. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão vai no sentido de que **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 consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador**, a quem compete **SEMPRE** 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.

2.28. Sobre o **conceito de horário de trabalho**, adianta também o legislador no artigo 200º do CT que se entende por horário de trabalho “a determinação das horas de **início e termo do período normal de trabalho diário** e do **intervalo de descanso**, bem como do **descanso semanal**.”

2.29. Dito isto, o horário flexível surge assim como resposta à necessidade de pais trabalhadores

e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças ou filhos/as com deficiência ou doença crónica, acudindo as 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 inerentes à dignidade humana dos/das trabalhadores/as relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.30. Enquanto dimensão do «tempo de trabalho digno» o horário flexível é uma ferramenta legal essencial para proporcionar aos trabalhadores e trabalhadoras o tempo e a flexibilidade de que necessitam para as suas vidas pessoais, incluindo cuidar das responsabilidades familiares, em harmonia com o princípio estabelecido na já referida Convenção da OIT (n.º 156) relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores dos dois sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, de 1981.

2.31. É, por isso, dever da entidade empregadora proporcionar aos seus 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)].

2.32. Apesar de normalmente introduzidos com o objetivo de facilitar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, e não tanto por razões específicas da empresa, os horários flexíveis podem igualmente servir objetivos não menos relevantes das próprias entidades empregadoras ao melhorar a motivação, o desempenho e a própria produtividade dos/as trabalhadores/as.

2.33. Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um 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 exequível 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.**

2.34. Resulta expressamente do quadro normativo que assim delineado a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação da vida profissional dos/as trabalhadores/as com as suas responsabilidades familiares, **sendo apenas legítimo recusar tal pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, factos que devem ser objetiva e claramente concretizados, pela entidade empregadora.**

2.35. No caso em apreço, a trabalhadora solicita atribuição de um horário flexível para prestar assistência a filhos menores de dozes anos, sugerindo que o horário seja compreendido entre as 06h00 às 14h00 (horário da manhã) ou entre as 08h00 às 17h00 (horário central) e mais declarando que os menores vivem na mesma habitação.

2.36. Como referimos, o procedimento relativo ao exercício do direito a trabalhar em regime de flexibilidade de horário está regulado no art. 57º do Código do Trabalho, cumprindo assim ao trabalhador ou à trabalhadora apresentar o seu pedido, por escrito, à entidade empregadora, com trinta dias de antecedência, relativamente à data em que pretende iniciar o exercício do seu direito, e fazendo o mesmo acompanhar de uma declaração da qual conste que o menor vive com ele/ela em comunhão de mesa e habitação.

2.37. Por seu turno, o direito a trabalhar em regime de flexibilidade de horário, nos termos previstos no artigo 56º do mesmo diploma, destina-se a trabalhador/a com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele/a viva em comunhão de mesa e habitação.

2.38. No pedido apresentado à entidade empregadora, a trabalhadora não menciona a idade do/a(s) filho/a(s), e não declara ou apresenta declaração comprovativa de que vive com o(s) filho/a(s) em comunhão de mesa e habitação, *declarando apenas que os menores vivem na mesma habitação.*

2.39. Consideramos, por isso, que o pedido apresentado não cumpre os requisitos necessários à sua apreciação, ficando assim prejudicada a análise da intenção de recusa da entidade empregadora.

III – CONCLUSÃO

Pelo 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. A trabalhadora, querendo, poderá, a todo o tempo, apresentar novo pedido que cumpra os necessários requisitos legais.

3.3. Não obstante, a empregadora 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, respeitando no caso concretos os limites de amplitude propostos pelo trabalhador, 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, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º, e alínea h), n.º 2 do artigo 67º, da Constituição da República Portuguesa.

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