

PARECER Nº 735/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.

Processo n.º 3808-FH/2022

I – OBJETO

1.1. Em 07.10.2022, a CITE recebeu, via correio eletrónico, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitada pelo trabalhador ..., da categoria de Guardas, com o posto de Guarda Principal.

1.2. Por documento escrito, recebido pela entidade empregadora em 16.09.2022, o trabalhador solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“Exm.º SENHOR ...

..., Guarda Principal Inf.ª n.º 473/2041023, a prestar serviço no Destacamento de Trânsito de ..., nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, vem por este meio requerer, a V.ª Ex.ª que lhe seja atribuído um regime de horário flexível, para prestar assistência inadiável e imprescindível aos dois filhos menores, um de dois anos e outro de nove meses, pelo período de, pelo menos, um ano com horário que lhe permita a guarda dos seus filhos que vivem em comunhão de mesa e habitação com o requerente, estando este disponível nos dias úteis para o serviço, com exceção para os fins de semana, feriados e tolerâncias de ponto, no horário compreendido entre as 07h00 de segunda-feira e as 23h59 de sexta-feira.

Declara-se ainda que ... e ... se encontram matriculados na escola ... de ... - ... cujo horário de funcionamento é das 07h45 às 19h15 dias úteis, conforme declaração que se anexa ao presente pedido.

Junta-se declaração de horário de trabalho da esposa

Pede deferimento.”

1.3. Por documento escrito, notificado em 04.10.2022, a entidade empregadora comunicou ao trabalhador a sua intenção de recusar a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos seguintes termos:

“1. FINALIDADE

Submeter à apreciação e decisão superior o requerimento do Guarda-Principal de Infantaria NM ..., ..., a prestar serviço no Destacamento de Trânsito de ... (DT ...), do Comando Territorial de ... (CTer ...), para autorização da prestação de serviço em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.

2. SITUAÇÃO

O GPrin ..., a prestar serviço no DT ..., solicitou autorização para a prestação de serviço em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, exercendo a sua atividade entre as 07h00 e as 23h59, em dias úteis, dispensa de serviço aos fins de semana, feriados e tolerância de ponto, para poder prestar apoio imprescindível e insubstituível aos seus filhos, ... de 03 anos e ... de 09 meses de idade, pelo período de um ano. (Ref a))

3. ANÁLISE

a. A competência para decisão sobre o pedido de concessão de prestação de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares encontra-se subdelegada no Exmo Diretor do Departamento de Recursos Humanos, por força da alínea a) do n.º 1 do Despacho n.º 417/21-OG, de 30 de novembro, do Exmo Comandante do Comando da Administração dos Recursos Internos (CARI).

b. Os militares da Guarda, em matéria laboral, encontram-se afetos às disposições previstas no Decreto-Lei n.º 30/2017, de 22 de março, nominado Estatuto dos Militares da Guarda Nacional Republicana (EMG NR) que, nos termos do seu artigo 183.º estabelece que: “Em matéria de parentalidade, o militar da Guarda goza dos direitos previstos na lei geral (...).”

c. Face à remissão estatutária, no que concerne a esta matéria, aplica-se a Lei Geral em virtude de ser a própria lei especial que legitima a sua aplicabilidade.

d. Assim, o regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares encontra-se regulado nos artigos 56.º e 57.º, ambos do Código de Trabalho (CT), aprovado na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua versão mais recente.

e. Por sua vez, nos termos do n.º 1 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 30/2017, de 22 de março, que aprovou o Estatuto dos Militares da Guarda Nacional Republicana (EMG NR), “o militar da Guarda é aquele que ingressou na Guarda e a ela se encontra vinculado com carácter de permanência, em regime de nomeação, satisfazendo as características da condição de militar”.

f. E, a condição militar estabelece que, “(...) o militar da Guarda está permanentemente disponível para o serviço, ainda com o sacrifício dos interesses pessoais (...)”.

g. É esta característica que se encontra estabelecida nos seguintes diplomas:

(1) Alínea f) do artigo 2.º da Lei Bases Gerais do Estatuto da Condição Militar;

(2) N.º 4 do artigo 13.º do EMGNR;

(3) Alínea g) do artigo 13.º do EMGNR conjugado com o n.º 1 do artigo 15.º do Regulamento de Disciplina da Guarda Nacional Republicana.

h. Salientar que, neste sentido, o militar da Guarda é, nos termos do n.º 1 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 298/2009, de 14 de outubro, abonado do suplemento por serviço nas forças de segurança que é um acréscimo remuneratório mensal atribuído aos militares da Guarda em efetividade de serviço, precisamente com fundamento no regime especial da prestação de serviço, no ónus e restrições específicas das funções de segurança, no risco, penosidade e disponibilidade permanente.

i. Devem ser levadas em conta as diretrizes decorrentes do parecer e entendimento do Comando Operacional, de 25 de outubro de 2017, constante no e-mail n.º 1171819, o qual refere que “(a) atribuição daquele regime (horário flexível), independentemente da sua duração, é incompatível com a manutenção no exercício de funções operacionais subordinadas ao regime de prestação de serviço ordinário externo específico (...)”.

j. Quanto à colocação/habilitações do militar, é possível verificar que o mesmo possui o curso de trânsito e encontra-se a exercer funções no DT

k. Considerando as funções na valência do trânsito que desempenha o militar, fiscalização, o ordenamento e a disciplina do trânsito em todas as infra-estruturas da Rede Nacional Fundamental e Complementar, bem como a implementação no território das Subunidades desta Guarda, uma eventual autorização acarretará grave prejuízo para o serviço.

l. A especialização em causa (trânsito) encontra o seu enquadramento nos termos da alínea a. do ponto 2. do Despacho n.º 281/19-OG, de 07 de dezembro.

m. De referir que na eventualidade da CITE tecer parecer favorável à concessão de regime de horário flexível, o militar poderá ser colocado em U/O/S onde seja compatível o exercício de funções.

4. CONCLUSÕES

a. O GPrin ..., a prestar serviço no DT ..., solicitou autorização para a prestação de serviço em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, exercendo a sua atividade entre as 07h00 e as 23h59, em dias úteis, dispensa de serviço aos fins de semana, feriados e tolerância de ponto, para poder prestar apoio imprescindível e insubstituível aos seus filhos, ... de 03 anos e ... de 09 meses de idade, pelo período de um ano.

b. Verifica-se que o militar presta serviço, no âmbito da valência de trânsito, enquadrada como uma especialização e assim incompatível com o regime de horário flexível, pelos motivos apontados anteriormente.

5. PROPOSTA

Face ao exposto, esta Divisão propõe que:

a. Seja dada intenção de indeferimento (recusa) ao requerimento apresentado pelo Guarda-Principal de Infantaria NM ..., ..., do DT ..., CTer ..., para a prestação de serviço em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, de acordo com as necessidades de serviço;

b. O militar seja notificado desta intenção, informando-o que, de acordo com o disposto no n.º 4 do artigo 57.º da lei 7/2009, de 12 de fevereiro, previamente à tomada de decisão administrativa, dispõe do prazo de 5 dias a contar da respetiva notificação, para apresentar apreciação, por escrito, acompanhada dos documentos que entender;

c. Se notifique ainda o Requerente que o processo administrativo pode ser consultado no Departamento de Recursos Humanos do Comando de Administração dos Recursos Internos, da Guarda Nacional Republicana, sita na Rua da Cruz de Santa Apolónia n.º 16, em Lisboa, durante os dias úteis, no período das 09h00 às 12h30 e das 14h00 às 17h30, nos termos do n.º 2 do artigo 122.º do CPA.”

1.4. Por documento escrito, recebido pela entidade empregadora em 06.10.2022, o trabalhador apresentou a sua apreciação àquela intenção de recusa, conforme se transcreve:

“Exm.º SENHOR ...

..., Guarda Principal Infª n, ° ..., a prestar serviço no Destacamento de Trânsito de ..., vem por este meio apresentar recurso do indeferimento ao pedido de prestação de serviço em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.

O requerente quer esclarecer que não pretende fazer serviços administrativos, o mesmo requer continuar no serviço operacional de patrulha, funções que desempenha desde 2005, mas devido às responsabilidades familiares que tem de momento apenas pode trabalhar nos dias úteis. Para facilitar a escala e conseguir fazer ocorrências e outros serviços de exterior o mesmo já referiu um horário de referência desde as 07h00 de segunda feira até às 23h59 de sexta feira, para assim, dar muita margem para todos os serviços, coisa que não aconteceria se este pedisse o horário 9h00 às 17h30, aí sim estaria a comprometer quase todos os serviços de exterior.

O mesmo já apresentou o horário da esposa e também o horário da creche que frequentam os seus filhos, provando assim que durante os fins de semana, feriados e tolerâncias de ponto o requerente necessita dos dias disponíveis para cuidar dos mesmos.

O pedido é feito apenas pela duração de um ano pois, o requerente, acredita que durante esse período a situação de emprego da sua esposa venha a modificar-se e que não seja preciso este continuar em regime de horário flexível.

Acrescenta também que neste destacamento de trânsito há uma situação em tudo igual à do requerente e que a mesma foi aceite sem qualquer problema para o serviço operacional que se continua a desempenhar com normalidade.

Pede deferimento.”

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 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”*.

2.7. 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 Direito interno, no 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 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/a 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 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. 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 consagrado no artigo 56.º do CT é o resultado do reconhecimento de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

III - O CASO EM ANÁLISE

3.1. Ao trabalhador requerente é aplicável o Estatuto dos Militares da Guarda Nacional Republicana, aprovado pelo DL nº 30/2017 de 22 de Março, sendo que, nos termos do art.º 183º daquele diploma, em matéria de parentalidade “o militar da Guarda goza dos direitos previstos na lei geral, sem prejuízo do

disposto no presente Estatuto”, sendo assim aplicável ao caso os art.ºs 56º e 57º do Código do Trabalho, que regulam a autorização de prestação de trabalho em regime de horário flexível por trabalhadores com responsabilidades familiares, designadamente trabalhadores com filho(s) menor(es) de 12 anos.

3.2. Assim, o trabalhador requerente, pai de dois menores de 2 anos e 9 meses de idade, solicita a prática de um horário flexível na amplitude 07h00 – 23h59, de segunda a sexta-feira, exceptuando dias de feriado e de tolerância de ponto, pelo período de um ano.

3.3. A entidade empregadora recusa a concessão do horário petitionado alegando que o regime de horário flexível solicitado é incompatível com a manutenção da prestação de trabalho no âmbito da valência de trânsito, serviço especializado a que o trabalhador se encontra afecto, em consonância com parecer e entendimento internos. Refere ainda a entidade empregadora a possibilidade de afectação do trabalhador a outro serviço onde a prática do horário flexível se revele compatível, na eventualidade de parecer desfavorável da CITE.

3.4. Recorde-se que, nos termos do art.º 57º, n.º2, do Código do Trabalho, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

Conforme refere o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, proc.nº3824/18.9T8STB.E1, 11-07-2019, relator Paula do Paço: *“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 excepcionais, extraordinárias, inexigíveis ao empregador para conseguir manter o regular funcionamento da empresa ou estabelecimento.”*

3.5. Assim, referindo a entidade empregadora a possibilidade de concessão do horário solicitado, embora com afectação do trabalhador a serviço distinto, não se podem dar por verificadas tais exigências imperiosas que justifiquem a recusa do pedido do trabalhador. Por outro lado, em sede de apreciação, o trabalhador indica a existência de uma situação semelhante no referido destacamento, em que o respectivo deferimento não tem causado prejuízo para o serviço operacional. Ora, a verificar-se tal situação, incumbia à entidade empregadora alegar e demonstrar qual o prejuízo para o normal funcionamento do serviço em causa decorrente da concessão de ambos os horários solicitados.

Isto porque, e conforme entendimento desta Comissão, vertido em inúmeros pareceres, em rigor não existe, nem pode existir, um *numerus clausus* de trabalhadores que, no âmbito de uma empresa, podem usufruir de horário flexível, bem como não pode existir diferenciação de tratamento entre trabalhadores que primeiro o

solicitam relativamente a outros, sob pena de esse tratamento radicar em discriminação directa em função da parentalidade (ver parecer 710/CITE/2017, a título exemplificativo).

3.6. Pois para estes casos têm-se entendido que: *“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 todos/as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica.”*, logrando-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 pelo trabalhador com responsabilidades familiares

4.2. O empregador deve proporcionar ao trabalhador 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 e 212.º/2/b), do Código do Trabalho, por remissão do art.º 183º, do DL nº 30/2017, de 22 de Março, todos 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, já mencionado, 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.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 26 DE OUTUBRO DE 2022, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUÓRUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.