

PARECER N.º 736/CITE/2024

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho a tempo parcial, nos termos do n.º 5 do artigo 57º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PROCESSO N.º CITE-TP/3261/2024

I – OBJETO

- 1.1.** A entidade empregadora ... **remeteu à CITE, por carta registada e no dia 07 de junho de 2024**, um pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de autorização para trabalhar a tempo parcial, apresentado pela trabalhadora ...
- 1.2.** Com data de **01 de maio de 2024**, por comunicação eletrónica, a trabalhadora remeteu o seu pedido à entidade empregadora, nos termos do qual refere que exerce funções no serviço de Medicina 1/ Pneumologia, e solicita, ao abrigo e nos termos do disposto nos artigos 55º e 57º do Código do Trabalho, autorização para prestar trabalho em regime de tempo parcial, alegando para o efeito que é mãe de três filhos menores: ... (9 anos, nascido a .../2015), ... (5 anos, nascido a/2018) e ... (1 ano, nascido a /2023) com quem declarou viver em comunhão de mesa e habitação e que refere necessitarem do seu apoio, assistência e acompanhamento. Por isso, e por força de necessidades relacionadas com exercício da parentalidade, pretende trabalhar a tempo parcial entre o dia 01/07/2024 e o dia 30/09/2024, declarando para os devidos efeitos que:
- Pretende o gozo desta modalidade de trabalho até 30/09/2024 (cfr. artigo 57º, nº1, alínea a);
 - Que os menores vivem consigo em comunhão de mesa e habitação conforme comprovado em anexo (cfr. artigo 57º, nº1, alínea b, subalínea i);
 - Que não está esgotado o tempo máximo de duração (cfr. artigo 57º, nº1, alínea b, subalínea ii);
 - Que o outro progenitor não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou e não está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder parental (cfr. artigo 57º, nº1, alínea b, subalínea iii); e ainda,
 - Que a modalidade a adoptar no regime de trabalho a tempo parcial é a que mais convenha ao ..., devendo o tempo praticado corresponder a metade do tempo completo, isto é, a 18 horas semanais (cfr. artigo 57º, nº1, alínea e).

Mais refere que *antevendo eventuais constrangimentos inerentes ao pedido*



expresso, está para ser transferida para outro serviço, no qual possa prestar a sua atividade profissional nos aludidos termos.

1.3. No dia 28 de maio de 2024, por comunicação eletrónica remetida à trabalhadora, a entidade empregadora manifestou **intenção de recusar o seu pedido, nos seguintes termos:**

“(…) Relativamente ao solicitado por V. Ex.a (email de 3/05/2024, com a devida instrução a ocorrer a 15/05/2024), informamos sobre a decisão no sentido de recusar o pedido em concreto, tendo presente as exigências imperiosas do funcionamento deste Hospital, em função da atividade prestada pelo Serviço de Medicina I/Pneumologia onde V. Ex. está integrada.

Tal consequência resulta evidenciada, para além do que abaixo se fundamenta, desde logo, na impossibilidade de promover um incremento de trabalho extraordinário para suprimir a (carência) de prestação de trabalho nos demais períodos laborais, conforme disposto no n.º 1 do artigo 60.º do Decreto-Lei n.º 17/2024, de 29 de janeiro (diploma que estabeleceu as normas de execução do Orçamento do Estado para 2024), porquanto a circunstância de se conceder no solicitado implicaria um aumento de encargos superiores ao orçamentado, situação que materializa o requisito exigido na parte final do n.º 2 do artigo 157.0 do Código do Trabalho.

Todo o processo gestor em matéria de flexibilização de horário tem permitido, como em todas as demais situações laborais, harmonizar os turnos de trabalho com a vida familiar, por forma a não prejudicar a conciliação familiar dos demais profissionais de enfermagem do Serviço, sendo certo que, em função do avolumar de situações com idênticos pedidos, torna-se inoportuno assegurar os mesmos.

Atente-se que o quadro de pessoal e regime de trabalho da enfermagem, atendendo à natureza e organização do trabalho em contexto hospitalar, consta legalmente previsto e regulamentado tendo presente uma carga horária de 36 horas semanais, na modalidade de turnos rotativos, nos 7 dias da semana.

Na situação em concreto do Serviço de Medicina I/Pneumologia, temos:

- A equipa de enfermagem destes 2 serviços contempla 31 enfermeiros alocados à Medicina 1 e 14 enfermeiros alocados ao internamento de Pneumologia, num total de 45 enfermeiros;
- Este serviço é constituído por 28 camas de enfermagem de Medicina, 6 camas de Medicina que correspondem à Unidade de Cuidados



Intermédios, 21 camas de enfermaria da especialidade de Pneumologia e 6 camas de Pneumologia que correspondem à Unidade de Cuidados Intermédios. Ou seja, são 67 camas de internamento, 12 das quais correspondem a doentes mais instáveis internados em Unidades de Cuidados Intermédios.

- No que concerne às dotações seguras, de acordo com as dotações seguras preconizadas pela Ordem dos Enfermeiros, este serviço precisaria de ter uma dotação de 113 enfermeiros, tendo atualmente uma dotação de 45 enfermeiros.

Em função do que, recusado o pedido de horário parcial de 18 horas semanais, deverá V. Ex.a pronunciar-se sobre o exposto nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho. (...)"

1.4. Em data não concretamente apurada, a trabalhadora veio pronunciar-se relativamente aos fundamentos da intenção de recusa, nos seguintes termos:

"(...) Acuso a recepção do email enviado por V. Excelências a 28/05/2024 e datado de 22/05/2024, com resposta ao meu pedido de redução de horário (efectuado a 01/05/2024), que mereceu a minha melhor atenção.

Venho, por este meio, antes de mais, reiterar a imprescindibilidade de me ser atribuído o horário reduzido, voltando a expor e/ou desenvolvendo os factos que justificam a referida imprescindibilidade e que, por conseguinte, motivam o meu pedido, novamente:

- 1) Sou mãe de 3 filhos menores de 12 anos (à data com nove, cinco e um ano), com quem coabito e que necessitam do meu apoio, assistência e acompanhamento;
- 2) O meu marido desempenha funções de comissário de bordo, em horários rotativos, em dias úteis e não úteis, passando vários dias fora do país;
- 3) Os nossos familiares por razões geográficas e/ou laborais, não podem prestar mais apoio às crianças;
- 4) Sublinho ainda que, acima de tudo, o pedido de redução de horário por mim efectuado visa o superior interesse e os direitos fundamentais das crianças em questão.

Por outro lado, para efeitos da apreciação que aqui apresento, venho por este meio contrapor os argumentos utilizados por V. Ex na intenção de recusa do meu pedido:

a) Nunca pretendi extravasar o âmbito do invocado regime legal, no entanto, dentro da legalidade, dirigi-me a vós de modo formal, invocando apenas um direito relativo ao exercício da parentalidade e sabendo, de antemão, que existem horários no serviço de Medicina I/Pneumologia que são planeados de forma negociada com os trabalhadores. Assim, assumi que, num universo de 45 enfermeiros que prestam cuidados directos ao utente, existiria a possibilidade de realizar horário reduzido.

De referir que nos 11 anos que trabalho neste serviço, e mesmo com 3 filhos menores, foram raras as minhas faltas ao trabalho para assistência à família, fazendo sempre um esforço para que alguém lhes prestasse apoio em vez de mim, de forma a evitar faltar ao trabalho e prejudicar o serviço. A única excepção foi quando o meu filho teve um linfoma e, como tal, o meu apoio e presença foram fundamentais durante este processo. Recordo assim que sou mãe de um doente oncológico que mantém seguimento no IPO.

b) Na resposta ao meu pedido, é referido não ser possível atribuir a redução de horário, "por forma a não prejudicar a conciliação familiar dos demais profissionais de enfermagem do Serviço, sendo certo que, em função do avolumar de situações com idênticos pedidos, torna-se inoportuno assegurar o mesmos". Recordo que, de momento, não há nenhum enfermeiro no serviço de Medicina I/Pneumologia com redução de horário e os últimos três pedidos foram todos aceites, sem nenhuma objecção da vossa parte. Assim, questiono-me qual a razão da diferença de tratamento entre estes colegas e eu? Qual a razão deles poderem usufruir o direito que me está a ser negado?

c) Referem ainda que “o quadro de pessoal e regime de trabalho de enfermagem, atendendo à natureza e organização do trabalho em contexto hospitalar, consta legalmente previsto e regulamentado tendo presente uma carga horária de 36 horas semanais, na modalidade de turnos rotativos, nos 7 dias da semana”. A este propósito recorro também que, de acordo com o artigo 55.º, n.º1, do Código de Trabalho, “[o] trabalhador com filho menor de 1 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 a tempo parcial”;

d) Discordo que o facto das dotações seguras não estarem de acordo com o preconizado pela Ordem dos Enfermeiros possa servir de justificação para a não atribuição da redução de horário, já que esse é um problema pré-existente do hospital, e os meus filhos não deverão ser prejudicados por problemas já bem conhecidos pelo hospital, e que não são, seguramente, da responsabilidade dos trabalhadores; (...)”

1.5. Não existem quaisquer outras questões de facto ou direito que tenham sido alegadas por qualquer das partes.

Cumpre apreciar,

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. No âmbito das suas “atribuições próprias e de assessoria”, definidas no artigo 3.º Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, cabe 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 igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. E 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, em si mesma, um dos objetivos da União Europeia.

2.3. 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 dispendo 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”.

2.4. 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 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).

2.6. 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” recomenda 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”.

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

2.8. No quadro da legislação nacional, o ordenamento jurídico português acolhe, na própria Constituição da República Portuguesa, as orientações, acima expostas, de direito internacional e de direito europeu, desde logo, no seu artigo 9.º, ao estabelecer como tarefas fundamentais do Estado a garantia dos direitos e liberdades fundamentais

e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; a promoção do 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; e, promover a igualdade entre homens e mulheres.

2.9. No seu artigo 13.º, a Constituição da República Portuguesa (CRP), consagra o princípio da igualdade, enquanto princípio estruturante do Estado de Direito Democrático, impondo o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, e concretizando assim a igualdade em dois vetores essenciais, designadamente, através da proibição do arbítrio legislativo e da 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.”, dispo do n.º 2 do mesmo dispositivo legal que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”.

2.11. Consagra ainda a alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) 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.”

2.12. No âmbito da legislação infraconstitucional, também o Código do Trabalho (CT), preconiza o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente dever da entidade empregadora a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

2.13. Assim, e materializando os princípios constitucionais supra enunciados, sob a epígrafe “trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o **artigo 55.º do Código do Trabalho**, 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 direito do/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, ou independentemente da idade, filho/a com deficiência ou doença crónica, a trabalhar a tempo parcial, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.**

2.14. Nos termos previstos no **n.º 1 do artigo 57.º** do Código do Trabalho, o/a trabalhador/a quando formula o pedido de trabalho a tempo parcial, **deve cumprir os seguintes requisitos:**

- Solicitar o horário ao empregador com a **antecedência de 30 dias**;
- Indicar o **prazo previsto**, dentro do limite aplicável;
- Apresentar **declaração** na qual conste:
 - a) que o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação;
 - b) que não está esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial;
 - c) que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;
 - d) qual a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

2.15. De referir ainda que, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho: *“[s]alvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.”*

2.16. E que, de acordo com o n.º 4 do referido artigo 55.º *“[a] prestação de trabalho a tempo parcial pode ser prorrogada até dois anos ou, no caso de terceiro filho ou mais, três anos, ou ainda, no caso de filho com deficiência ou doença crónica, quatro anos.”*

2.17. Uma vez requerida esta pretensão, **o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável** dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido

do trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.

2.18. Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.19. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido.

2.20. 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, conforme determina o artigo 57º, n.º 7 do Código do Trabalho.

2.21. Além dos requisitos previstos no referido artigo 57º do Código do Trabalho, impõe ainda o legislador que, por referência ao artigo 51º do mesmo diploma, o/a trabalhador/a, com filho/a com idade não superior a 6 anos de idade, que pretenda exercer o direito de trabalhar a tempo parcial **tenha esgotado o período de licença parental complementar, em qualquer uma das suas modalidades.**

2.22. Sintetizando, e por referência ao regime consagrado nos termos das disposições conjugadas nos **artigos 51º, 55º e 57º do Código do Trabalho**, a declaração apresentada pelo/a trabalhador/a deve conter os seguintes requisitos de admissibilidade:

- a) que esgotou o direito à licença parental complementar;
- b) que o/a menor vive com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação;
- c) que não está esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial;
- d) que o outro/a progenitor/a tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido/a ou inibido/a totalmente de exercer o poder paternal;
- e) qual a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

2.23. No caso em apreço, a trabalhadora vem solicitar, ao abrigo e nos termos do disposto nos artigos 55º e 57º do Código do Trabalho, autorização para prestar trabalho em regime de tempo parcial, alegando para o efeito que é mãe de três filhos menores, com 9 anos, 5 anos, e 1 ano, com quem declarou viver em comunhão de mesa e habitação e que refere necessitarem do seu apoio, assistência e acompanhamento, pretendendo, por isso, trabalhar a tempo parcial entre o dia 01/07/2024 e o dia 30/09/2024, declarando para os devidos efeitos que:

- Pretende o gozo desta modalidade de trabalho até 30/09/2024 (cfr. artigo 57º, nº1, alínea a);
- Que os menores vivem consigo em comunhão de mesa e habitação conforme comprovado em anexo (cfr. artigo 57º, nº1, alínea b, subalínea i);
- Que não está esgotado o tempo máximo de duração (cfr. artigo 57º, nº1, alínea b, subalínea ii);
- Que o outro progenitor não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou e não está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder parental (cfr. artigo 57º, nº1, alínea b, subalínea iii); e ainda,
- Que a modalidade a adoptar no regime de trabalho a tempo parcial é a que mais convenha ao ..., devendo o tempo praticado corresponder a metade do tempo completo, isto é, a 18 horas semanais (cfr. artigo 57º, nº1, alínea e).

2.24. Esclarecemos, desde já, que a intenção de recusa da entidade empregadora é extemporânea, na justa medida em que se mostra ultrapassado o prazo de 20 dias a que se refere o artigo 57º, nº 3 do Código do Trabalho que não suspende por quaisquer razões, designadamente pelo facto de ser solicitado à trabalhadora um documento ou esclarecimento adicional, como parece ter sido o caso.

2.25. De todo o modo, a trabalhadora não pode beneficiar do regime previsto na alínea a) do nº 8 do mesmo artigo 57º, v.g. deferimento tácito, uma vez que no pedido apresentado nada refere quanto ao facto de ter já esgotado, ou não, o gozo da licença parental alargada.

2.26. Como referimos, o trabalho a tempo parcial previsto no artigo 55º do Código do Trabalho é um direito de mães e pais trabalhadores com filhos/as com idades inferiores a 12 anos, ou, independentemente da idade, com filhos/as com deficiência ou doença

crónica, que com eles viva em comunhão de mesa e habitação, mas depende do gozo prévio da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades (artigo 55º, nº 2 do Código do Trabalho).

2.27. Se relativamente ao filho mais velho esta questão não se coloca por se tratar de uma criança com 9 anos de idade, o mesmo não se passa relativamente aos mais novos, com 5 e 1 ano de idade relativamente aos quais ainda pode ser gozada a licença parental complementar, que inclui igualmente a possibilidade de trabalhar a tempo parcial (v. artigo 51º do Código do Trabalho).

2.28. Por isso, confrontados os **requisitos de admissibilidade do pedido**, entendemos que, no caso concreto, não estão reunidos os pressupostos para que o pedido da trabalhadora possa ser acolhido nesta sede, ficando, em consequência, prejudicada a apreciação à intenção de recusa apresentada pela entidade empregadora.

2.29. Sem prejuízo de, a todo o tempo, a trabalhadora poder formular novo pedido, salientamos que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não corresponde a um benefício ou uma exigência infundada, e que a concretização de tais direitos não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam, nem a depreciação dos interesses dos/as empregadores/as.

2.30. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea b), do n.º 1, do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Pelo exposto,

3.1. A CITE emite **parecer favorável** à intenção de recusa da entidade empregadora

UNIDADE LOCAL DE SAÚDE DE AMADORA|SINTRA E.P.E. relativamente ao pedido de trabalho a tempo parcial, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ... **que, querendo, poderá a todo o tempo formular novo pedido.**

3.2. A empregadora deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, respeitando no caso concreto os limites de amplitude propostos, 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, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º, e alínea h), nº 2 do artigo 67º, da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 03 DE JULHO DE 2024, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.