

## **PARECER N.º 146/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 CITE-FH/338/2022

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, a 03.02.2022, via CAR, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador ..., a exercer as funções de Inspetor nesta organização.

**1.2.** A 19.01.2022, via eletrónica, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível do trabalhador supra identificado conforme a seguir se transcreve:

*«XXX [...], venho por este meio expor e requerer a V. Exa o seguinte: Tenho quatro filhos menores, de seis, cinco e dois anos de idade, bem como um recém-nascido de um mês de idade, que comigo vivem em comunhão de mesa e habitação, em relação aos quais tenho responsabilidades familiares, designadamente levar e ir buscar os dois mais velhos ao estabelecimento de educação, cujo horário letivo decorre entre as 9 e as 17 horas, preparar refeições, dar banhos, fazer compras, entre muitas outras tarefas que quatro filhos destas idades exigem.*

*Atualmente, a minha mulher encontra-se a recuperar da quarta cesariana e tem a seu cargo o recém-nascido, e ainda o nosso filho de dois anos de idade, que ainda não logrou obter vaga na creche — nem pública nem privada — pelo que está em casa durante todo o dia, requerendo cuidados acrescidos.*

*Neste sentido, e por não me ter sido permitida outra alternativa viável que me permita compatibilizar as minhas responsabilidades profissionais com as exigências da minha vida familiar, venho por este meio requerer a V. Exa. trabalhar em regime de horário flexível nos seguintes termos:*

*a) Período de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário (3,5 horas) das 10 horas às 13h30;*

*b) Períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário (2h20) das 9h30 às 16h30;*

- c) *Período para intervalo de descanso (não superior a duas horas) das 13horas às 13h30.*
- d) *Possibilidade de efetuar até 10horas de trabalho em cada dia, em cumprimento do correspondente período normal de trabalho semanal - 35horas em média por cada período de quatro semanas.*

*Solicito entrada em vigor a partir de 31 de janeiro de 2022:*

- a) *Até ao meu filho mais novo perfazer três anos de idade (data de nascimento 19-12-2021);*
- b) *Declaro que os meus quatro filhos vivem comigo em comunhão de mesa e habitação [...]».*

**1.3.** Em 24.01.2021, o empregador remeteu a sua intenção de recusa ao trabalhador, que a rececionou no dia seguinte, nos seguintes termos:

*«1. XXX, Inspetor da Carreira de Investigação e Fiscalização do XXX, a exercer funções na XXX, veio, através de email, de 19.01.2022, em anexo, solicitar autorização para desempenhar funções em regime de horário flexível, ao abrigo do disposto no artigo 56.º, do Código do Trabalho, [...], para prestar assistência aos filhos menores de 12 anos, que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação, de seis, cinco e dois anos de idade, bem como um recém-nascido de um mês de idade, ‘designadamente levar e ir buscar os dois mais velhos ao estabelecimento de educação, cujo horário letivo decorre entre as 9 e as 17horas, preparar refeições: dar banhos, fazer compras, entre muitas outras tarefas que quatro filhos destas idades exigem’.*

*2. Refere ainda o requerente: ‘Atualmente, a minha mulher encontra-se a recuperar da quarta cesariana e tem a seu cargo o recém-nascido e ainda o nosso filho de dois anos de idade, que ainda não logrou obter vaga na creche — nem pública nem privada — pelo que está em casa durante todo o dia, requerendo cuidados acrescidos’.*

*3. O horário pretendido pelo requerente é o seguinte: [...]*

*4. Tendo sido solicitada informação à Sra. Diretora de ... de Lisboa, sobre o pedido em apreço, informou a mesma, a coberto do email, de 21.01.2021, em anexo, do seguinte: ‘Em resposta ao solicitado, cumpre desde logo referir que o XXX, por ser um serviço de ... e um órgão de ..., é um serviço de carácter permanente e obrigatório [...] O trabalhador em causa está colocado na XXX, ou seja, numa ... externa da União Europeia, pelo que o horário de trabalho praticado é, necessariamente, o horário por turnos, dada a exigência de funcionar 24/7, durante todo o ano, de modo a garantir a segurança, não só do País, mas da própria UE. Sabemos que é importante a proteção da parentalidade e a conciliação trabalho/família e compreendemos a possibilidade que é dada aos trabalhadores com filhos menores de 12 anos praticarem o horário flexível. Contudo, também consideramos que esse direito não pode colocar em causa o dever e as*

*responsabilidades inerentes a este tipo de serviço que, pelas suas características, integra uma carreira especial da administração pública, e que quem livremente concorre e aceita exercer estas funções tem perfeito conhecimento. De acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, [...]. Neste caso, será de considerar a possibilidade de substituição do trabalhador, isto é, este posto de ... precisa de Inspetores que pratiquem o horário por turnos, deixando o trabalhador em causa de fazer turnos, deverá o GRH verificar se é possível a sua substituição, e - caso isso não seja possível - sugere-se seja elaborada fundamentação para tal facto. Além disso, esta Direção de ... apresenta uma redução de efetivo, face ao efetivo fixado em despacho e aproximadamente 10% dos trabalhadores encontram-se em alguma situação de redução de horário (horário especial trabalhadores estudante). Há ainda que atender às baixas médicas dos próprios ou familiares, isolamentos profiláticos, licenças por casamento, estudo e outras, cujos números concretos o GRH dispõe de forma a melhor fundamentar o seu parecer.*

*Face ao exposto, e cientes dos direitos do trabalhador, lamentamos informar que caso não seja possível substituir o trabalhador ou acrescentar a esta Direção outro Inspetor que possa exercer funções em regime de turnos, sugere-se o indeferimento da pretensão do trabalhador'.*

*5. Prevê o artigo 25.º da Lei de ... que [...]*

*6. Dispõe o artigo 1.º, da Lei Orgânica do ... [...]*

*7. Por sua vez, estatui o n.º 2 do artigo 3º [...]*

*8. Determina o artigo 8º [...]*

*9. Quanto ao horário de trabalho praticado no ... de Lisboa: «O pessoal da carreira de investigação e fiscalização do ... colocado nos postos de ... e nos Centros de Cooperação ... labora em regime de turnos permanente parcial ou total, compreendendo dois ou três períodos de trabalho diário, consoante as características de movimento de cada posto de ... e o número de efetivos».*

*10. Por seu lado, estatui o n.º 1 do artigo 67º, do Estatuto de Pessoal do ... [...]*

*11. Quanto aos horários no âmbito da parentalidade há que ter presente que [...] é aplicável ao vínculo de emprego público o disposto no Código do Trabalho.*

*12. Nesta linha, estabelece o artigo 56.º, do Código do Trabalho que [...]*

*13. Por sua vez o artigo 57.º, do CT, estatui [...]*

*14. No caso em apreço o requerente, Inspetor da carreira de investigação e fiscalização, corpo especial do ..., em desempenho de funções no Posto de ... — ... de Lisboa, pretende que lhe seja atribuído um horário flexível, conforme descrito no ponto 3. supra, para efeitos de acompanhamento dos seus filhos, até o filho mais novo, nascido a 19.12.2021, perfazer três anos, ou seja, até 19.12.2024.*

*15. Não obstante, na análise do pedido em questão importa ter presente que o ... é*

*um serviço de segurança que no quadro da política de ... tem como objetivos fundamentais, nomeadamente, controlar a circulação de pessoas nas ...*

*16. Para prossecução das atribuições específicas do ..., prevê o mapa de pessoal a carreira de investigação e fiscalização, a qual integra o corpo especial deste Serviço, conforme acima referido, sendo, no caso, os inspetores considerados ...*

*17. As características específicas do serviço no ... explicam que a ... possua um regime estatutário próprio.*

*18. Assim, sobre o ora requerente enquanto Inspetor impendem os ónus decorrentes do conteúdo funcional legalmente cometido à ..., bem como possui o mesmo os direitos inerentes a essa qualidade.*

*19. Na verdade, o requerente encontra-se sujeito ao caráter permanente e obrigatório do serviço no ..., tendo como contrapartida direito a um suplemento que visa compensar, designadamente, a disponibilidade permanente obrigatória.*

*20. Acresce que, o Posto de ... de Lisboa, unidade orgânica onde o ora requerente desempenha funções, funciona em regime de turnos permanente total, ou seja 24/7, atentas as suas atribuições no âmbito do controlo de entrada e saída de pessoas em território nacional numa ... externa.*

*21. Nesta esteira a Sra. Diretora deu parecer desfavorável ao presente pedido referindo, nomeadamente, que 'O trabalhador em causa está colocado na Direção de ... de Lisboa, ou seja, numa ... externa da União Europeia, pelo que, o horário de trabalho praticado é, necessariamente, o horário par turnos, dada a exigência de funcionar 24/7 durante todo o ano, de forma a garantir a segurança, não só do País, mas da própria EU.*

*22. Face ao que vem sendo exposto impõe-se concluir que na situação em apreço é patente que exigências imperiosas inerentes ao funcionamento do Posto de ... ditam a recusa do pedido.*

*23. Importa também salientar que nos termos do n.º1 do artigo 5.º, do Estatuto do Pessoal do ..., aprovado pelo Decreto-Lei n.º ..., de ... de novembro, a colocação do pessoal da ..., nas diversas localidades e unidades orgânicas do ..., é feita de acordo com as regras previstas no regulamento de colocações de pessoal - Regulamento de Colocações do Pessoal da ... do ..., aprovado pelo despacho normativo n.º ..., de ... de novembro.*

*24. Nesta linha, a colocação do requerente na ...-..., tal como a colocação dos demais Inspetores da ..., nas diferentes localidades e unidades orgânicas, tem subjacente um procedimento de colocações realizado de acordo com as regras constantes do Regulamento de Colocações do Pessoal da ... do ..., e obedeceu aos critérios legalmente exigidos, designadamente, de antiguidade, donde, atentas as referidas disposições legais, não é possível proceder à sua substituição.*

*25. Face ao exposto, mormente ao parecer da Sra. Diretora, submete-se o assunto à consideração superior com a proposta de caso exista concordância, ser notificado o ora requerente da intenção de recusa do pedido de horário flexível apresentado, com*

*fundamento nas razões de facto e de direito constantes da presente informação, notificando-o igualmente de que poderá apresentar, por escrito, uma apreciação, no prazo de cinco dias a partir da receção da notificação, conforme estabelecido no n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho».*

**1.4.** Em 31.01.2022, o requerente realizou a sua apreciação nos seguintes termos:

«XXX, Inspetor Nível 2, colocado na ..., venho pronunciar-me em sede de audiência prévia, por não poder concordar com a proposta de indeferimento apresentada, com base nos seguintes fundamentos:

a) Alegam, em síntese, para indeferir o meu pedido de horário flexível, as exigências imperiosas inerentes ao funcionamento da ... cujo efetivo está deficitário em cerca de 10%, e ao facto de eu laborar por turnos 24/7, sendo atualmente indispensável e insubstituível;

b) As necessidades imperiosas da ... com pessoal são tão antigas quanto a própria ... Eu estou no ... há mais de 6 anos e sempre houve necessidades imperiosas de pessoal na ... O facto é que, desde 2016, foram realizados seis Cursos de Inspectores e nunca foi prioridade da Direção do ... colmatar a suposta falta de efetivo na ... Aliás, tais necessidades imperiosas nunca foram impeditivas de se autorizar um horário flexível, quando o pedido encontrava cobertura legal.

c) Caso contrário, como poderiam os Inspectores ..., ..., ..., ..., ... ou ..., estar todos em funções na ... — ... e ... — e a laborar em horário flexível? Como poderei eu ser preterido quando há inúmeras situações em que Inspectores da ... laboram em horário flexível?

d) Como é possível considerarem-me um trabalhador indispensável e insubstituível na ... e que apenas em caso de substituição seria possível autorizar o meu horário flexível, quando há cerca de 2 anos que não desempenho funções na ...? Neste cenário, qual será o tão grave prejuízo que o deferimento do meu horário flexível acarretará para o regular funcionamento da ...?

e) Alegam que o efetivo da ... está deficitário e que por isso é imperioso que eu labore em turnos 24/7. Como é isto possível, quando houve colocações no início do mês? Ou serei eu o responsável por esta situação? Terei de ser eu e a minha família prejudicados e desprovidos de um direito que a lei nos confere, e que neste momento muito necessitamos, para colmatar uma deficiente gestão de recursos humanos?

f) Só durante este mês regressaram à ... sete Inspectores provenientes da ... Não será isto suficiente para que o meu horário flexível possa ser autorizado?

g) Já que mencionam o Estatuto do Pessoal do ..., a Lei Orgânica e o Regulamento de Colocações, e há tanta falta de efetivo na ..., porque não começam por colocar novamente os elementos com menor antiguidade que eu (do 4.º classificado do VI Curso em diante) que fazem parte do efetivo da ... e que estão atualmente colocados em

serviços centrais, a realizar horário flexível?

h) Muitos mais exemplos e factos poderia apresentar para demonstrar que a proposta de indeferimento do meu pedido de horário flexível é totalmente injusta e desnecessária. Porém, despeço-me, pedindo-vos que à luz dos factos, e em consciência, verifiquem se não haverá, dentro do universo da .../... colocado na localidade de Lisboa, uma alternativa que me permita realizar um horário flexível, de modo a poder conciliar o trabalho com a família».

**1.5.** Ao processo o empregador não juntou mais documentos.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a Lei Orgânica, artigo 3.º («Atribuições próprias e de assessoria»):

«d). Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos».

**2.2.** A Constituição da República Portuguesa (CRP), no artigo 68.º («Maternidade e Paternidade») 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».

**2.3.** E, no artigo 59.º («Direitos do Trabalhadores»), como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores/as, é estabelecido 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».

**2.4.** Para concretização dos princípios e direitos sociais constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever da entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação trabalho/família (cf. artigo 127.º/3 do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa

conciliação, nos termos do artigo 212.º/2/b) do CT.

**2.5.** O artigo 56.º do CT, sob a epígrafe «Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares», prevê o direito de trabalhador/a com filho/a menor de 12 anos trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

**2.6.** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que «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 que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação».

**2.7.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de 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. Para o efeito, dispõe do prazo de 20 dias, contados a partir da receção do pedido, para lhe comunicar, também por escrito, a sua decisão. Se não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos, de acordo com o artigo 57.º/8/a) do CT.

**2.8.** 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 - a aceitação do pedido, nos termos do artigo 57.º/8/c) do CT.

**2.9.** 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.

**2.10.** Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante do artigo 56.º/2 do CT, em 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 trabalho».

**2.11.** Nos termos do citado artigo 56.º/3 do mesmo diploma legal: «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 descanso não superior a duas horas».

**2.12.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 10 horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal em média de cada período de quatro semanas.

**2.13.** Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no artigo 56.º/3 do CT.

**2.14.** Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

**2.15.** Esclareça-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos um enquadramento legal de horários especiais através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

**2.16.** No caso em apreço, o trabalhador solicita a atribuição do seguinte horário: «a) período de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de



trabalho diário (3,5horas) das 10horas às 13h30; b) períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário (2h20) das 9h30 às 16h30; c) Período para intervalo de descanso (não superior a 2horas) das 13horas às 13h30».

**2.17.** O trabalhador fundamenta o seu pedido na necessidade de prestar assistência imprescindível e inadiável, nomeadamente na logística escolar, aos filhos de cinco e seis anos, para além de assegurar todas as outras rotinas que crianças de tenra idade carecem – o requerente tem ainda mais dois filhos, de dois anos e de um mês de vida.

**2.18.** Sobre o prazo para que tal horário perdure, o trabalhador refere: «Até o meu filho mais novo perfazer três anos de idade», sendo que a criança nasceu em 19.12.2021.

**2.19.** O requerente refere ainda expressamente que mora com os quatro filhos em comunhão de mesa e de habitação.

**2.20.** De acordo com os requisitos legais plasmados nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, todas as pré-condições para que o pedido esteja conforme estão reunidas, PNT incluído.

**2.21.** A intenção de recusa do empregador baseia-se, quer em exigências imperiosas do funcionamento da organização, quer na insubstituibilidade do trabalhador. Infra passar-se-ão a analisar ambos os motivos, antecipando-se desde já que ambos improcedem para o efeito ora em análise.

**2.22.** Em primeiro lugar, pela expressão «exigências imperiosas do funcionamento da organização» deve entender-se que o empregador tem de explicar, através de um raciocínio lógico e silogístico, bem fundamentado e detalhado, que a concessão do horário pedido pelo/a trabalhador/a fará com que o Serviço a que aquele/a se encontra adstrito/a deixa de funcionar com a regularidade de hoje.

**2.23.** Raciocínio este que o empregador, no caso concreto, não fez.

**2.24.** Com efeito, na situação em análise, o empregador não logra demonstrar que, concedendo ao trabalhador o horário que este propõe, a organização colapsa, deixando de prestar a sua missão. Referir que um serviço funciona 24/7 todo o ano é completamente irrelevante neste tipo de argumentação, porquanto ninguém trabalha de sol a sol os 365 dias do ano. Já por isso é que, para determinadas profissões, se criou a modalidade de trabalho por turnos.

**2.25.** Em segundo lugar, por «instituíbilidade do trabalhador» deve entender-se que mais ninguém ter o mesmo perfil profissional do/a requerente, o que não aparenta ser o caso em análise.

**2.26.** Será, por exemplo, o caso de um único Engenheiro de Controlo de Qualidade numa fábrica. Não é, seguramente, o caso de um Inspetor do ... numa situação em que há mais «n» colegas com as mesmas aptidões.

**2.27.** Nem se venha argumentar que o Serviço prossegue uma missão de defesa de ... ou que está com falta de pessoal. Se isto sucede, a responsabilidade é única e exclusivamente dos superiores hierárquicos do requerente, não podendo este ser penalizado por algo que não é da sua competência encontrar solução.

**2.28.** Por outro lado, a crer que outros casos de horários flexíveis foram já deferidos, como o requerente afirma na sua apreciação, realce-se que tratamento diferente dado a este trabalhador é suscetível de configurar uma violação grosseira do princípio da igualdade, postulado essencial do estado de Direito português patente no artigo 13.º da Lei Fundamental e transversal a toda a legislação laboral.

**2.29.** Saliente-se, por fim, que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não implica a desvalorização do trabalho que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores.

**2.30.** Pelo contrário, o direito consignado no artigo 59.º/1/b) da CRP é especial e visa harmonizar ambas as conveniências, competindo ao empregador organizar o tempo de trabalho para que se cumpra o previsto na lei sobre a proteção da parentalidade.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

**3.1.** 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 ...

**3.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições que favoreçam a conciliação do trabalho com a família, e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-

Ihe a mesma conciliação, nos termos dos artigos 127.º/3, 212.º/2/b) e 221.º/2 do Código do Trabalho, em conformidade, com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA  
DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, CCP –  
CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E CTP –  
CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, EM 3 DE MARÇO DE 2022**