

PARECER Nº 545 /CITE/2021

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 2730-FH/2021

I – OBJETO

1.1. Em 20.10.2021, a CITE recebeu, via CAR, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ...

1.2. Por documento remetido via CAR e recebido na entidade empregadora em 23.09.2021, a trabalhadora apresentou requerimento de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos que se transcrevem:

“Assunto: Regime de horário de trabalho flexível

Exm^{os} Senhores,

Eu, ..., contribuinte fiscal nº ..., com a categoria profissional de ..., a exercer funções no balcão ..., nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, venho solicitar a V.^{as} Ex.^{as} que me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível aos meus filhos menores, ..., de 2 (dois) anos de idade e ..., de 3 (três) meses de idade, pelo período de 5 (cinco) anos, sugerindo o seguinte horário de trabalho:

De segunda-feira a sexta-feira (enquanto decorrer a amamentação):

Das 09:45 horas às 14:15 horas (manhã);

Sábado (enquanto decorrer a amamentação):

Das 09:15 horas às 13.45 horas.

De segunda-feira a sexta-feira (apos o término da amamentação):

Das 08:15 horas às 14:15 horas (manhã);

Sábado (após o término da amamentação):

Das 09:15 horas às 15:00 horas.

Ou,

Outro que V.ªs Ex.ªs considerem pertinente, sempre dentro do período das 09:30 horas e as 15:30 horas enquanto a amamentação decorrer e das 08:15 horas e as 15.30 horas aquando o término da amamentação, sem prejuízo do período para intervalo de descanso diário de 30 minutos, tudo, em virtude, a não descoordenar a rotina habitual/diária do meu filho relativamente aos períodos de amamentação e pela necessidade de os recolher na creche devido ao limite máximo de permanência, até às 18:30 horas, imposto pela instituição. Acresce ainda que o meu companheiro e pai dos menores tem uma atividade profissional que ultrapassa o horário limite da creche, não existindo na cidade que habitamos uma rede familiar. Assim, estou disponível para uma sugestão da vossa parte para um horário que seja mais conveniente a V.ªs Exc.ªs desde que não afete os meus direitos e as minhas responsabilidades enquanto progenitora.

Aguardo Deferimento,

Apresento os meus melhores cumprimentos.”

1.3. Por CAR datada de 12.10.2021, a entidade empregadora remeteu a intenção de recusa do pedido de horário flexível nos seguintes termos:

“Assunto: Pedido de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares

Exma. Senhora,

Recebemos e tomámos a devida nota do teor da comunicação datada de 17.10.2021, a qual foi rececionada por esta entidade a 23.09.2021 com os documentos anexos referentes a pedido de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.

V. Exa. celebrou um contrato de trabalho com a ..., o qual tem por base o contrato de prestação de serviços celebrado com ...

Decorrente da sua categoria profissional de assistente ..., exerce as funções de atendimento aos ... com o objetivo de prestar esclarecimento (executando e/ou encaminhando os processos solicitados pelos menos) e comercializar produtos e serviços de acordo com os processos e procedimentos instituídos.

O local de trabalho é na loja ..., com o horário de trabalho distribuído por cinco dias úteis das 8h15 às 14h15 ou das 14h00 às 20h00, com intervalo de 30 minutos, perfazendo 30 horas semanais. Em cada mês, é necessário realizar dois sábados das 09h15 e as 15h15, de acordo com escala mensal organizada e afixada pelo Empregador, perfazendo, nestes casos, 36 horas semanais. Desta forma, resulta numa média mensal de 33h.

Desta forma, pede a trabalhadora, pelo período de cinco anos, a fixação do horário de trabalho no seguinte horário:

a) Enquanto decorrer a amamentação: nos dias úteis das 9h45 às 14h15 e aos sábados, quando aplicável, das 09h15 às 13h45;

b) Após termo da amamentação: nos dias úteis das 08:15h às 14:15h e aos sábados, quando aplicável, das 09:15h às 15:00h.

Verificamos que o pedido vem instruído com uma declaração da junta de freguesia de ..., com a declaração da empresa ..., declaração médica da Dra. ..., plano de funcionamento da creche (4ª revisão) do centro social da ... e fatura-recibo FR ... da matrícula de ... no centro social ... com data de emissão de 08.07.2021.

Cabe referir que o plano de funcionamento não se encontra datado nem carimbado e assinado, pelo que não será possível verificar se este é a versão atualizada e que corresponde ao documento oficial do centro social da ..., assim como acontece com supra identificada fatura-recibo.

Não se tratando de uma situação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a qual se encontra prevista no artigo 49.º do Código do Trabalho, e sim um pedido de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, vem a entidade patronal, responder.

O serviço prestado no âmbito do contrato de prestação de serviços supra identificado, decorre na ..., no horário de funcionamento da loja das 8:30h às 19:30h de 2ª a 6ª e das 9:30h às 15:00h aos sábados.

Para ser possível o cumprimento desse serviço, os nossos dez trabalhadores têm o horário em turnos semanalmente rotativos das 8:15h às 14:15h e das 14:00h às 20:00h de 2ª a 6ª feira e, duas vezes por mês, aos sábados das 9:15h às 15:15h, em que é distribuído cinco trabalhadores, de forma proporcional aos dois turnos.

Acontece que já foi aceite dois pedidos de horário flexível de duas trabalhadoras com responsabilidades familiares, em que se fixou o horário de trabalho de ambas no turno da manhã, das 08:15h às 14:15h e aos sábados, quando aplicável, das 09:15h às 14:15h, sendo que uma se encontra em período de amamentação em que o horário das 9h45 às 14h15.

Fixar o horário de mais um trabalhador no turno da manhã impede o cumprimento da rotatividade de turnos com os restantes trabalhadores. Poderia pensar-se que os trabalhadores estariam interessados na fixação do horário de trabalho, mesmo que fosse no turno da tarde, no entanto, tal não corresponde à realidade, uma vez que o turno da manhã é do interesse de todos os trabalhadores.

Em bom rigor, a rotatividade de turnos deixou de ter a mesma regularidade pela fixação dos dois horários, sendo que atualmente apenas é possível a cada 7 dias. Todavia, a fixação de um terceiro horário de trabalho implicaria que os restantes trabalhadores só usufruam deste turno a cada 9 dias, o que está a gerar desconforto na equipa e implicará o incumprimento do que ficou contratualizado com os trabalhadores.

Na verdade, na prestação de serviços, as necessidades do cliente e os horários em vigor no local constituem exigências imperiosas de funcionamento. Nesse sentido vide, entre outros, o Ac. da Relação do Porto de 26/04/2010, proc. 123/09.0TTVNG.P2, www.dgsi.pt.

Desta forma, informamos da nossa recusa do pedido de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, nos termos do n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

Atentamente”

1.4. Em 21.10.2021 a entidade empregadora recepcionou a apreciação da trabalhadora, cujo conteúdo se transcreve:

“Assunto: Recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível

Exm^{os} Senhores,

De acordo com o artigo 57º n.º2 do Código do Trabalho, “O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável”, o que a meu ver não se verifica no meu posto de trabalho, sendo que há colaboradores disponíveis para o turno da tarde e as minhas funções são iguais às de todos, não afetando assim as necessidades dos clientes nem os horários em vigor. Relativamente ao facto de já existirem duas colaboradoras a gozarem deste regime pelas mesmas responsabilidades familiares, espero que a empresa preze pelo direito à igualdade.

Compreendo que a rotatividade possa ser afetada, mas o meu pedido não se trata de uma preferência, trata-se de uma necessidade imperativa em tudo o que foi referenciado anteriormente - não descoordenar a rotina habitual/diária do meu filho de 4 meses de idade, relativamente aos períodos de amamentação sendo que não é alimentado de outra forma e pela necessidade de recolher os meus dois filhos, ... e ... na creche, devido ao limite máximo de permanência, até às 18:30 horas, imposto pela instituição. Acresce ainda que o meu companheiro e pai dos menores tem uma atividade profissional que ultrapassa o horário limite da creche, não existindo na cidade que habitamos uma rede familiar.

Por estes motivos e nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, continuo a solicitar a V.^{as} Ex.^{as} que me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para atender às minhas responsabilidades familiares perante os meus filhos menores, ..., de 2 (dois) anos de idade e ..., de 4 (quatro) meses de idade, pelo período de 5 (cinco) anos.

Aguardo resposta.

Apresento os meus melhores cumprimentos.”

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, no artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado 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 3 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. O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e,

simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.22. 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. Cumpre, em primeiro lugar, delimitar o objecto do presente parecer.

Determina o art.º 47º do Código do Trabalho, referente à dispensa para amamentação ou aleitação, na parte que releva para o caso ora em análise, o seguinte:

“(…)

3 - A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

(…)”

Por seu turno, determina o art.º 65º do mesmo diploma legal, relativo ao regime de licenças, faltas e dispensas, que:

“(…)

2 - A dispensa para consulta de PMA ou pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva de trabalho.

(…)”

Ora, **a dispensa para amamentação ou aleitação é questão distinta do pedido de horário flexível.**

Pelo que, contando a dispensa para amamentação como prestação efectiva de trabalho, **o presente parecer vai debruçar-se sobre o pedido de horário flexível da trabalhadora na amplitude 08h15 – 15h30, abarcando, por conseguinte, o turno da manhã praticado de segunda a sexta-feira e ao sábado.**

3.2. Argumenta a entidade empregadora que, em virtude da concessão do horário flexível à trabalhadora e tendo em conta que mais duas trabalhadoras já usufruem daquele horário nos mesmos moldes (turno da manhã), os restantes trabalhadores acabariam por usufruir daquele turno mais pretendido a cada 9 dias e não a cada 7 dias, o que gera desconforto na equipa e implica o incumprimento do que foi contratualizado com aqueles.

3.3. Quanto ao conceito de “exigências imperiosas do funcionamento da empresa” que obstam ao deferimento de um pedido de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, entendeu-se no Ac. TRP, proc. nº 9430/18.0T8VNG.P1, de 18-05-2020, relator Teresa Sá Lopes¹ que *“as exigências imperiosas relacionadas com o funcionamento da empresa ou serviço que podem justificar a recusa da Entidade empregadora de atribuição de um horário flexível não se exprimem na maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou no maior ou menor encargo para o empregador perante a necessária gestão do respectivo quadro de pessoal.”*

3.4. Resulta assim que aquele conceito indeterminado é propositadamente apertado e rigoroso na sua concretização. E nem poderia deixar de assim ser: o princípio da igualdade, consagrado no art.º13º, conjugado com o art.º 59º, nº1, b) e com o art.º 68º, nº1, todos da Lei Fundamental, impõe a adopção de medidas de discriminação positiva relativamente a pais e mães trabalhadores, pois que um trabalhador com filhos menores de 12 anos não tem as mesmas necessidades de conciliação da vida profissional com a vida familiar do que um trabalhador com filhos maiores de 12 anos, nem tão pouco como um trabalhador sem filhos.

3.5. Pelo que não constitui uma exigência imperiosa do funcionamento da empresa, que obste à concessão do pedido da trabalhadora, o facto de se verificar, *de per se*, uma maior onerosidade para os restantes trabalhadores decorrente da menor rotatividade do turno mais pretendido.

¹ Disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/28e80c50f267970c802585a4003104ac?OpenDocument>

3.6. Ao invés, deveria a entidade empregadora ter demonstrado, objectiva e inequivocamente, de que forma é que tal onerosidade ou um eventual incumprimento dos contratos de trabalho nessa parte se iria refletir no normal e regular funcionamento da empresa, colocando em causa o contrato de prestação de serviços a que a entidade empregadora está adstrita.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

4.1. A CITE emite parecer desfavorável 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. O empregador deve proporcionar ao trabalhador 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 ao trabalhador 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, em conformidade com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

4.3. 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.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 10 DE NOVEMBRO DE 2021, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUÓRUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.