

PARECER Nº 214/CITE/2022

Assunto: Parecer prévio à recusa de 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, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Processo n.º 823-FH/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, em 04.03.2022, via correio electrónico, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitada pela trabalhadora ...

1.2. Em 01.02.2022, a entidade empregadora recepcionou, via sistema interno, uma informação com o conteúdo seguinte:

“Bom dia.

Venho por este meio enviar em anexo um documento apresentado pela funcionária, em que a mesma solicita que tenha todos os fins de semana e feriados, dado que a mesma é mãe solteira e não tendo mais ninguém com quem deixar a filha.

Posto isto agradecia saber se este documento é válido ou que tipo de documento é necessário apresentar para validar este tipo de situação?!

Obrigado

...”

1.3. Em 21.02.2022, via CAR, a entidade empregadora remeteu à trabalhadora a intenção de recusar o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, cujo conteúdo se transcreve:

“Assunto: V. pedido datado de 01 de Fevereiro de 2022, com pedido de horário flexível

Exma. Senhora,

Acusamos a receção daquele V. pedido, o qual mereceu a n/ melhor atenção.

Em resposta ao pedido de horário flexível por si formulado naquela sua missiva, cumpre-nos pronunciar sobre o mesmo, o que ora se faz nos seguintes termos:

A) O seu pedido de dispensa de trabalho nos dias correspondente aos sábados, domingo e feriados de cada semana, com folga fixa nesses dias, não se enquadra no âmbito da faculdade prevista no n. 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho. Tal normativo apenas confere ao trabalhador a possibilidade de escolher dentro de certos limites, apenas as horas de início e termo do período normal de trabalho diário e não o determinar ou escolher quais os concretos dias de trabalho em que se distribui o seu período normal de trabalho semanal, incluindo respetivos dias de descanso semanal, como pretende agora fazer valer - cfr. Artigo 56.º n.º 2 em articulação com o disposto nos artigos 198.º e 202º do Código do Trabalho. Por outras palavras, é o empregador quem deve determinar o horário de trabalho, não sendo permitido que o trabalhador determine os dias em pretende trabalhar. Nesse sentido, veja-se a jurisprudência mais recente Ac. TRL de 30 de junho de 2021, Proc. 423/20.9T8BRR.L1-4.

Consequentemente, tal pedido extravasa, nesta parte, os limites e pressupostos inerentes a tal regime, pelo que, nessa parte, não será autorizado.

B) Acresce que para cumprimento do seu pedido, e sendo V. Ex.ª trabalhadora a tempo parcial deverá dar cumprimento ao disposto na alínea b) e c do nº 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o que não se verificou in casu. Pelo que também nesta parte não estão cumpridos por si os pressupostos legais para instruir devidamente o seu pedido, que fica deste modo prejudicado na íntegra.

Entretanto importa esclarecer que:

C) A disponibilidade de todos os colaboradores, incluindo de V. Ex.ª para prestação de trabalho naqueles dias e horários de maior movimento na Unidade ... onde labora, ou seja, por regra e em condições normais aos fins de semana, é condição essencial e imperiosa para o necessário pleno e regular funcionamento daquela unidade, face à natureza da atividade em causa, ao volume de procura e de movimento por parte de clientes naquela unidade nesses períodos. Alturas estas em que é necessário ter ao serviço maior número de funcionários possível dentro dos disponíveis no quadro de loja.

Atento o ramo de atividade (restauração rápida) e local em que o estabelecimento comercial onde labora se insere, a necessidade de presença e prestação efetiva de trabalho aos fins de semana e feriados, incluindo por sua parte, ainda que de forma alternada/rotativa com os demais

trabalhadores - para desempenho de funções inerentes à sua categoria profissional - é condição indispensável e imperiosa para a organização e funcionamento daquela unidade, considerando:

- *o número de trabalhadores efetivamente ao serviço e a necessidade de assegurar a presença do número mínimo de colaboradores indispensável por turno.*

- *o facto de V. Exa ser, das trabalhadoras mais experientes e qualificadas na unidade;*

- *o facto de a hipótese de atribuição de folgas fixas aos domingos apenas a si, implicaria que os outros quatro elementos da equipa de cozinha (na qual V. Exa se integra) tivessem de assegurar sempre os horários de fim de semana, sem direito a qualquer folga nesses dias, além de que não permitiria à Unidade ter disponível qualquer outro colaborador com as mesmas atribuições e competências (além do colaborador ...), para substituir qualquer daqueles nas suas ausências, não tendo outra alternativa senão a de encerrar aquele sector da unidade. Além disso, não é praticável em momentos em que é expectável o aumento de trabalho, como por exemplo em momentos de épocas festivas, épocas escolares, feriados, etc. e que por isso é necessário reforçar a brigada presente. Nestes momentos é imprescindível a presença da ..., pelo que a sua disponibilidade para também poder trabalhar pelo menos a alguns fins de semana por mês, em rotatividade com os restantes trabalhadores do mesmo sector, é assim imprescindível para a empresa e para o regular funcionamento da Unidade.*

- *Acresce, ainda, a necessidade da empresa de organizar os horários dos seus colaboradores também em função das limitações legais quanto: (i) à duração máxima da prestação do trabalho contratualizada com cada colaborador, incluindo do reduzido número de elementos da equipa de direção com competência para fazer gestão de turnos, que são apenas três, o que limita fortemente a sua capacidade de substituição; (ii) à obrigação de acautelar as limitações de horários de trabalho decorrentes da necessidade de conciliação com outros empregos ou atividades letivas; (iii) à necessidade de assegurar a ocupação dos postos de trabalhos durante as ausências de alguns trabalhadores do quadro da loja (por exemplo durante períodos de férias, baixas, faltas, folgas, etc); (iv) bem como à limitação e impedimentos legais para alteração unilateral pela empregadora dos horários de trabalho dos restantes trabalhadores, o que sem margem para dúvida condiciona a possibilidade da entidade empregadora alterar os horários a atribuir aos seus colaboradores, cujas necessidades de organização da vida pessoal também têm de ser atendidas, o que não pode de forma alguma ser descurado, mesmo em sede do regime legal previsto para a solicitação e concessão de horário flexível.*

C) Não resta, ainda, outra alternativa à Empresa atribuir a V. Exa. turnos e folgas rotativas, em igualdade de circunstâncias com os restantes elementos da loja, igualmente com responsabilidades parentais perante filhos menores de idade, tudo em ordem ao cumprimento

ao princípio da igualdade de tratamento dos trabalhadores, que se encontram em idênticas ou similares circunstâncias, que embora não tenha formalizado qualquer pedido de horário flexível, a pedido destas a empresa vem concedendo horários que vão de encontro às suas necessidades de conciliação da vida pessoal e familiar, tal como vem acontecendo já na prática com a própria aqui requerente. Não pode por isso ser aplicado, no seu caso, tratamento diferente, sob pena de tratamento discriminatório injustificado.

Nessa sentido e por não ser menos importante, referia-se ainda que a CITE teve já oportunidade de se pronunciar sobre situação idêntica à ora em apreço, envolvendo uma trabalhadora, integrada no Grupo ... do qual a aqui Signatária faz parte, por via Parecer nº 99/CITE/2015, o qual foi favorável à intenção de recusa da empresa perante os argumentos já supra expostos e que se sustentou nomeadamente no entendimento proferido em sede de Acórdão do Tribunal Relação do Porto, de 26,04.2010, Proc. Nº 123/09.0TTVNG.P2 - vide em www.dgsi.pt - cujos argumentos se dão aqui por integralmente reproduzidos para os devidos efeitos legais.

D) Ora este seu pedido de horário flexível vem precisamente em sentido oposto àquelas necessidades de sua presença e desempenho das inerentes funções no sector da cozinha, naqueles períodos, implicando por inerência que a unidade opere com menos um trabalhador ao serviço aos fins de semana e feriado. Tal solução não permite acautelar as suas necessidades imperiosas de funcionamento, em período alargado de funcionamento e em regime de turnos rotativos, especialmente em momentos de consumo de maiores vendas e portanto de maior exigência operacional, em que a prestação da sua atividade é indispensável, não sendo sempre possível substituí-la, nos horários e dias em que não pretende trabalhar, com o atual quadro de trabalhadores disponível no estabelecimento em causa e os respetivos horários de funcionamento e abertura ao público.

E) Refira-se aliás que a sua disponibilidade para prestação de trabalho incluindo aos fins de semana, em dias que podem ser alterados unilateralmente pela entidade empregadora, conforme consigo contratado, foi tida como condição essencial para efeitos de decisão de sua contratação. Tais condições são indispensáveis para a organização e funcionamento do estabelecimento comercial que serve de seu local de trabalho, considerando não só o quadro de trabalhadores efetivamente ao serviço, como também os horários de funcionamento e abertura ao público daquele estabelecimento, que são alargados. Razão pela qual não pode ser atribuído o horário flexível, na parte respeitante à dispensa de prestação de trabalho aos domingos, nos moldes requeridos, por motivos atinentes a exigências imperiosas de funcionamento da entidade empregadora e inerente estabelecimento e por desvirtuar os termos contratuais que levaram à sua contratação e à manutenção do seu vínculo.

F) Não obstante, não podemos deixar de salientar, ainda, que esta empresa é sensível à sua situação pessoal e familiar. Como é do seu conhecimento, a mesma tem vindo a oferecer a V. Exa., sempre que possível, horários que coincidam e acedam às necessidades da vida pessoal que manifestou junto da empresa. Facto este que continuaremos a não deixar de ter em consideração aquando da marcação dos futuros horários, sem prejuízo da aplicação do regime de folgas rotativas em função das exigências de funcionamento e organização da empresa, já supra referidas.

Conclusão:

Pelas razões expostas, determinadas que são por exigências imperiosas de funcionamento da empresa e da unidade onde labora, não nos é de todo possível aceder, na parte respeitante à não atribuição de horário aos fins de semana e feriados, nos moldes requeridos, sob pena de vermos inevitavelmente comprometida e inviabilizada a operacionalidade e o regular funcionamento da Unidade. Pelo que se informa que é nossa intenção recusar, nessas partes, o pedido de horário flexível formulado.

Apresentamos os nossos melhores cumprimentos.”

1.4. A trabalhadora recepcionou aquela comunicação em 22.02.2022, não tendo apresentado apreciação.

1.5. Em 16.03.2022, via correio electrónico, foi solicitado à entidade empregadora o envio do pedido integral apresentado pela trabalhadora, nos termos do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Procedimento Administrativo, e ao abrigo do n.º 2 do artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

1.6. Em 18.03.2022, via correio electrónico, aquela entidade indicou o seguinte:

“(…)

Acusamos a recepção do seu email infra e em resposta anexamos:

- informação via "memo" da Loja, a reportar o pedido de horário flexível que foi apresentado verbalmente pela trabalhadora junto da sua chefia,*
- documento apresentado pela mesma, para sustentar o seu pedido.*

Mais informamos que não obstante ser obrigação da trabalhadora formalizar por escrito e de forma devidamente fundamentada, nos termos da legislação aplicável, aquele seu pedido de horário flexível, considerando a informação que foi prestada verbalmente pela trabalhadora junto de seu(s) superior(es), por dever de cautela demos cumprimento ao procedimento previsto no artigo 57º do Código do Trabalho.

(...)”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º, compete à CITE:

“(...) d) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...);

2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas *“(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”*;

2.3. A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as *“políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres”* (Considerando 6);

2.4. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser

submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

2.5. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

2.6. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispondo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que *“A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”*.

2.7. A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe *“Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada”* recomendar que *“Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”*.

2.8. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos Líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

2.9. No âmbito do Direito interno, o artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

2.10. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que “*Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.*”, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que “*A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*”.

2.11. No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

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

b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar; (...).”.

2.12. Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “*horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares*”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.13. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

2.14. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º

2.15. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.16. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

2.17. Nos termos do n.º 7 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.18. Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “O *horário flexível*, a elaborar pelo empregador, deve:

a) *Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;*

b) *Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;*

c) *Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.*

2.19. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (dez) horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

2.20. A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação

de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe à entidade empregadora estipular, dentro da amplitude de horário escolhida 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.

2.21. Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito vide o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

III – O caso em análise

3.1. Dos elementos remetidos a esta Comissão, bem como da informação complementar prestada via correio electrónico, afere-se que a trabalhadora requerente solicitou verbalmente à entidade empregadora a prática de horário flexível, ao abrigo dos art.º 56º e 57º do Código do Trabalho, juntando para o efeito um documento onde consta o seguinte:

“..., possuidora da cédula profissional com o nº 51839, declara sob compromisso de honra que ... é mãe de ..., uma criança com 3 anos de idade. A mãe refere ser a encarregada de educação e a única cuidadora da criança quando esta não se encontra na creche”.

3.2. Relativamente ao pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível por 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, os requisitos formais que o mesmo deve observar encontram-se previstos no art.º 57º, nº1, do Código do Trabalho, que se transcreve na parte aplicável ao caso:

“1 - O trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou 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;

(...)”

3.3. Pelo que ao ser feito um pedido verbal pela trabalhadora requerente à entidade empregadora, o mesmo não cumpre o requisito de forma legalmente exigido, o que inviabiliza a apreciação da conformidade do mesmo por parte desta Comissão, bem como, consequentemente, dos fundamentos alegados pela entidade empregadora para o recusar.

3.4. Nada obsta a que a trabalhadora elabore novo pedido, tendo em conta o enquadramento legal suprarreferido, nomeadamente a exigência de forma escrita do pedido e a indicação dos restantes elementos.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

4.1. A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...

4.2. A trabalhadora poderá, caso assim o entenda, apresentar um novo pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, cumprindo com o disposto no art.º 57º, nº1, a) e b), i), do Código do Trabalho.

4.3. Tal não prejudica o dever, que recai sobre o empregador, de proporcionar à trabalhadora condições que favoreçam a conciliação trabalho/família, e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-lhe essa mesma conciliação, nos termos dos artigos 127.º/3, 212.º/2/b) e

221.º/2 do Código do Trabalho, todos em conformidade com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 30 DE MARÇO DE 2022,
CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUÓRUM
CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**