

PARECER N.º 570/CITE/2018

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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 2670/FH/2018

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 21.09.2018 da entidade empregadora “..., Lda.”, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções ... numa secção ..., no estabelecimento ...do empregador.

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora e datado de 03/08/2018, foi rececionado pela entidade empregadora, em 07/09/2018, nos termos que a seguir se transcrevem:

“(...)venho pela presente e em resposta ao v/ofício de 30/07/2018, solicitar a v/Ex.as a flexibilidade de horário de trabalho de acordo com os artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, em virtude de ter um filho menor e o horário que me foi proposto ser completamente incompatível com as necessidade inerentes ao acompanhamento do meu filho menor (5 anos).

Face ao exposto solicito a v/Ex.as análise ao horário que me foi proposto tendo em atenção os artigos aqui vertidos.

Fico desde já aguardar v/comunicação quanto a alteração do horário de trabalho, sem outro assunto de momento, subscrevo-me com a maior consideração e estima,

1.3. A 03.09.2018 a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, nos termos que a seguir se reproduzem:

“(...)Acusamos a receção no passado dia 7 da sua comunicação solicitando a aplicação do regime de horário flexível.

Permita-nos realçar o facto de não apontar o motivo de incompatibilidade do horário atribuído e as necessidades inerentes ao acompanhamento do seu filho menor, solicitando apenas o horário flexível com base nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho.

Salientamos que, apesar deste normativo referir que o horário deve ser elaborado pelo empregador (cf. n.º 3 do artigo 56º do Código do Trabalho), o mesmo artigo refere no seu n.º 2, que só é entendível como “horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período norma/de trabalho diário” e da forma como expõe e alega a aplicação do horário flexível não nos permite aferir quais os limites, tantos mínimos como máximos, compatíveis com as necessidades inerentes ao acompanhamento do seu filho menor. -

Presta-nos ainda referir que atendendo às suas funções de nível superior numa secção produtiva de uma unidade fabril de pequena dimensão, onde a organização do trabalho em turnos é a única forma de viabilizar a empresa, mas que em contraponto torna a organização dos horários extremamente rígida, levou-nos a propor o horário do 1º turno, das 6:30 às 15:00, por acharmos que seria o que traria maior compatibilidade entre a sua vida profissional e pessoal. Contudo, se achar que tal compatibilidade não se verifica e atendendo à organização do trabalho que está formulado com base no interesse coletivo de toda a organização, pode V/ Exa. escolher um outro turno de laboração, das 15:00 às 23:30 ou das 23:30 às 6:30.

Assim, a menos que V/ Exa. opte por um outro turno de laboração, é nossa pretensão recusar o pedido de flexibilização de horário.

(...)”

1.4- Do processo remetido à CITE consta apreciação à intenção de recusa, apresentada pela trabalhadora datada de 05/09/2018, nos termos a seguir transcritos:

“(...) venho pela presente e em resposta ao v/ofício de 24/08/2018, solicitar a v/Ex.as a flexibilidade de horário de trabalho de acordo com os artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, em virtude de ter um filho menor que frequenta um Jardim de infância e de acordo com o horário de funcionamento do jardim de infância, o horário que me foi proposto ser completamente incompatível com as necessidade inerentes ao acompanhamento do meu filho menor (5 anos).

Assim sendo solicito o horário flexível até ao limite aplicável por lei: 12 anos de idade do menor.

Como é do vosso conhecimento, e desde que sou funcionária dessa empresa desloco-me diariamente da minha residência para o local de trabalho, e vice versa, sendo um trajecto de cerca de 1h e 15 minutos e em conformidade com o horário do jardim de infância do meu filho, agradecia que o horário respeite a janela temporal: 8.45h - 17.30h.

Sugiro ainda o horário: 9h - 12.30h, 13h - 17.30h ficando este à vossa apreciação.

Envio também documento comprovativo de frequência e horário do jardim de infância, assim como documento comprovativo de que o meu filho vive em comunhão de mesa e habitação comigo.

Face ao exposto solicito a v/Ex.as análise ao horário que me foi proposto tendo em atenção os artigos aqui vertidos.

Fico desde já aguardar v/comunicação quanto a alteração do horário de trabalho (...)"

1.5- A entidade empregadora, por carta datada de 10/09/2018, apresentou a resposta infra, cujo teor se irá considerar, por permitir o enquadramento correto do pedido e da intenção de recusa.

"(...)Com a V/ apreciação foram acrescentados novos dados que vinhamos reclamando na N/ comunicação de decisão, em concreto, de quais são os limites mínimos e máximos de horário para trabalho, compatíveis com as necessidades inerentes ao acompanhamento do seu filho menor. Assim, efetuamos esta última diligência antes de remetermos todo o processo para a entidade competente, a fim da mesma se pronunciar sobre o assunto.

Antes de passar à análise e decisão, permita-nos V/ Exa. referirmos os seguintes factos:

i) O limite mínimo do horário, o de entrada, na janela temporal que propõe na sua apreciação, é mais tardio do que antes era exercido por V/ Exa. no anterior local de trabalho que se encontra encerrado temporariamente desde o passado mês de agosto. Desde a contratação de V/ Exa. em maio de 2016 até ao passado mês de agosto, entrava às 8:00 e agora apresenta o limite mínimo das 8:45;

ii) O horário que sugere, dentro da janela temporal apresentada por V/ Exa., não apresenta qualquer flexibilidade na definição/atribuição de um horário completo. Desta forma, é desvirtuado o conceito de flexibilização, não podendo ser aplicado nos moldes em que sugere.

Passando à análise da apreciação e sugestão de V/ Exa., presta-nos referir e recordar que o horário sugerido por V/ Exa. não é compatível com a estrutura organizacional por turnos da empresa pelo motivo referido na N/ comunicação anterior.

Assim, vimos informar que o horário de V/ Exa. irá ser flexibilizado e resulta do cruzamento entre a janela temporal que definiu como estando disponível para trabalhar e os horários dos turnos existentes. Desta forma, o seu horário é fixado das 11:00 às 15:00, que corresponde ao 2º período de laboração, após a paragem para refeição, do turno que tem início às 6:30 e termina às 15:00.

Este horário tem como consequência a redução da carga horária semanal para as 20 horas, passando o contrato a tempo parcial, enquanto dure a flexibilização.

(...)"

- 1.6-** A entidade empregadora remeteu o processo para emissão de parecer, instruído com cópia do atestado da Junta de Freguesia com a composição do agregado familiar; cópia da Declaração emitida pelo estabelecimento de ensino que o menor frequenta.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1** No plano do Direito Comunitário, a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia e constitui princípio fundamental da construção europeia, consignado no parágrafo segundo do nº 3 do artigo 3º do Tratado da União Europeia (TUE).
- 2.2** 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”.

- 2.3** 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.
- 2.4** A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.”* (Considerando 21).
- 2.5** 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”*.

2.6 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.

2.7 No plano do Direito nacional, estes direitos encontram consagração na Constituição da República Portuguesa (CRP), que estabelece no artigo 68º sob a epígrafe “Maternidade e Paternidade” o seguinte:

“ 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.”

E no artigo 59.º, sob a epígrafe “Direitos do Trabalhadores” como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores 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.”*

2.8 Para concretização dos princípios e direitos sociais europeus e 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 de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cfr. n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

- 2.9** O artigo 56º do Código do Trabalho, sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o direito de trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a 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.
- 2.9.1** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo 57.º do CT que “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário 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: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.
- 2.9.2** 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 dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do/a trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão. 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.
- 2.9.3.** 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, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.9.4.** 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.¹

2.10 Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º 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”.

2.10.1 Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º 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 intervalo de descanso não superior a duas horas”.

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

2.11. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/a trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de 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 n.º 3 do artigo 56.º do CT. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da

¹ Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

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.

- 2.12** Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais designios e que garantam o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.
- 2.13** No caso em análise, a trabalhadora solicitou à entidade empregadora um horário de trabalho flexível pelo período de 7 anos, dentro do período compreendido entre as 09h00 - 12h30 e 13h -17h30. Fundamenta o seu pedido no facto de ser mãe de uma criança menor de 12 anos, com a qual vive em comunhão de mesa e habitação, a quem tem de prestar assistência, necessitando de conjugar os seus horários com o horário escolar do menor.
- 2.14** Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora, esclareça-se que tem esta Comissão entendido ser enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e/ou semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível, se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário.

- 2.15** E, o mesmo se afirme para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada, com dispensa do horário noturno. Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto do artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.
- 2.16** No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, designadamente, tal como foi requerido.
- 2.17** Em sede de intenção de recusa a entidade empregadora refere quais os turnos rotativos existentes no estabelecimento onde a trabalhadora labora e invoca o facto da trabalhadora exercer funções na secção produtiva da unidade fabril, onde a organização de trabalho em turnos é a única forma de viabilizar a empresa, inexistindo horário compatível com o horário requerido pela trabalhadora. Menciona que a hora de início do período normal de trabalho requerido pela trabalhadora é mais tardio do que antes era exercido no anterior local de trabalho pela trabalhadora e que se encontra encerrado temporariamente desde o passado mês de agosto. O empregador propõe ainda que a trabalhadora realize o 1º turno das 06h30 às 15h00 ou, em alternativa, propõe a redução da carga semanal horária para 20 horas, sendo-lhe fixado o seguinte horário 11h00 às 15h00, que corresponde ao 2º período de laboração após a paragem para refeição, do turno que tem início às 06h00 e termina às 15h00, passando o contrato a tempo parcial enquanto durar a flexibilização.
- 2.18** Assim, de acordo com a intenção de recusa, apesar da amplitude horária diária solicitada corresponder ao total de horas para as quais a trabalhadora foi

contratada, o pedido não se enquadra nos tempos de trabalho praticados no estabelecimento onde a requerente desempenha as suas funções e que a seguir se indicam: turno das 06:30h às 15:00h; turno das 15:00h às 23:30h e turno das 23:30h às 06:30h. Como se verifica, o horário requerido pela trabalhadora, das 09:00h às 17:30h, não possui correspondência com os turnos praticados, não se mostrando assim, compatível com a organização do serviço.

- 2.19** A este propósito será de relembrar que os direitos dos/as trabalhadores/as no âmbito da parentalidade, devem ser tidos em consideração pela entidade empregadora, cabendo-lhe encontrar os meios ou mecanismos que permitam organizar os tempos de trabalho de modo a que todos e todas os/as trabalhadores/as possam conciliar a vida familiar e profissional, de acordo com os normativos em vigor, o que poderá implicar, nomeadamente, rotatividade nos postos de trabalho de modo a todos e todas os/as que têm a mesma necessidade poderem usufruir o mais tempo possível dos horários que pretendem, sem que tal implique desvalorização para o trabalhador/a e/ou impossibilidade de funcionamento do serviço.
- 2.20** Assim, cumpre referir que pode sempre a Trabalhadora, se assim o entender, apresentar novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho e enquadrável no tempos de trabalho e organização do estabelecimento, sem prejuízo de negociar com a entidade empregadora outras modalidades de horário que lhe permitam a concretização do direito à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal.
- 2.21** Em prisma diverso e sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho, a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal e o correspondente dever de a entidade empregadora a promover, impõe que na elaboração dos horários de trabalho seja garantida, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento da organização, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento

igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço e da consideração de certas características de outros/as trabalhadores/as.

- 2.22** Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado 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 ao exercício da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

- 3.1.** 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 ..., sem prejuízo da trabalhadora, se assim o entender, elaborar novo pedido de horário flexível dentro dos tempo de trabalho praticados e compatível com a organização do serviço da entidade empregadora..
- 3.2.** O empregador 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, 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.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE OUTUBRO DE 2018, COM O VOTO CONTRA DA CGTP-IN, CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.

A CGTP – Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional, apresentou Declaração de Voto, formulada no seguintes termos:

“Da análise dos autos instrutores não resulta que o horário pretendido pela trabalhadora fique fora do horário de funcionamento ou que resulte comprovada documentalmente que não se enquadra no mesmo, pelo que entendemos que, face às margens de organização do horário indicadas pela trabalhadora, cabe à entidade empregadora organizar o mesmo em cumprimento do princípio fundamental da conciliação entre a actividade profissional e a vida familiar e pessoal. Neste sentido, votamos contra o presente parecer.”