

## PARECER N.º 402/CITE/2015

**Assunto:** Pedido de parecer sobre impossibilidade superveniente de concessão de horário flexível  
Processo n.º 1104 – DV/2015

### I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 31.07.2015, do mandatário da empresa ...,S.A., pedido de parecer sobre a impossibilidade superveniente do regime de flexibilidade de horário relativa aos pedidos de horário flexível apresentados pelas trabalhadoras ... e ... que exercem a atividade profissional de vigilante (...), conforme, sucintamente, se transcreve:

*“..., S.A., (...) vem, expor e requerer a V. Exas o seguinte,*

*1. A ora Requerente tem ao seu serviço duas trabalhadoras (... e ...) que solicitaram, ao abrigo do disposto no art.º 57.º do Código do Trabalho, que lhes fosse atribuído um horário flexível até as respetivas filhas completarem 12 anos idade.*

*2.O pedido formulado pelas trabalhadoras consistia, basicamente, na concessão de um horário diurno (ao contrário dos turnos rotativos que até ali integravam) com início entre as 8:30h e 9:00h e termo entre as 17:30h e as 18:00h, com uma hora de intervalo para refeição - sendo que a secção onde trabalham tem atualmente 3 turnos: das 8:30h às*

*17:30h; das 15:00h às 24:00h e das 00:30h às 9:00h, com intervalo para refeição.*

*3. No seguimento do pedido formulado pelas trabalhadoras, embora com muita relutância, pois isso gera bastante descontentamento das suas colegas, a Requerente acabou por aceder ao seu desejo, e colocou-as no turno que inicia às 8:30h e termina às 17:30h.*

*4. No entanto, avisou desde logo as trabalhadoras que aquele turno seria extinto e os trabalhadores integrados nos restantes turnos, por assim o obrigarem as necessidades operacionais da empresa.*

*5. Deste modo, a partir de 1 de setembro de 2015, por forma a adaptar a mão de obra disponível às exigências da secção, passarão a existir unicamente dois turnos: das 15:00h às 24:00h e das 00:30h às 9:00h, com o intervalo para a refeição.*

*6. Portanto, o horário que as referidas trabalhadoras pretendem vai deixar de existir sendo a Requerente, por isso, obrigada a alterar o horário de trabalho de que as trabalhadoras beneficiam ao abrigo da flexibilidade de horário.*

*7. Há ainda que referir que, dentro do departamento onde as trabalhadoras prestam serviço existem outras secções com horários coincidentes com os requeridos pelas trabalhadoras em causa.*

*8. E, não obstante as tarefas dessas secções sejam desempenhadas por colaboradores com a mesma categoria profissional (...), a verdade é que estes têm, além do perfil indicado para a função, formação própria e especialização próprias, o que as trabalhadoras em causa não possuem.*

9. *Estão nesse caso a secção de "...". Estes trabalhadores têm que ter uma robustez física acima da média, pois no desempenho corrente das suas tarefas lidam com grandes pesos ... que chegam todos os dias, sendo frequente terem que transportar grandes quantidades de ... em recipientes diversos que podem pesar até 700kg.*

10. *Ora, para além do quadro nesta secção estar completo, não havendo lugar para as trabalhadoras em causa, a verdade é que estas não possuem o perfil adequado para conseguir cumprir estas funções a eficácia necessária.*

11. *Na verdade, embora as trabalhadoras tenham formação para o desempenho destas funções, colocá-las nesta secção significaria, na prática, uma diminuição de mão de obra disponível, pois a sua falta de condição física para o lugar iria sobrecarregar os demais colegas que desempenham a mesma função, levando à ineficiência de toda a secção durante o turno onde estavam integradas.*

12. *O que, por sua vez, iria sobrecarregar os turnos seguintes e gerar incumprimento de prazos por parte da Requerente.*

13. *Existe igualmente a secção da "...". Esta secção também tem o quadro completo.*

14. *Para além disso, os trabalhadores desta secção têm obrigatoriamente que ter o perfil e a formação especializada determinante para o exercício das funções que lhe estão atribuídas.*

15. *Ora, um trabalhador nestas funções demora meses antes de se tornar autónomo.*

16. *Esta é uma secção vital para o bom funcionamento da empresa, por isso é necessário alocar sempre trabalhadores altamente especializados nas funções desempenhadas pela secção.*

17. *Por tudo, pois, por razões determinantes para o bom funcionamento da empresa, não podem as trabalhadoras em causa ser colocadas nesta secção.*

18. *Existe também a secção dos "...". Nesta secção, por questões de segurança, as trabalhadoras têm que ter obrigatoriamente turnos rotativos, o que significa que, à partida, está excluída das opções das trabalhadoras em causa.*

19. *Para além disso, interagem com sistemas informáticos de diversos bancos nacionais, clientes da Requerente, tendo formação muito específica e especializada para operar com o sistema bancário de cada banco em particular.*

20. *Estas funções, por implicarem o uso de software propriedade de clientes da Requerente, têm subjacente uma relação de confiança quase pessoal com os trabalhadores que desempenham estas funções.*

21. *E os trabalhadores têm que ter obrigatoriamente uma formação e aptidão específica para lidar com este tipo de tarefas.*

22. *Assim, pelos motivos supra, relacionados com exigências imperiosas do funcionamento da empresa, as trabalhadoras em causa não podem ser adstritas à secção dos ...".*

23. *Por fim, existe também o apoio administrativo ao Departamento.*

24. Nesta secção, para além do quadro estar também completo, as funções destas trabalhadoras que compõem esta secção não é coincidente ou sequer conciliável com as trabalhadoras aqui visadas.

25. Para além disso, nenhuma das trabalhadoras do apoio administrativo tem formação para desempenhar quaisquer outras funções dentro do departamento.

26. Pelo que a afetação das trabalhadoras em causa ao apoio administrativo implicava a cessação do contrato de trabalho de um ou mais trabalhadores deste apoio, inexigível em termos legais, ainda que ao abrigo do regime da flexibilidade do horário de trabalho.

27. Pelo que vem de ser dito, não resta, pois, outra alternativa à ora Requerente do que manter as trabalhadoras nas funções atuais, integrando-as num dos turnos que vão ser criados, sendo essa a sua intenção.

28. A Requerente está, no entanto, disponível para dar preferência na escolha dos turnos às trabalhadoras em causa.

29. Sendo certo que a apreciação deste caso em concreto não está expressamente prevista como um caso merecedor de parecer prévio dessa Comissão, a verdade é que configura uma matéria de relevância social no âmbito da igualdade e não discriminação, sendo de toda a utilidade a emissão de um Parecer, ao abrigo do disposto na al. a) do art.º 3.º da DL 76/2012 de 26 de março, sobre a impossibilidade superveniente da concessão de horário flexível.

JUNTA:

- 2 Contratos de trabalho;

- *Cópia das cartas enviadas pelas trabalhadoras;*
  - *Cópia da carta concedendo horário flexível;*
  - *Relação de trabalhadores com a mesma categoria profissional das trabalhadoras que solicitaram o regime de horário flexível no horário solicitado.*
  - *Procuração*
- 1.2.** Em 27.05.2015, a entidade empregadora recebeu da trabalhadora ... um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível “*com vista a prestar assistência inadiável e imprescindível à filha menor, com 22 meses, ..., até que complete os 12 anos de idade*”. A trabalhadora pretendia um horário de trabalho entre as 9.00h e as 18.00h.
- 1.3.** Em 01.06.2015, a entidade empregadora recebeu da trabalhadora ... um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, “*com vista a prestar assistência inadiável e imprescindível à filha menor, com 2 anos de idade, ... até que complete os 12 anos de idade*”. A trabalhadora pretendia um horário de trabalho entre as 9.00h e as 18.00h.
- 1.4.** Por carta datada de 17.07.2015, a entidade empregadora respondeu às trabalhadoras referindo que: “*Tal como anteriormente tivemos oportunidade de lhe transmitir, quer pessoalmente quer pela anterior missiva que lhe enviámos, somos sensíveis a todos os pedidos dos nossos trabalhadores e, em particular, à sua situação familiar, envidando a ... sempre os melhores esforços para ir ao encontro nas necessidades e expectativas dos seus colaboradores.*”

*Sem prejuízo da informação já prestada em cartas anteriores, e atendendo que, tal como lhe foi comunicado em reunião com a Direção, a área de tratamento de ... irá sofrer a partir de 01 de setembro alterações de horário, vamos atender ao seu pedido temporariamente. (...)"*

- 1.5.** Em 30.07.2015, a CITE recebeu exposição da trabalhadora ... acompanhada de diversa documentação solicitando a intervenção da CITE, uma vez que a sua entidade empregadora não solicitou o parecer prévio da CITE após ter recebido o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível.
  
- 1.6.** Em 4.08.2015, a CITE solicitou à entidade empregadora o envio da documentação referente aos pedidos das trabalhadoras, o quadro de pessoal afeto a cada área e categorias profissionais, assim como os documentos que considerasse pertinentes para a demonstração das alegações proferidas no pedido dirigido à CITE, designadamente, comprovativos de formação especializada para a prestação de funções nas diversas áreas/secções do Departamento e eventual custo/onerosidade para a entidade empregadora. Na mesma data a CITE solicitou comprovativo da decisão de alteração dos turnos existentes na área de Tratamento e ..., assim como comprovativo da comunicação dessa decisão a todos/as os/as trabalhadores/as afetos/as àquela área e respetiva data das comunicações e do início da vigência dos novos horários.
  
- 1.7.** Em 5.08.2015, a entidade empregadora respondeu à solicitação da CITE, conforme se transcreve:

*“1. A ora Requerente é uma empresa de dimensão nacional, tendo necessidade de ter mais do que um centro de ...*

*2. Ainda assim, na zona ... só existe o centro ..., pelo que a Requerente envia em anexo unicamente o quadro de pessoal desse centro de tratamento (Doc. n.º 1).*

*3. Tal como solicitado, enviam-se igualmente me anexo e por ordem cronológica as comunicações trocadas entre a ora Requerente e a trabalhadora ... (Doc n.ºs 2 a 6) e a trabalhadora ... (Docs n.ºs 7 a 11).*

*4. Segue também em anexo uma listagem da formação ministrada aos trabalhadores que se dedicam, ao tratamento de ..., não se enviando dos restantes centro do País pelas razões já supra expostas (Doc. n.º 12).*

*5. Aproveita-se para esclarecer que não foi até à data possível apurar o custo das formações, sobretudo as ministradas pelo Banco de Portugal.*

*6. Aproveita-se ainda para reenviar o cadastro do pessoal com o horário pretendido pelas Trabalhadoras ... e ..., com o anexo com a descrição de funções que, por lapso, não seguiu (Doc. n.º 13).*

*7. Finalmente esclarece-se que a comunicação dos novos turnos do tratamento de ... foram comunicados aos trabalhadores que desempenham funções naquela secção ainda no mês de julho, tal como, de resto, resulta dos Docs. n.ºs 6 e 11 ora juntos.*

*JUNTA: 13 documentos”.*

- 1.8.** De acordo com a documentação junta ao processo a entidade empregadora comunicou, na reunião do Departamento de ..., que o turno da manhã deixaria de existir na Área de ..., a partir de setembro. As trabalhadoras não questionaram a decisão de alteração dos turnos mas enfatizaram a existência de outras áreas do Departamento com o turno da manhã em vigor nas quais prestam serviços trabalhadores/as com a mesma categoria profissional das requerentes.



1.9. À trabalhadora ..., a entidade empregadora, por carta datada de 10.07.2015, esclareceu o que se transcreve: *“colegas das áreas de gestão ... e ..., para onde sugeriu que pudesse ser afeta, estamos perante funções e perfis muito específicos. Para além disso, o quadro de pessoal dessas áreas esta atualmente completo, não sendo necessária a alocação de mais recursos humanos.”*.

1.10. São juntos ao processo os seguintes elementos:

- Quadro de Pessoal ...;
- Quadro de Ações de Formação;
- Contratos de trabalho das trabalhadoras;
- Apresentação do ... do Turno da Manhã;
- Documentação trocada entre as trabalhadoras e a entidade empregadora;
- Comprovativos de envio e receção de documentos;
- Procuração.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:  
*“1. 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.*

*2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”*

2.2. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das

mães e pais trabalhadores que *“Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.”*

- 2.3.** Recentemente a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo – Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8.), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.”* (Considerando 21).
- 2.4.** No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

- 2.5.** Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito do trabalhador, com filho menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.
- 2.5.1.** O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:
- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
  - Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
  - Apresentar declaração conforme o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.
- 2.5.2.** Uma vez requerida esta pretensão, 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 dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.
- Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, 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.
- 2.5.3.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido.
- 2.5.4.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos

só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.<sup>1</sup>

- 2.6.** Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.7.** Conforme tem vindo a ser invocado nos pareceres emitidos pela CITE, subjacente às exigências sobre a fundamentação apresentada para a recusa, encontra-se a preocupação já enunciada na Convenção da OIT n.º 156 relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, aprovada para ratificação pelo Decreto do Governo n.º 66/84, de 11 de outubro, que alertou para os problemas dos trabalhadores com responsabilidades familiares como questões mais vastas relativas à família e à sociedade, e a conseqüente necessidade de instaurar a igualdade efetiva de oportunidades de tratamento entre trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares e entre estes e outros trabalhadores.
- 2.8.** De facto, 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

---

<sup>1</sup> Vide artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

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 proteção ao exercício da parentalidade.

- 2.9.** Destaca-se contudo que é entendimento desta Comissão conforme o Parecer n.º 70/CITE/2012, relativo a pedidos de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitados até ao prazo máximo legal admitido, ou seja, até o/a menor atingir os 12 anos de idade, que: *“No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada.”*
- 2.10.** É pois, por referência aos normativos legais invocados e à doutrina que esta Comissão tem adotado que importa analisar o pedido formulado pelo empregador.
- 2.11.** Na verdade, no caso em análise, decorridos, que estão, os prazos legalmente estabelecidos para a notificação da intenção de recusa e para a solicitação de parecer prévio à CITE verifica-se a aceitação dos pedidos das trabalhadoras, nos seus precisos termos, o que aliás já se encontra reconhecido pela própria entidade empregadora, nas cartas datadas de 17.07.2015.
- 2.12.** No entanto, vem agora a entidade empregadora alegar impossibilidade superveniente da concessão de horário flexível, em virtude de deixar de existir o turno da manhã na área de trabalho a que estão afetas as trabalhadoras requerentes e existir impossibilidade de transferência das trabalhadoras para outra área pertencente ao mesmo Departamento,

onde seja praticado um turno compatível com os seus requerimentos.

**2.13.** Quanto às condições de admissibilidade para resolução ou modificação do contrato por alteração das circunstâncias regula o artigo 437.º do Código Civil o seguinte: se as circunstâncias em que as partes fundaram a decisão de contratar tiverem sofrido uma alteração anormal, tem a parte lesada direito à resolução do contrato ou à modificação dele segundo juízos de equidade, desde que a exigência das obrigações por ela assumidas afete gravemente os princípios da boa fé e não esteja coberta pelos riscos próprios do contrato.

Requerida a resolução, a parte contrária pode opor-se ao pedido, declarando aceitar a modificação do contrato, nos termos acima descritos.

**2.14.** Importa salientar que, sendo os contratos de trabalho tendencialmente relações jurídicas de carácter dourador, ganha relevância a matéria relativa à alteração das circunstâncias em que as partes alicerçaram a sua vontade ainda que essa vontade, como é o caso, resultado de uma determinação legal que fez constituir na esfera jurídica das trabalhadoras requerentes o direito à prática da sua atividade profissional em regime de horário flexível.

**2.15.** Muito embora as trabalhadoras não apresentassem objeção à transferência de área, a entidade empregadora veio alegar impossibilidade por motivos relacionados com alegados requisitos para prestar trabalho nas restantes áreas/secções como sejam a formação especializada; robustez física acima da média; relação de confiança com o cliente e aptidão específica.

**2.16.** Solicitado à empresa para demonstrar a impossibilidade alegada veio esta juntar ao processo o quadro de pessoal do Departamento de

Tratamento de ..., do qual resulta que as trabalhadoras têm a categoria de "...", assim como mais 104 trabalhadores/as afetos/as àquele Departamento, num total de 125 trabalhadores/as.

**2.17.** Da análise desse quadro resulta, ainda, que as trabalhadoras requerentes prestam serviço na secção de Tratamento de Clientes e Classificação, juntamente com mais 64 trabalhadores/as.

**2.17.1.** Existem, individualizadas, sete secções: Tratamento de ...; ...; Gestão, ...; ...; Tratamento ...; ...; Tratamento Administrativo; Chefias.

**2.18.** No quadro de Ações de Formação verifica-se que a trabalhadora requerente ... é titular da formação de "...", realizada em 5.06.2014, e a trabalhadora requerente ... é titular da formação de "...", realizada em 22.05.2014.

Verifica-se, igualmente, que a generalidade dos trabalhadores/as referidos/as no quadro em análise são titulares de formação idêntica.

**2.19.** Sem prejuízo das diferentes nomenclaturas para identificação das áreas/secções do Departamento de ..., utilizada em diversos documentos remetidos à CITE, decorre desses documentos em conjugação com o "..." que na área de ..., na qual cinco trabalhadores homens e uma trabalhadora mulher praticam o horário: 8.30h-17.30h, os trabalhadores ..., ... e ..., não têm registo de qualquer formação especializada para integrarem esta secção o que contraria as afirmações proferidas pela empregadora nos pontos 13. a 17. do pedido dirigido à CITE, assim como, os trabalhadores ... e ... têm a mesma formação que a trabalhadora requerente ...

**2.20.** No que respeita aos restantes requisitos enunciados pelo empregador como determinantes para a afetação de determinado/a trabalhador/a

uma área/secção, robustez física acima da média; relação de confiança com o cliente e aptidão específica, nenhuma ficou demonstrada no presente processo.

- 2.21.** Pelo que, a CITE não criou a convicção séria e fundamentada da existência de uma impossibilidade na manutenção do exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar através da prática de horário flexível pelas trabalhadoras requerentes, designadamente, pela sua integração noutras secções/áreas que compõem o Departamento ao qual estão afetas.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1.** Considerar que a empresa ..., S.A. não demonstrou as razões invocadas como determinantes para a impossibilidade superveniente do gozo do direito à prestação de trabalho em regime de horário flexível, que se convolou *ope legis* na esfera jurídica das trabalhadoras ... e ...
- 3.2.** Recomendar à empresa ..., S.A. que promova as diligências necessárias para que as trabalhadoras possam continuar a exercer o seu direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar no respeito pelo disposto alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e nos termos previstos no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 14 DE SETEMBRO DE 2015, CONFORME CONSTA**





COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO  
Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E  
SEGURANÇA SOCIAL

**DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM  
CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**