

PARECER N.º 663/CITE/2022

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 3376-FH/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, em 13.09.2022, via CAR, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitada pela trabalhadora

1.2. Por documento escrito, datado de 17.08.2022, a trabalhadora formulou um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“Exm^a Senhora Diretora de ... da empresa ...

... , na categoria de Empregado de balcão/mesa de Self-service até 2 anos, a exercer funções no Serviço de ..., na empresa que V.^a Ex.^a superiormente dirige na secção de recursos humanos, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, vem solicitar a V.^a Ex.^a que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de doze anos, pelo período de cinco anos com o seguinte horário de trabalho:

Entre Segunda e Sexta-feira com horário compreendido entre as 8h e as 18h, de acordo com as necessidades da empresa, recorda-se ainda a continuação da redução de horário aplicável durante o tempo em que dure o período de amamentação devidamente comprovado mensalmente com declaração médica.

Este pedido prende-se com o facto de não ter com quem deixar o filho após o período em que este termina a escola devido ao horário do cônjuge.

Declara ainda que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com o requerente.

Em anexo segue:

Anexo 1 - Regulamento interno da Creche destacando Artigo 26.º Localização e Horário de Funcionamento

Anexo 2 - Documento comprovativo de horário do pai

Espera deferimento.”

1.3. Por documento escrito, datado de 26.08.2022, a entidade empregadora remeteu a sua intenção de recusa, cujo conteúdo se transcreve:

“Assunto: Seu pedido de atribuição de horário flexível datado de 17 de Agosto de 2022;

Exma. Senhora:

Os nossos sinceros cumprimentos.

Acusamos a receção do seu pedido em epígrafe que mereceu a nossa melhor atenção.

Relativamente ao mesmo, importa considerar o seguinte:

O seu local de trabalho corresponde a ... , sitos no ..., com o horários de funcionamento, ininterrupto, aberto ao público, 7 dias por semana, entre as 07 e as 23 horas.

São 13 as funcionárias que asseguram o horário de funcionamento daqueles 4 estabelecimentos, através de turnos, com folgas rotativas, sendo necessária a permanência simultânea de 3 colaboradoras em cada estabelecimento.

Ora, das colegas que consigo dividem aqueles horários, duas delas têm igualmente filhos menores de 12 anos.

Acresce que, tendo em atenção as suas responsabilidades familiares, os horários têm sido elaborados sem que lhe seja atribuído o período de fecho dos estabelecimentos que encerram às 23 horas;

Pelo que, os horários que lhe vêm sendo atribuídos respeitam já, dentro do que se mostra possível dentro das imperiosas exigências da empresa, com salvaguarda de critérios de equidade e igualdade

relativamente às colegas que desempenham as mesmas funções e asseguram o funcionamento dos mesmos estabelecimentos, a sua necessidade de cumprir com as suas responsabilidades familiares.

A atribuição de horário exclusivamente de segunda a sexta-feira e até às 18 horas revela-se absolutamente impossível, tendo em conta o tipo de estabelecimentos em que presta o seu trabalho, que registam maior afluência de clientela precisamente ao fim de semana.

Relembramos ainda que há cerca de 2 meses a empresa propôs-lhe a alteração do seu local de trabalho para um estabelecimento da mesma na ... , com horário de funcionamento de segunda a sexta-feira, que v/ Ex.^a declinou por ser mais distante.

Assim, é inegável que suas necessidades familiares têm sido consideradas pela empresa tanto quanto tal se mostra possível, salvaguardando naturalmente as imperiosas necessidades desta e o tratamento equitativo de todas as trabalhadoras que prestam o seu trabalho nos mesmos estabelecimentos, assegurando os respetivos horários de funcionamento.

Pelos motivos supra expostos, impõe-se indeferir o seu pedido de prestar trabalho apenas de segunda a sexta-feira e até às 18 horas.

Na expectativa do bom acolhimento por V. Ex.^a, do supra expendido, reiteramos os nossos melhores cumprimentos.”

1.4. Por documento escrito, datado de 05.09.2022, a trabalhadora apresentou a sua apreciação àquela intenção de recusa, conforme se transcreve:

“Assunto: Pedido de Recurso do indeferimento de pedido de horário flexível recebido a 5 de Setembro de 2022

Exmos Srs

Acuso a receção da vossa resposta ao meu pedido de horário flexível, gostaria no entanto de esclarecer algumas questões relativas às razões pelas quais o meu pedido foi indeferido.

Nomeadamente o horário de funcionamento dos 4 estabelecimentos, bem como a distribuição das funcionárias, importa referir que de facto os horários se concentram entre as 7 e as 23h, no entanto a ... ao fim de semana atualmente apenas labora até às 13h, e o ... têm horário de encerramento às 20h (Segunda a Domingo) e 19h (Segunda a Sexta) respetivamente, em relação à permanência em

simultâneo de 3 colaboradoras em cada ... acredito que se refiram a trabalhadoras afetas a cada ...pois normalmente está apenas uma colaboradora por loja a não ser no momento de passagem de turno.

Refiro também o facto de ter duas colegas na equipa que têm filhos menores de 12 anos, e sendo a equipa constituída por apenas mulheres é muito natural que assim seja, no entanto não é da minha responsabilidade se não solicitaram este direito que a legislação do Código do Trabalho prevê no Artigo 56º pois podem não querer/ter essa necessidade, na minha situação em concreto e sendo um direito previsto na lei fiz o pedido que enderecei a V. Ex.ª.

Em relação à proposta que me foi feita há cerca de dois meses, contextualizando falei nessa altura com os Recursos Humanos da empresa pois por questões de saúde terei de ter um acompanhamento mais próximo do meu filho e o facto de não estar junto dele ao fins de semana e não ter com quem o deixar devido aos horários de turnos que o pai tem, devidamente comprovados no pedido feito, tem-lhe sido bastante prejudicial, relativamente à proposta que me foi feita de mudança para as instalações da empresa na ... como referem declinei por ser distante e não só, teria de fazer cerca de 25km/dia o que também significa uma despesa acrescida ao orçamento familiar quer o tempo que teria de despende em deslocações, cerca de 15/20 minutos para cada lado o que me ia ainda agravar mais o meu problema de estar mais tempo com o meu filho, mas o motivo principal para a minha recusa foi acima de tudo porque me foi informado que teria de prescindir da minha redução de horário relativa ao horário de amamentação, direito meu previsto no Código do Trabalho, Artigo 47º, "1 - A mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação" refiro ainda o ponto 7 "7 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo", portanto para além de todas as razões acima mencionadas este foi o motivo fulcral para a minha recusa da proposta feita, pois além de estar a rejeitar um direito meu passaria a ter de trabalhar mais horas e perder mais tempo em deslocações o que me seria bastante prejudicial nem falando da inconstitucionalidade do pedido.

Reconheço ainda e valorizo o esforço da empresa na execução do meu horário dispensando-me assim de ter feito até agora turnos até às 23h, no entanto reconheço também sempre a minha disponibilidade para com a empresa na flexibilidade e alteração de horário quando solicitado e mediante as minhas possibilidades, bem como fazer mais horas diárias além das previstas no horário sendo compensadas posteriormente essas horas.

Desta forma e com todas as questões agora esclarecidas da minha parte, peço e agradeço uma reapreciação do meu pedido de horário flexível de Segunda a Sexta-Feira entre as 8h e as 18h, período de funcionamento do infantário e o único período onde tenho sempre quem me fique com o meu filho devido ao facto do pai ter um horário rotativo por turnos entre Segunda a Domingo, horário flexível este previsto no Código do Trabalho Artigo 56º enviado a V. Ex.ª a 17 de Agosto de 2022.

Com os melhores cumprimentos.”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

“(…) 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 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);

2.4. 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.

2.5. 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.

2.6. 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 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”.

2.7. 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. No âmbito do Direito interno, o artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra 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 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 Código do Trabalho.

2.17. Nos termos do nº 7 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. 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)].

III – O caso em análise

3.1. A trabalhadora requerente solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível na amplitude 08h00 – 18h00, de segunda a sexta-feira, pelo período de cinco anos.

3.2. A entidade empregadora recusa a concessão do horário petitionado alegando que o tipo de estabelecimentos em causa regista maior afluência em dias de fim de semana, sendo necessária a permanência de 3 trabalhadores em simultâneo em cada um dos quatro estabelecimentos, e sendo 13 os trabalhadores que asseguram o serviço nos mesmos. Refere ainda a existência de duas trabalhadoras que, à semelhança da requerente, têm filhos menores de 12 anos.

Em sede de apreciação, a trabalhadora refere que normalmente apenas se encontra ao serviço uma trabalhadora por

3.3. Recorde-se que, nos termos do art.º 57º, nº2 do CT, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável.

A propósito da concretização deste conceito indeterminado, referiu o Ac. do Tribunal da Relação do ... , proc. nº ..., relator ... , que *“as exigências imperiosas relacionadas com o funcionamento da empresa ou serviço que podem justificar a recusa da Entidade empregadora de atribuição de um horário flexível não se exprimem na maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou no maior ou menor encargo para o empregador perante a necessária gestão do respetivo quadro de pessoal.”*

Também no Ac. Tribunal da Relação de ... , proc. nº ... , relator ... , se entendeu que *“A expressão utilizada pelo legislador “exigências imperiosas” é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai*

sobre o empregador é a 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. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”.

3.3. Neste sentido, não resulta inequívoco, quer do conteúdo da intenção de recusa, quer dos mapas de horários de trabalho dos estabelecimentos remetidos pela entidade empregadora, que a prática do horário flexível pela trabalhadora não assegure o regular e normal funcionamento do serviço nos ... em causa, uma vez que, conforme resulta daqueles elementos, a entidade empregadora dispõe atualmente de mais 12 trabalhadores, para além da requerente, que pode afetar ao funcionamento dos mesmos. Consequentemente, não foi alegada ou concretizada a existência de períodos a descoberto em um e/ou vários dos estabelecimentos em causa, isto é, períodos de funcionamento que deixariam de ser convenientemente assegurados em resultado da concessão do horário flexível à trabalhadora.

3.4. Tal circunstancialismo não pode, todavia, ser confundido com aquele em que no âmbito de uma mesma empresa ou estabelecimento se verifica a existência de uma pluralidade de trabalhadores que, reunindo os requisitos legalmente estabelecidos, solicitam a prática de um horário flexível nos mesmos moldes, uma vez que não está previsto, nem poderia existir, um *numerus clausus* de trabalhadores que, no âmbito de uma empresa, podem usufruir daquele horário, bem como não se pode verificar uma diferenciação de tratamento entre trabalhadores que primeiro o solicitam relativamente a posteriores pedidos, sob pena de tal tratamento radicar numa discriminação direta em função da parentalidade (ver parecer 710/CITE/2017).

Para estes casos, e conforme entendimento da CITE em numerosos pareceres: *“Naturalmente que perante uma situação de colisão de direitos, nos termos previstos no art.º 335.º do Código Civil (como pode acontecer quando se verifica a existência de uma pluralidade de trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos que solicitam a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho), para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, impõe-se uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço por todas /as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica.”*, alcançando-se, dessa forma, a harmonização do exercício de todos os direitos em causa.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

4.1. 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

4.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições que favoreçam a conciliação trabalho/família, e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-lhe essa mesma conciliação, nos termos dos artigos 127.º/3, 212.º/2/b) e 221.º/2 do Código do Trabalho, em conformidade com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da Constituição da República Portuguesa.

4.3. 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 tutela da parentalidade.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 12 DE OUTUBRO DE 2022, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUÓRUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.