

## **PARECER Nº 682/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 2956-FH/2021

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, em 29.11.2021, via CAR, da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador ..., com a categoria profissional de ...

**1.2.** Em 04.11.2021, o trabalhador solicitou por escrito, através do preenchimento de minuta para o efeito, a prestação de trabalho em regime de horário flexível, tendo indicado como horário pretendido, no campo próprio, “folgas ao sábado e domingo”.

**1.3.** Em 10.11.2021, via CAR, a entidade empregadora remeteu a seguinte resposta:

*“Ex. Mo Senhor,*

*Na sequência do pedido de horário flexível formulado por V. Exa. verifica-se a ausência de indicação da amplitude horária pretendida (hora de início e termo do período normal de trabalho diário) que permita à empresa fixar um horário, limitando-se o pedido apenas à fixação dos dias de descanso.*

*Nestes termos, verificando-se a impossibilidade de determinação de horário pela empresa considera-se existir fundamento para a recusa do pedido de V. Exa.*

*Relativamente à fixação dos dias de descanso, entende-se não estar abrangida pela previsão do artigo 56º do Código do Trabalho, que regula o regime legal aplicável ao horário flexível no âmbito das responsabilidades parentais, não estando, portanto, a Empresa vinculada à sua atribuição.*

*Na verdade, o direito em causa, apenas, reconhece a possibilidade do trabalhador definir as horas de início e termo do respetivo período normal de trabalho diário, e não semanal, excluindo-se, portanto, a fixação dos dias de folga.*

*Este tem sido o entendimento da Empresa, que aliás já teve acolhimento judicial e da autoridade inspetiva.*

*Pelos motivos expostos e no âmbito da citada disposição legal, informa-se não ser possível atender ao pedido de V. Exa.*

*Apresentamos os nossos melhores cumprimentos”*

**1.4.** Em 12.11.2021, via email, o trabalhador apresenta rectificação ao pedido, através de minuta para o efeito anexada, onde solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível na amplitude 08h00 – 18h30 e folga ao fim-de-semana; no corpo do email, o trabalhador refere o seguinte:

*“Ao cuidado da Sra. Directora de Pessoal*

*Exma. Dra. ....,*

*Boa tarde:*

*Na sequência do meu Pedido de Horário Flexível, vem V/Ex. indicar que o meu pedido está mal formulado, nomeadamente, a ausência de indicação da hora de início e termo do período normal de trabalho, que permita à empresa fixar um horário de trabalho e descansos.*

*Venho por este meio efectuar novo pedido de apreciação, corrigindo em anexo o horário em questão.*

*Vem a empresa informar, que a legislação em vigor relativamente ao horário flexível, não inclui a fixação dos descansos aos fim de semana, o que não corresponde a várias decisões de tribunais superiores.*

*A título de exemplo, vem o Tribunal da Relação Évora 3824/18.9T8STB.E1, de 07/11/2019*

*I - O regime especial de horário flexível visa adequar o tempo de trabalho às exigências familiares do trabalhador, nomeadamente, quando este tem filho menor de 12 anos.*

*II - Tendo sido requerido pela trabalhadora demandada, um horário flexível, entre as 09h00 e as 18h00 com 1 hora de almoço, de 2.ª a 6.ª feira, e o sábado e domingo como dias de folga, motivado pela circunstância de a trabalhadora não ter ninguém que possa ficar com o seu filho menor de 5 anos, quando o infantário que o mesmo frequenta está encerrado, o horário requerido enquadra-se na definição de horário flexível, prevista no artigo 56.º do Código do Trabalho.*

*III - Sobre o empregador recai o dever de proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal - artigo 127.º, n.º 3 do Código do Trabalho.*

*IV - As exigências imperiosas do funcionamento da empresa que justificam a recusa do pedido do horário flexível, previstas no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, correspondem a situações excepcionais, extraordinárias, inexigíveis ao empregador para conseguir manter o regular funcionamento da empresa ou estabelecimento.*

*V - O ónus da prova da existência de motivo legalmente protegido para a recusa do pedido de horário flexível recai sobre o empregador.*

*Évora, 11 de julho de 2019. (sumário da relatora)*

*O pedido de horário flexível, por mim apresentado, tem por base uma situação semelhante, isto é, o pedido inclui um horário de trabalho e folga fixa aos fins de semana, em virtude do infantário estar encerrado nesse período, e a empresa não pode apresentar motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de substituição da trabalhador, de maneira a demonstrar que a concessão do requerido implicaria períodos a descoberto em que não existiria forma [de] garantir o funcionamento da bilheteira, ande me encontro a laborar, tendo em conta que tem outros trabalhadores que podem realizar esses horários.*

*A comissão para a igualdade e emprego já emitiu inúmeros pareceres favoráveis à atribuição de horário flexível com o período de descanso ao fim de semana, a título de exemplo: a PARECER N.º 16/CITE/2019; PARECER N.º 61/CITE/2011; PARECER 677/CITE /2018*

*A entidade empregadora 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 do 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,*

*Nesse sentido, venho por este meio, apresentar o pedido rectificado, com o horário semanal, com folga fixa ao fim de semana, tendo em conta que a minha esposa também trabalha por turnos e o infantário encerrar ao fim de semana.*

*A aguardar resposta,*

*Com os melhores cumprimentos.”*

**1.5.** Em 19.11.2021, via CAR, a entidade empregadora remeteu a sua intenção de recusa, conforme se transcreve:

*“Ex. Mo Senhor,*

*No seguimento do pedido de alteração de horário flexível formulado por V. Exa. em 12.11.2021, com vista à atribuição de horário flexível, ao abrigo do disposto no artigo 56º do Código do Trabalho, que mereceu a nossa melhor atenção, informa-se que após análise e avaliação das condições de trabalho aliadas às necessidades de gestão, em particular, as relativas ao pessoal, é possível atribuir horário de trabalho flexível pretendido das 08h00 às 13h30 e das 14h30 às 17h00 (turno fixo), na ..., com folgas rotativas, a partir do dia 05.12.2021 inclusive.*

*Refere-se ainda, que poderão ser-lhe atribuídas outras rotações que sejam compatíveis com a disponibilidade horária demonstrada, que serão comunicadas pelos meios habituais, nomeadamente através do envio do mapa H102 para a caixa de correio eletrónico fornecida pela Empresa, não obstante a habitual afixação/publicação da escala de serviço.*

*Relativamente aos descansos fixos, como foi transmitido a V. Exa no nosso ofício com a referência 749606, enviado em 09-11-2021, a previsão legal do artigo 56º do Código do Trabalho não contempla a possibilidade do trabalhador determinar tais descansos, pelo que nesse sentido, reiteramos integralmente o teor do nosso ofício referenciado.*

*Esclarece-se mais uma vez, que o direito invocado causa, apenas reconhece a possibilidade do trabalhador definir as horas de início e termo do respetivo período normal de trabalho diário, e não semanal, excluindo-se, portanto, a fixação dos dias de descanso semanal.*

*Neste sentido, precisamente por não ter enquadramento legal e, por conseguinte, não consubstanciar um direito do trabalhador, a atribuição dos descansos semanais enquadra-se no âmbito do poder de direção/gestão da Empresa, não se verificando qualquer obrigação daquela à respetiva atribuição e/ou manutenção. Está, portanto, em causa uma facilidade que a Empresa poderá conceder procurando a conciliação das necessidades de serviço e as evidenciadas pelos trabalhadores.*

*Apresentamos os nossos melhores cumprimentos.”*

**1.6.** Em 25.11.2021, via email, o trabalhador apresentou apreciação à intenção de recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível nos seguintes termos:

*“Bom dia:*

*Venho por este meio reiterar uma análise ao Pedido de Horário Flexível enviado a 12/11/2021.*

*O pedido efetuado contempla estritamente em todas as três opções folgas ao fim de semana por motivo de não ter com quem deixar o meu filho de ano e meio ao fim de semana.*

*Contrariamente ao solicitado e como resposta foi alterado o Mapa Horário de funcionário atribuindo à minha pessoa a partir de 05/12/2021 com um turno fixo mantendo as folgas rotativas.*

*Solicito por isso uma vez mais a revisão ao pedido efetuado.”*

## **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 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.** 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.** O trabalhador solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível na amplitude 08h00 – 18h30, de segunda a sexta-feira, com dias de descanso semanal fixos ao fim de semana.

**3.2.** A entidade empregadora defere parcialmente a pretensão do trabalhador, entendendo que a fixação dos dias de descanso semanal não tem enquadramento legal, nomeadamente ao abrigo da prestação de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, estabelecida no art.º 56º do Código do Trabalho.

**3.3.** Quanto a este ponto, recorde-se que a jurisprudência não é unânime.

Cumpra, assim, referir o Ac. STJ n.º3582/19.0T8LSB.L1.S1, de 28-10-2020, relator José Feteira<sup>1</sup>, que perfilhou entendimento diverso àquele invocado pela entidade empregadora, nomeadamente na parte em que entendeu que a “indicação de horário feita pela Ré ao Autor nos referidos termos, com fundamento no mencionado preceito legal e tendo em consideração a circunstância que lhe estava na base (existência de uma filha menor, com 18 meses de idade e a necessitar de cuidados parentais), não pode, a nosso ver, deixar de ser entendida como uma escolha de horas de entrada e de saída do período normal de trabalho diário e de dias de folgas que a Ré, no limite, digamos assim, se predispõe a cumprir, de forma que o Autor possa, no âmbito dos seus poderes de direção, estabelecer, dentro dos indicados parâmetros e com respeito pelo estabelecido no n.º 3 do art.º 56º do CT, um horário de trabalho flexível a ser observado pela Ré (...).”

Também no Ac. TRE, proc. 3824/18.9T8STB.E1, de 11-07-2019, relator Paula do Paço<sup>2</sup>, referido pelo trabalhador, se entendeu que “a formulação de tal pedido continua a deixar a determinação do concreto horário de trabalho a cumprir, na esfera do empregador. E o específico horário requerido permite observar

---

<sup>1</sup> Disponível em

<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/b1bcd6d466cf4b3e802586410046bf9f?OpenDocument>

<sup>2</sup> Disponível em

<http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/31767ab3e6c84999802584730036bbc0?OpenDocument>

os limites consagrados nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho. Apesar do horário solicitado ter horas fixas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, **pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhadora, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível.**”

**3.4.** Mais recentemente, pronunciou-se sobre a questão no mesmo sentido o Acórdão STA, proc. nº242/16.7BECBR.

**3.5.** Assim, não podemos interpretar a pretensão do trabalhador como um pedido de fixação dos seus dias de descanso semanal uma vez que é ainda de um pedido de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares que falamos.

De facto, refere o art.º56º, nº2, do Código do Trabalho, 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 diário, não se retirando do texto legal que o período normal de trabalho diário se limite aos dias de Segunda a Sexta.

**3.6.** Do exposto resulta que o trabalhador peticionou um horário flexível na amplitude 08h00 – 18h30, de segunda a sexta-feira, sendo os dias de descanso semanal aos fins-de-semana; isto é, o trabalhador não deixa de indicar as horas de início e termo do período normal de trabalho **diário**, a observar de segunda a sexta-feira, que por sua vez se materializam no horário de trabalho que o requerente entende ser o mais adequado à conciliação da sua vida profissional com as suas responsabilidades familiares.

**3.9.** Quanto aos fundamentos constantes do documento remetido pela entidade empregadora a esta Comissão, e porque não constantes da intenção de recusa, não serão apreciados atendendo a que o trabalhador não exerceu o direito ao contraditório sobre eles.

## **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 pelo trabalhador com responsabilidades familiares ...

**4.2.** O empregador deve proporcionar ao trabalhador 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.

**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, já mencionado, 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 21 DE DEZEMBRO DE 2021, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**