



## PARECER N.º 302/CITE/2014

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de recusa do 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  
Processo n.º 809 – FH/2014

### I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu, em 26/8/2014, da empresa ..., Lda., um pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ...
- 1.2. Em 21/7/2014, a referida trabalhadora solicitou a prática de horário flexível, que foi recebida pela empresa em 23/7/2014, com os seguintes fundamentos:
  - 1.2.1. *Por motivo de ter dois filhos menores, um com oito anos e uma com quatro anos de idade, solicito a V. Exas. que me autorizem a trabalhar em regime de horário flexível, conforme o disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho.*
  - 1.2.2. *Desta forma, e cumprindo os pressupostos legais, pretendo usufruir do regime referido até a minha filha de quatro anos completar 12 anos de idade (cfr. o disposto no n.º 1 do artigo 56.º do CT e na alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do CT.*
  - 1.2.3. *Remeto ainda, em anexo, declaração emitida pela Junta de Freguesia onde resido na qual consta que os meus filhos vivem comigo em comunhão de mesa e de habitação (cfr. o disposto na alínea b) do artigo 57.º do CT).*



**1.2.4.** *Por último e, uma vez que se entende por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de horário de trabalho, solicitava a V. Exas. que na elaboração do meu horário de trabalho que o mesmo fosse um horário de trabalho rotativo semanalmente no qual:*

- *Numa semana cumpriria um horário de trabalho de 2ª a 6ª feira das 7:00 às 14:30 horas (com 30 minutos para intervalo de descanso) e ao sábado das 7:00 às 12:00 horas e com folga ao domingo e,*
- *Na semana seguinte um horário de trabalho de 2ª a 6ª feira das 12:30 às 20:00 horas (com 30 minutos para intervalo de descanso) e ao sábado das 15:00 às 20:00 horas e com folga ao domingo.*

**1.3.** Por carta datada de 12/08/2014, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa, dizendo o seguinte:

**1.3.1.** *Pelo facto de o seu pedido não corresponder ao direito que a lei lhe atribui e além disso, por exigências imperiosas de funcionamento da empresa, vimos comunicar-lhe que recusamos a sua pretensão. Vamos proceder de seguida ao elenco de razões algumas delas bem conhecidas de V. Exa., que nos levam a tornar esta decisão.*

**1.3.2.** *Pretende, como afirma, um horário que seja rotativo semanalmente da seguinte forma:*

- a) Numa semana cumpriria um horário de trabalho de 2ª a 6ª feira, das 7H00 às 14H30 (com 30 minutos para intervalo de descanso) e ao Sábado das 7H00 às 14H30, com folga ao domingo;*
- b) Na semana seguinte um horário de 2 a 6ª feira das 12h30 às 20h00 (com trinta minutos para intervalo de descanso) e ao sábado das 15h00 às 20h00 e com folga ao domingo.*

**1.3.3.** *Fundamenta o seu pedido nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.*



- 1.3.4.** *Registe-se desde já que não é possível fixar-lhe um horário das 7h00 às 14h30, conforme pretende, porquanto o período das 14h00 às 15h00, de segunda a sexta-feira, é assegurado apenas por urna funcionária, com a categoria de encarregada.*
- 1.3.5.** *Permitir que se mantivesse ao serviço das 14h00 às 14h30, não sendo necessária a sua colaboração, seria estar a desperdiçar recursos da empresa.*
- 1.3.6.** *Também não é possível fixar um horário ao sábado de tarde, com entrada às 15h00 conforme pretende, porque isso iria implicar que a funcionária que desempenha as funções de caixa e que não pode ser substituída por outra porquanto a caixa é de sua responsabilidade, trabalhasse sem almoçar até às 15h00.*
- 1.3.7.** *Para além disso, este pedido e este horário é ilegal e não corresponde sequer ao direito que a lei atribui aos trabalhadores que têm filhos menores de 12 anos, pelas seguintes razões:*
- a) Não corresponde a um horário flexível mas, antes, a um horário fixo, embora semanalmente rotativo, sendo este aquele cujas horas de início e termo são iguais todos os dias e se encontram previamente fixadas (n.º 2 da Cláusula 67ª do CCT do setor celebrado entre a APHORT e a FESAHT)*
  - b) Como resulta do artigo 56.º n.º 2 e 3 do mesmo Código, é ao empregador que cabe o poder de elaborar o horário flexível dentro dos limites aí referidos.*
  - c) O horário flexível é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho, sendo o mesmo elaborado pelo empregador e devendo conter um ou dois períodos de presença obrigatória e a indicação dos períodos para início e termo do trabalho normal diário (ver n.º 2 e 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho)*
  - d) O horário é flexível, na medida em que permitirá ao trabalhador iniciar e terminar a sua atividade dentro de um determinado período temporal*



*(determinado, claro está, pelo empregador), adaptando assim as horas de entrada e de saída às exigências parentais.*

*e) Neste sentido, o n.º 4 da Cláusula 67.º do CCT define o horário flexível como “aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e descanso diários podem ser móveis, dentro dos limites previamente acordados por escrito. Os trabalhadores sujeitos a este regime terão um período de trabalho fixo e um outro de trabalho complementar variável; o período complementar variável será da inteira disposição do trabalhador, salvaguardando sempre o normal funcionamento dos setores abrangidos.*

*f) Ora, uma vez que do seu pedido consta um período seguido de 7 horas, com meia hora de intervalo, não é deixado ao empregador qualquer margem para adaptar o horário às necessidades da empresa.*

*g) O legislador pretendeu conciliar este direito dos trabalhadores com as necessidades das empresas e, por isso, o pedido deve permitir que, na prática, se concretize esta conciliação.*

*h) Além disso, ao fixar este horário, estaria também a escolher os períodos de descanso semanal, folgando sempre ao Domingo, ao contrário do que acontece com o sistema de organização de horários praticado, em que o trabalho aos Domingos é assegurado rotativamente por todos os trabalhadores;*

*i) Esta faculdade — de escolher os períodos e dias de descanso semanal — também não cabe no direito que a lei lhe atribui enquanto mãe de menor de 12 anos.*

*j) Ora, tendo apresentado um pedido de horário fixo e ilegal, deixa esta sociedade, enquanto entidade patronal, de poder elaborar o “horário flexível”, atendendo às suas necessidades parentais e às necessidades da empresa.*

*Acrescem ainda exigências imperiosas de funcionamento das empresas, como passamos a relatar*

**1.3.8.** *A atividade desta sociedade desenvolve-se no setor da restauração, tendo abertos ao público 7 estabelecimentos comerciais de Pastelaria e Casa de Chá.*



- 1.3.9.** *Estes estabelecimentos situam-se todos num raio de 3 kms sendo 6 nesta cidade da ... e 1 já na área geográfica de ..., em ..., na fronteira entre as duas cidades.*
- 1.3.10.** *Os estabelecimentos atuam numa zona turística e balnear, o que se traduz numa maior afluência de público nos meses de verão e aos fins de semana:*
- 1.3.11.** *Alguns dos estabelecimentos funcionam todos os dias da semana, sem qualquer dia de suspensão da atividade, sendo o período de abertura das 7h00 às 20h00, exceto nos meses de julho e agosto, em que o encerramento se verifica às 21 h.*
- 1.3.12.** *Os períodos de maior faturação e que, por isso, exigem um maior número de funcionários são, diariamente, na hora dos pequenos-almoços (7h00/11h00) e lanches (16h00/20h00), semanalmente o sábado e domingo, e anualmente, meses de junho a setembro;*
- 1.3.13.** *Em virtude destas condicionantes, os horários de trabalho, no cumprimento da lei e da regulamentação coletiva do setor, são elaborados de forma a adequar-se as necessidades específicas das empresas;*
- 1.3.14.** *As empregadas de balcão de 2ª não têm estabelecimento fixo, o horário e estabelecimento varia conforme quem está de férias, folgas, e ausente por outro motivo, sendo fixado mensalmente e distribuído pelas trabalhadoras:*
- 1.3.15.** *A empresa pratica um horário flutuante, estabelecendo a rotatividade desses horários de modo a permitir igualdade entre todas as trabalhadoras e o funcionamento dos diversos estabelecimentos, consoante as condicionantes existentes no momento, nomeadamente folgas, férias, baixa, faturação, etc.*
- 1.3.16.** *Por esta razão, constitui condição essencial de admissão dos trabalhadores a aceitação, por parte destes, de prestar o trabalho em qualquer dos*



- estabelecimentos, durante qualquer dia da semana, incluindo sábados e domingos, e no tipo de horário praticado no estabelecimento.*
- 1.3.17.** *Das cláusulas quarta e quinta do seu contrato individual de trabalho celebrado em 03 de julho de 2000 e do aditamento celebrado em 1 de janeiro de 2006, consta expressamente a aceitação de prestação de trabalho em qualquer dos estabelecimentos, durante o domingo, e com horário flexível, fixo flutuante ou rotativo.*
- 1.3.18.** *Estas cláusulas constituíram uma condição essencial para a sua admissão;*
- 1.3.19.** *A empresa tem 39 funcionárias com a categoria de empregada de balcão;*
- 1.3.20.** *Destas, 18 reúnem idênticas condições familiares, ou seja, são mães de filhos menores de 12 anos.*
- 1.3.21.** *V. Exa. tem a categoria de Empregada Balcão de 2ª, exercendo funções na área de vendas desde o atendimento e acompanhamento de clientes, o registo das vendas e o respetivo recebimento do preço.*
- 1.3.22.** *Na mesma categoria que a sua estão 22 funcionárias, das quais 11 são mães de filhos menores de 12 anos.*
- 1.3.23.** *Estão, continuamente, diversas funcionárias de férias e de baixa durante o ano, incluindo em regime de licenças para assistência a familiar.*
- 1.3.24.** *São 39 funcionárias, cada uma com 1 dia e meio ou 2 de folga por semana, uma média mensal de 7 funcionárias de férias, pelo que é imperioso a rotatividade entre estabelecimentos e horários.*
- 1.3.25.** *Existem várias condicionantes à elaboração dos horários, desde as folgas, férias, ausências, hora de maior faturação, época balnear, fins de semana,*



- épocas festivas, razão pela qual seria impossível ou extremamente oneroso o funcionamento da empresa sem um sistema de rotatividade de horários e de estabelecimentos.*
- 1.3.26.** *Por todas estas razões, compreenderá que a concessão do horário solicitado iria colocar em causa o funcionamento da empresa e poderia provocar, de forma irreversível, a viabilidade da sua manutenção em atividade.*
- 1.3.27.** *Há que considerar que a anuência à sua pretensão iria criar um precedente que levaria, com grande probabilidade, a solicitações idênticas por parte de todas as suas colegas com condições familiares idênticas, não considerando já o facto de a ir colocar numa situação privilegiada face a colegas com situações idênticas,*
- 1.3.28.** *Aliás, o seu pedido surgiu logo que foi conhecido o parecer da CITE emitido na sequência de pedido exatamente idêntico feito pela sua colega e vizinha ...: É natural que outros surjam:*
- 1.3.29.** *Contudo, como saberá, esta sociedade considera tal parecer nulo por ilegal, estando já o assunto submetido à apreciação do Tribunal de Trabalho de Barcelos.*
- 1.3.30.** *Com o sistema de horários praticado, a empresa pretende, por um lado, permitir que em cada momento cada estabelecimento tenha a presença do número mínimo de trabalhadores necessários ao seu funcionamento, por outro lado, garantir um tratamento equitativo entre todos os trabalhadores na distribuição de horários quanto aos períodos de maior exigência ou penosidade, e, por último, ainda dentro deste tratamento equitativo, conceder a todos condições de conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal.*



- 1.3.31.** *O horário que solicitou não existe, nem para as suas funções, nem para qualquer outra.*
- 1.3.32.** *Impossível a dispensa ao fim de semana, e nos horários de maior faturação, sem que a empresa seja afetada no seu funcionamento e sofra custos acrescidos.*
- 1.3.33.** *Estando esta sociedade impedida de lhe conceder o horário que pretende, desde logo por ser ilegal e, para além disso, por imperiosa necessidade de funcionamento dos estabelecimentos, nem sequer pode considerar a hipótese de lhe atribuir um horário flexível uma vez que não são fornecidas informações sobre as suas necessidades parentais.*
- 1.3.34.** *O exercício do direito a reclamar um horário flexível - direito que, como se disse não corresponde ao seu pedido - não obriga o trabalhador a fundamentar substancialmente a sua pretensão, mas, apesar disso, deve considerar-se a razão de ser da atribuição deste direito, que tem a ver com a maior disponibilidade para acompanhar a vida e necessidades dos filhos menores e, a não ser este o fundamento, podemos estar perante um caso de abuso do direito. Nesta perspetiva, a empresa não consegue entender a necessidade deste horário para o seu caso, porquanto o mesmo não se adequa a qualquer horário escolar, uma vez que tanto pode trabalhar de manhã como de tarde.*
- 1.3.35.** *A empresa na elaboração dos horários de trabalho, sempre teve em atenção a vida familiar, permitindo, inclusive, trocas de horários entre funcionárias de forma a conciliarem a sua vida familiar com a profissional, facto de que tem usufruído;*
- 1.3.36.** *Nos últimos 2 anos, 4 trabalhadoras da mesma categoria foram mães, estando a empresa atenta às suas necessidades;*





- 1.3.37.** *Como é do conhecimento de todos, e também de V. Exa a conjuntura económica atual, principalmente no ramo da restauração, obriga a empresa a reduzir os custos de funcionamento e, como consequência, a uma reestruturação dos horários de forma a, por um lado, otimizar a rentabilidade da mão de obra disponível e, por outro lado, permitir a manutenção do maior número possível de postos de trabalho, apesar de já ter sido obrigada a dispensar os trabalhadores contratados a termo.*
- 1.3.38.** *Infelizmente, estas medidas são resultantes da crise económica geral, agravada, no caso dos nossos estabelecimentos, por pretensões como a sua.*
- 1.3.39.** *Pelas razões supra expostas, e que são do seu perfeito conhecimento, não aceitamos o seu pedido de horário e esperamos que compreenda as razões desta posição, ficando na expectativa de que, com uma melhor ponderação da situação venha a desistir do pedido.*
- 1.4.** A trabalhadora tomou conhecimento desta resposta e apresentou apreciação escrita datada de 20/08/2014 e recebida em 21/8/2014, dizendo:
- 1.4.1.** *Apesar do que está estipulado no meu contrato individual de trabalho, relativamente a “aceitação” de qualquer horário de trabalho, essa mesma premissa não pode colidir com direitos constitucionais e com direitos e garantias a mulheres que são mães, como é o meu caso;*
- 1.4.2.** *De facto, exerço a categoria de empregada de balcão de 2ª e já deveria ter sido reclassificada como empregada de balcão de 1ª, o que oportunamente reclamarei, conforme o disposto na cláusula 114ª no CCT, em vigor para o setor, publicado no BTE nº 31 de 22/08/2011.*
- 1.4.3.** *Mais, o horário que requeri em nada é ilegal. O conceito da flexibilidade entende-se, neste caso, no estabelecimento de um qualquer horário de trabalho que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar para*



*quem tem filhos com menos de doze anos, podendo o mesmo ser fixo, repartido, flutuante conforme requerido pela mãe ou pai nas condições previstas na Lei.*

**1.4.4.** *Acerca de afirmarem que sempre tiveram em atenção a vida familiar das vossas funcionárias não são mais do que vãs palavras, o horário de trabalho é afixado mensalmente sendo completamente variável e irregular e, o facto de prestarmos serviço em mais do que um estabelecimento é elucidativo dos constrangimentos que causa na organização da vida pessoal e familiar de qualquer trabalhador, sobretudo para quem tem filhos menores.*

**1.4.5.** *Mesmo assim e, demonstrando toda a minha boa vontade em querer responder o melhor possível aos interesses de empresa, simultaneamente corresponder também aos meus direitos e dos meus filhos, embora com muito esforço e algum sacrifício sou a alargar a minha disponibilidade para trabalhar uma vez por mês ao domingo de manhã num horário de trabalho com termo máximo às 13:30 horas.*

*Demonstrando assim a minha boa-fé, a minha boa vontade, de igual forma acredito que possam V. Exas. corresponder no mesmo sentido.*

**1.4.6.** *No entanto, caso não aceitem o proposto, aguardarei a decisão da Comissão na Igualdade no Trabalho e no Emprego*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** A Constituição da República Portuguesa no seu artigo 68.º, n.º 2, secundada pelo Código do Trabalho no artigo 33.º, n.º 1 dispõe que *a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*

**2.2.** Dispõe ainda a Constituição, no seu artigo 59.º, n.º 1, al. b) 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.** Para execução destes direitos, o Código do Trabalho, no seu artigo 56.º – *horário flexível do trabalhador com responsabilidades familiares* – estabelece que *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 flexível...*
- 2.4.** 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 de que o menor vive com a trabalhadora em comunhão de mesa e habitação.*
- 2.5.** 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*, dispondo para o efeito do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador, para lhe comunicar por escrito a sua decisão, nos termos do n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.6.** Em caso de recusa, é obrigatório que a entidade empregadora submeta o processo a parecer prévio da CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo trabalhador, nos termos do n.º 5 e 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, implicando, quer a sua falta quer o não cumprimento do prazo, a aceitação do pedido, nos seus precisos termos.
- 2.7.** No processo ora em apreciação, a trabalhadora pede um *horário de trabalho que fosse de segunda a sexta-feira das 7h00 às 14h30 e das 7h00 às 12h00 aos*



*sábados, e, de forma alternada, na semana seguinte de segunda a sexta-feira das 12h30 às 20h00 e das 15h00 às 20h00 aos sábados.*

- 2.8.** Na apreciação da intenção de recusa a trabalhadora vem apresentar uma alternativa a este pedido acrescentando a possibilidade de *trabalhar ao domingo de manhã, uma vez por mês, num horário com termo máximo às 13h30.*
- 2.9.** A entidade patronal responde dizendo que *o horário pedido é ilegal porque:*
- 2.9.1.** *não corresponde a um horário flexível mas a um horário fixo;*
- 2.9.2.** *a trabalhadora com este pedido está também a escolher os períodos de descanso semanal, folgando sempre ao domingo.*
- 2.10.** Diz ainda a entidade empregadora que o pedido não pode ser concedido por razões imperiosas do funcionamento da empresa que são:
- 2.10.1.** *a empresa pratica um horário flutuante estabelecendo rotatividade desses horários de modo a permitir igualdade entre todas as trabalhadoras e o funcionamento dos diversos estabelecimento consoante os condicionalismos do momento;*
- 2.10.2.** *constitui condição essencial de admissão dos trabalhadores a aceitação, por parte destes, de prestar o trabalho em qualquer dos estabelecimentos durante qualquer dia da semana e no tipo de horário praticado no estabelecimento;*
- 2.10.3.** *do contrato consta esta aceitação e essas cláusulas constituíram condição essencial para a sua admissão;*
- 2.10.4.** *das 39 funcionárias com a mesma categoria 18 são mães com filhos menores de 12 anos;*



- 2.10.5.** *a anuência a esta pretensão iria criar um precedente que levaria situações idênticas por parte de todas as colegas com condições familiares idênticas.*
- 2.11.** O artigo 57.º n.º 2 do Código do Trabalho impõe à entidade empregadora que fundamente a recusa em razões imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a.
- 2.12.** Por outro lado, a lei impõe ao empregador na elaboração dos horários de trabalho, *facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar*, nos termos do artigo 212.º, n.º 2, al. b).
- 2.13.** O argumento da entidade empregadora de que o pedido da trabalhadora não corresponde a um horário flexível não pode fundamentar a recusa do pedido pela razão de que a lei, no artigo 56.º n.º 1 do CT determina que o pedido da trabalhadora deve indicar *as horas de início e de termo do período normal de trabalho, e é isso que a trabalhadora faz*. Compete ao empregador indicar as razões porque não pode ser fixado esse horário.
- 2.14.** Alega a entidade patronal que na empresa laboram 18 outras trabalhadoras que têm filhos menores de 12 anos. Contudo, não se esclarece se essas outras trabalhadoras solicitaram um horário flexível, e, portanto, se dele necessitam para a conciliação da sua vida profissional com a vida pessoal e familiar, e em que termos.
- 2.15.** Na verdade, tem sido entendimento da CITE nesta matéria, também na sequência do que foi decidido no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 26/04/2010, Processo 123/09.0TTVNG.P2, onde se diz que *perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como ocorria, impunha-se a cedência dos respetivos titulares dos direitos na medida do necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes».*



- 2.16.** Portanto, a atribuição do horário solicitado seria, não um precedente, mas o exercício de um direito constitucional e legal à conciliação da vida profissional com a vida familiar.
- 2.17.** Afirma ainda a entidade patronal que o contrato de trabalho contém uma cláusula que obriga as trabalhadoras a aceitarem a *prestação de trabalho em qualquer dos estabelecimentos, durante qualquer dia da semana e no tipo de horário praticado no estabelecimento.*
- 2.18.** A existir essa cláusula, e tal como a trabalhadora afirma na sua apreciação, ela não pode impedir que a trabalhadora exerça o seu direito à conciliação, e terá mesmo de ser considerada ilegal se ela impedir o exercício do direito à conciliação, que é o que a entidade patronal pretende.
- 2.19.** Nestes termos, não tendo a entidade patronal apresentado justificação para a não fixação do horário tal como solicitado, que possa ser considerada como razão imperiosa do funcionamento da empresa, em cumprimento de que é exigido pelo artigo 57.º, n.º 2 do Código do Trabalho, esta intenção de recusa do horário flexível deve ser considerada ilegal.

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto e nos termos supra enunciados, a CITE delibera:

- a)** Emitir parecer prévio desfavorável à intenção de recusa pela empresa ..., Lda., do pedido de prestação de trabalho em regime de horário de trabalho flexível, formulado pela trabalhadora ...
- b)** A entidade empregadora, na elaboração do horário de trabalho, deve proporcionar ao trabalhador requerente as condições que permitam a conciliação da sua vida profissional com a vida familiar, nos termos do artigo 127.º n.º 3 e do artigo 212.º n.º 2, al. b), do Código do Trabalho, e em conformidade com o correspondente



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE,  
EMPREGO E SEGURANÇA SOCIAL

**CITE**

COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 17 DE SETEMBRO DE 2014**