

PARECER N.º 99/CITE/2016

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a 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 221 – FH/2016

I – OBJETO

1.1. Em 03.02.2016, a CITE recebeu, por carta, da Diretora do Serviço de Gestão de Recursos Humanos do ... cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, ..., com a categoria profissional de enfermeira, a desempenhar funções no Serviço de Bloco Operatório da ..., para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

1.2. O pedido de horário flexível, datado de 30.12.2015, elaborado pela trabalhadora e rececionado, no dia 30.12.2015, conforme registo de entrada, manuscrito, neste requerimento, tem o seguinte conteúdo:

“(...) Ex. Sr. Presidente

do Conselho de Administração do ...

..., enfermeira, a exercer funções no serviço de Bloco Operatório, na ..., com o n.º mecanográfico (...), residente na (...) ..., vem ao abrigo do artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro) expor e requerer o seguinte:

1. *A Requerente é mãe de ..., com a idade de 6 anos, nascido a 5 de outubro de 2009 e de ..., com a idade de 8 anos, nascida a 5 de maio de 2007.*
2. *Os identificados filhos integram o agregado familiar da Requerente, vivendo com esta em comunhão de mesa e habitação.*
3. *Os filhos frequentam a Escola ... (Agrupamento de escolas ...), com atividade letiva das 9 horas às 16 horas de segunda a sexta-feira (dias úteis), conforme declaração anexa.*
4. *O pai, ..., desempenha funções no departamento técnico da empresa ..., Lda., necessitando de disponibilidade permanente para se ausentar da sua residência por períodos indeterminados. A Requerente não pode contar com o apoio do progenitor, uma vez que o mesmo pode, por exemplo, num dia estar a trabalhar no Porto e no dia a seguir em Lisboa, pelo período necessário. Apresenta declaração anexa.*
5. *A partir de fevereiro de 2016 ficará sem familiares próximos que possibilitem apoio aos filhos menores.*
6. *Face a todas as razões expostas e à necessidade de conciliar a vida profissional com a vida familiar e proporcionar apoio imprescindível e inadiável na educação dos seus filhos, vem requerer lhe seja elaborado um horário compreendido entre 8:00 horas e as 16 horas de segunda a sexta (dias úteis), a partir de 1 fevereiro de 2016.*

Junta:

- a) Declaração do trabalho do pai.*
- b) Declaração do horário de funcionamento da escola onde estão os filhos da Requerente.*

30 dezembro de 2015.

P.E.D.

A Requerente

(...)".

- 1.3. Na sequência de despachos da hierarquia de 21.01.2016 e 22.01.2016, a entidade empregadora, por carta dirigida à trabalhadora com registo de saída n.º ... de 29.01.2016 comunicou à trabalhadora o seguinte:

“(...) ASSUNTO: Horário Flexível

Face ao pedido apresentado por V. Exa., sobre o assunto supra referido, cumpre informar que o mesmo foi autorizado por deliberação do Conselho de Administração de 26/01/2016, dentro dos condicionalismos e disponibilidades do serviço até que seja possível a transferência para o serviço que possa acolher este pedido de flexibilidade.

Com os melhores cumprimentos. (...).”

- 1.3.1. A intenção de recusa teve por base o Parecer do Sr. Enf.º Diretor, de 21.01.2016, com o seguinte teor:

“(...) Ao Ex.mo CA

Considerando o elevado número de pedidos de horário flexível, as condicionantes associados às características da Bloco Operatório e às competências dos profissionais desta área de prestação de cuidados, deverá o pedido ser autorizado dentro dos condicionalismos e disponibilidades do serviço até que seja possível a transferência para um serviço que possa acolher este pedido de flexibilidade.

Deverá o processo ser remetido à CITE com os seguintes fundamentos:

As atividades do Bloco Operatório concentram-se no período das 08:00 às 21:00 horas de 2.ª a 6.ª a feira. A organização do trabalho nesta área depende da programação semanal da atividade cirúrgica e das competências técnicas dos vários intervenientes, onde se incluem os enfermeiros. A conjugação de todos estes fatores requer disponibilidade e flexibilidade alargada ao período de tempo referido. Neste sentido, torna-se incompatível conjugar as exigências desta área de atividade com horários flexíveis rígidos e limitados a períodos concretos.

À data o ... não dispõe de outros serviços que comportem mais horários flexíveis pelo que o indeferimento durará o tempo estritamente

necessário e até que seja possível transferir a enfermeira para outro serviço que venha a comportar tal horário.

A autorização deste pedido sem condicionalismos afeta o funcionamento do Bloco Operatório e compromete a atividade cirúrgica.

21.06.2016

(...)”.

1.3.2. *Este Parecer do Sr. Enf.º Diretor teve em conta a informação do Sr. Enfermeiro Chefe de 15.01.2016, que será o superior hierárquico da trabalhadora, que se reproduz:*

“(...) Informação do Enf.º Chefe

Considerando que:

a) O BO desenvolve a sua atividade cirúrgica programada nos dias úteis no período compreendido entre as 8h-20h;

b) Não existe atualmente diferença significativa na distribuição mensal de tempos operatórios nos períodos da manhã e tarde;

c) As necessidades em termos de horas de cuidados de enfermagem são por consequência muito semelhantes em termos de escala de turnos de manhãs e tardes;

d) Por variados motivos o Serviço já tem três enfermeiros com horário fixo e aguarda a qualquer momento o regresso de uma enfermeira ausente por acidente em serviço, que por esse motivo terá obrigatoriamente que realizar esse tipo de horário;

e) Ainda durante o corrente ano o BO terá quatro enfermeiras em simultâneo com horário de amamentação;

f) Existem neste momento outros dois pedidos idênticos e prevê-se que outras seis enfermeiras no Serviço possam pedir também horário fixo, por se encontrarem na mesma situação que a requerente;

g) Este tipo de horário provoca graves transtornos na dinâmica atual do Serviço bem como dificuldades e desigualdades na elaboração da escala mensal dos enfermeiros.

Face ao exposto, somos a concluir que o Serviço não comporta mais esta enfermeira com horário fixo, pelo que se submete á consideração superior. (...)”.

1.3.3. *Consta ainda do processo uma informação sob o n.º ... de 21.01.2016, do Serviço de assiduidade dirigido à Sra. Diretora de Gestão dos RH:*

“(...) Assunto: Horário flexível — ...

A Enfermeira supra referida, em regime de CTFP, colocada no serviço de Bloco Operatório solicita horário de segunda a sexta-feira das 08.00 às 16.00 por ter 2 filhos nascidos em 05/05/2007 e 05/10/2009.

O art.º 56.º da Lei 7/2009 de 12/02 prevê que o trabalhador com filhos menores de 12 anos pratique horário flexível.

De acordo com no n.º 2 do referido artigo entende-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.

Prevê igualmente o n.º 3 que o horário, a elaborar pela entidade empregadora 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.

O pedido não cumpre especificamente o solicitado nas alíneas a) e c).

Contudo, dado que a Enfermeira está colocada no Serviço de Bloco Operatório sem intervalo para refeições e solicita horário específico (segunda a sexta das 08.00 às 16.00), o solicitado poderá ser considerado como horário flexível.

Face à informação do Exmo. Enfermeiro Chefe, o serviço não comporta mais um trabalhador com horário com regime de manhã de segunda a sexta-feira.

PROCEDIMENTO EM CASO DE RECUSA:

- *No prazo de 20 dias a contar da data do requerimento, deveremos notificar a trabalhadora da intenção de recusa, com os respetivos fundamentos.*
- *No prazo de 5 dias, a trabalhadora deverá pronunciar-se.*
- *Nos 5 dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, deverá o processo ser remetido à Entidade com competência para decidir.*
- *A entidade terá que notificar o Hospital no prazo de 30 dias, sendo que, caso não notifique, considera-se que a Entidade concorda com a intenção de recusa.*
- *Estes procedimentos terão que ser seguidos, sob pena de se considerar aceite o pedido formulado pela trabalhadora, os exatos termos por si expressos.*

Nos termos do disposto no art.º 57.º n.º 5 do CT, o não cumprimento dos procedimentos referidos e dos prazos mencionados, implica que o ... aceite o pedido da trabalhadora nos seus precisos termos. De acordo com o estipulado no art.º 57.º produzem efeitos a 29/01/2016.

A requerente não tem acumulação de funções.

A Assistente Técnica

(...)”.

- 1.4.** Do processo não consta que a trabalhadora tivesse apresentado apreciação a intenção de recusa, nem se mostra quais os documentos que anexaram, efetivamente, a notificação referida no ponto 1.3., enviada à CITE por solicitação nossa, uma vez que não constava do processo inicial comprovativo desta notificação, salientando-se, no entanto, o teor desta comunicação “(...) que o mesmo foi autorizado por deliberação do Conselho de Administração de 26/01/2016, dentro dos condicionalismos e

disponibilidades do serviço até que seja possível a transferência para o serviço que possa acolher este pedido de flexibilidade. (...)

- 1.5.** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria”:

“(...) c) 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 (...)”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** 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 (...) em colaboração com os parceiros sociais, lutar contra o problema das persistentes diferenças salariais em razão do género (...) através de medidas, como disposições flexíveis em matéria de tempo de trabalho, que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.*

- 2.1.1.** A Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental, e revoga a Diretiva 96/34/CE, dá orientações, como no número 8, aos Estados Membros na adoção de medidas *“(...) no sentido de melhorar a conciliação da vida profissional, privada e familiar dos trabalhadores com filhos e a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho em toda a União (...)”.*

2.2. Neste contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações, na Constituição da República Portuguesa (CRP) com os Princípios fundamentais do Estado como é o caso do artigo 9.º sob a epígrafe *“Tarefas fundamentais do Estado”*:

“(...) b) Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático;

(...) d) Promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais;

(...) h) Promover a igualdade entre homens e mulheres (...).”

2.2.1. Seguidamente, na Parte I da CRP Direitos e deveres fundamentais, Título I Princípios gerais, o artigo 13.º sob a epígrafe *“Princípio da igualdade”* estabelece que:

“(...) 1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.

2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. (...).”

2.2.2. No âmbito da atividade laboral, no Título III Direitos e deveres económicos, sociais e culturais, Capítulo I Direitos e deveres económicos, o artigo 59.º da CRP sob a epígrafe *“Direitos dos trabalhadores”* recomenda:

“(...) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

a) (...);

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;

c) (...)”

2.2.3. E prossegue, no Capítulo II Direitos e deveres sociais, o artigo 67.º sob a epígrafe “*Família*”:

“(...) 1- 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(...)” e, o artigo 68.º sob a epígrafe “Paternidade e maternidade”

“(...) 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.(...)”.

2.3. Estes princípios, direitos fundamentais e constitucionais, são assegurados no Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro - aplicável aos/as trabalhadores/as com vínculo de emprego público, como é o caso ora em análise, por força do disposto no artigo 4.º, alíneas c) e d) da Lei Geral do Trabalho em funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho - na Subsecção III Igualdade e não discriminação, Divisão I Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação, no artigo 25.º sob a epígrafe “*Proibição de discriminação*”:

“(...) 1 – O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior (...)”. (*Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho*) (...).

2.3.1. O CT dedica uma Subsecção, IV, à Parentalidade (artigos 33.º a 65.º), começando no artigo 33.º sob a epígrafe “*Parentalidade*”, integrada na Divisão III Igualdade e não discriminação em função do sexo, da Subsecção III Igualdade e não discriminação da Secção II Sujeitos do

Capítulo I Disposições gerais, do Título II Contrato de trabalho:

“(…) 1 – A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

2 – Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade. (...)”

2.3.2. No que respeita ao funcionamento das empresas, o CT, no artigo 56.º sob a epígrafe “Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, *disciplina:*

(…) n.º 1 - “O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.

n.º 2 - “Entende-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”.

n.º 3 - “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”.

n.º 4 – “O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 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”.

2.3.3. Quanto ao procedimento a seguir, o artigo 57.º do CT sob a epígrafe “Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível” dispõe:

“(...) 1 – O trabalhador que pretenda trabalhar (...) em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;

b) Declaração da qual conste:

i - que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.

ii (...)

iii (...)

2 – 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.

3 – No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4 – No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.

5 – Nos cinco dias subseqüentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

6 – A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

7 – Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

8 – *Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:*

a) *Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;*

b) *Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;*

c) *Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.*

9 – *Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.*

10 – *Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7. (...)*”.

2.3.4. Dispõe, sobre a matéria, o CT, Secção VII Direitos, deveres e garantias das partes, Subsecção I Disposições gerais, no n.º 3 do artigo 127.º, sob a epígrafe “*Deveres do empregador*” que:

“(...) O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.

2.3.5. E impõe, quanto à organização do trabalho, Subsecção III Horário de trabalho, na alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º sob a epígrafe “*Elaboração do horário de trabalho*” que a entidade empregadora deve:

“(...) a) (...);

b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. (...)”.

2.4. Face ao facto de existirem pelo menos três enfermeiras que exercem “horário fixo” bem como outros pedidos de flexibilidade de horário, como é

indicado, nomeadamente, na informação do Sr. Enf.º Chefe importará lembrar nesta sede, as situações de valor idêntico à da trabalhadora ora protegida, em eventual colisão de direitos com outros/as trabalhadores/as, se não for possível ou conveniente lançar mão de outros mecanismos designadamente do trabalho extraordinário, devendo a entidade empregadora fazer ceder, na medida do necessário, os direitos em causa para que todos/as possam exercê-los equitativamente, como aponta, nomeadamente, o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, em www.dgsi.pt, que clarificou o seguinte: *“Ora, salvo o devido respeito, importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no artigo 45.º (...) “atual artigo 56.º” (...) do Código do Trabalho, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes», justificando-se, assim, a alteração do horário efetuado com o retorno à rotação de horário.”*

- 2.5.** Na sequência de todo o exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido *sub judice*, de salientar, em primeiro lugar, que toda esta legislação estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e dos trabalhadores, plasmados nas Diretivas Europeias transpostas por Portugal, consagrados na CRP e CT, que se devem concretizar na adoção de horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos e das trabalhadoras com responsabilidades familiares com as entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, devendo o empregador apenas recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que quer dizer que as entidades empregadoras, devem

demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.5.1. Neste contexto, não obstante a fundamentação utilizada pela entidade empregadora, tendo em conta os argumentos utilizados por esta reproduzidos no ponto 1.3., 1.3.1., 1.3.2. e 1.4. do presente parecer, o pedido da trabalhadora, ponto 1.2., bem como o referido no ponto 2.4, conclui-se que a entidade empregadora não apresenta razões suficientes que possam comprovar objetiva e concretamente a existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, tal como determina o artigo 57.º do CT, nem demonstra inequivocamente, nomeadamente, pela aplicação de critérios contratuais ou/e legais, que o horário requerido pela trabalhadora põe em causa o seu funcionamento, nem os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, em face da aplicação do horário pretendido pela trabalhadora.

III – CONCLUSÃO

3.1. Na sequência do exposto, a CITE delibera:

3.1.1. Emitir parecer desfavorável à intenção de recusa do pedido de horário flexível formulado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, ..., detentora da categoria profissional de Enfermeira, a exercer funções no Serviço de Bloco Operatório na ...

3.1.2. A entidade empregadora deve proporcionar condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, em conformidade com o correspondente princípio consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República

Portuguesa., e, na elaboração dos horários de trabalho deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 2 DE MARÇO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.