

PARECER Nº 298/CITE/2022

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Processo n.º 1324-FH/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, em 21.04.2022, via CAR, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitada pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de ... naquela organização.

1.2. Por CAR, recebida pela entidade empregadora em 21.03.2022, a trabalhadora formulou um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“..., ..., vem solicitar a V. Ex^a, nos termos do disposto no artigo 56.º e seguintes do Código do Trabalho, lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível, a partir de 1 de abril de 2022, em virtude de ter a seu cargo filho menor de doze anos e não ter quaisquer condições familiares ou de outra natureza capazes de assegurar a devida assistência ao menor a partir das 19 horas, de 2.^a e 6.^a, e nos períodos de fim de semana.

Mais requer que tal regime lhe seja concedido pelo período de 8 anos, solicitando-se que o horário de trabalho que venha a ser estabelecido pela ... atenda aos seguintes limites:

De segunda a sexta-feira, entre as 8 horas e as 19 horas.

Mais declara a Requerente, para todos os efeitos, que o menor de 12 anos vive consigo em comunhão de mesa e habitação.

Junta: declaração comprovativa da residência com menor de 12 anos em comunhão de mesa e habitação e cópia de cartão de cidadão do menor.”

1.3. Em 08.04.2022, via CAR, a entidade empregadora remeteu a sua intenção de recusa, cujo conteúdo se transcreve:

“Assunto: Resposta a pedido de horário nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho

Exma. Senhora,

Somos pelo presente a acusar a receção do requerimento de V. Exa., rececionado a 21 de março de 2022, mediante o qual é solicitada a atribuição de um horário flexível consubstanciado na prestação de trabalho de segunda a sexta entre as 08h00 e as 19h00, atendendo a responsabilidades familiares com filho menor, cujo conteúdo mereceu a nossa melhor atenção.

Nessa sequência, cumprirá tecer as seguintes considerações:

1 - A ... é uma sociedade comercial que tem por objeto social a prestação de serviços de assistência ..., exercendo a sua atividade ..., para o que se encontra devidamente licenciada.

A atividade desta Empresa é fundamentalmente de cariz operacional, tendo por finalidade dar resposta às necessidades operacionais da execução do ... Neste contexto, a concessão de qualquer horário especial ao abrigo da proteção da parentalidade terá de ser analisada, atento o facto de a ... no exercício da sua atividade se encontrar adstrita ao cumprimento de obrigações contratuais para com os seus clientes, que implicam o dever de prestar assistência ... em qualquer dia da semana e a qualquer hora do dia, dependendo a execução dessas obrigações das solicitações dos transportadores, clientes da ..., cujas ... utilizadas no transporte ... devem ser assistidas no tempo e no lugar definidos em função do programa operacional daquelas. Por esse motivo, encontra-se esta Empresa em funcionamento contínuo durante 24 horas, abrangendo sábados, domingos e feriados, pelo que a organização dos horários dos trabalhadores afetos diretamente à atividade operacional de assistência ... é efetuada segundo o regime de turnos (artigo 221.º/1 do Código de Trabalho).

2 - Tendo todo o supra exposto em consideração, cumpre, no caso concreto, proceder à explicação com base na qual entende esta Empresa não poder aceder ao requerimento efetuado por V. Exa., o que fazemos com base nos seguintes fatores:

i) A ... assiste, no ..., diariamente a uma média de 45 voos distribuídos pelos horários de funcionamento operacional como se exemplifica infra:

2ª feira- amplitude entre as 04h05-23:15;

3ª feira - amplitude entre as 03h50-23:15;

4ª feira- amplitude entre as 04h00-23:00;

5ª feira -amplitude entre as 04h00-23:45;

6ª feira- amplitude entre as 04h00-23:40;

Sáb. - amplitude entre as 04h00-23h30;

Dom.- amplitude entre as 04h15-23h30.

De notar que a operação se exercer de forma regular ao longo da referida amplitude, verificando-se picos na operação nos seguintes períodos:

2ª feira- das 06:00 às 09:00; das 12:00 às 15:50 e das 16:00 às 19:00;

3ª feira- das 06:00 às 08:00; das 11:30 às 14:30 e 17:00 às 20:30;

4ª feira- das 06:30 às 08:00; das 12:30 às 14:30 e 17:30 às 20:30;

5ª feira- das 06:00 às 08:30; das 11:00 às 14:15 e 18:00 às 21:00;

6ª feira - das 06:00 às 08:30; das 11:30 às 14:30 e 17:30 às 20:00;

Sábado - das 06:30 às 09:00; das 11:00 às 13:30 e 17:00 às 20:00;

Domingo - das 10:00 às 21:30.

ii) O trabalho diário no departamento onde Vexa se encontra afeta (Departamento de ...) é levado a cabo em média por 52 trabalhadores ao longo dos horários constantes do ponto i), não se podendo afirmar, com rigor, que o mesmo se encontre organizado em turnos bem definidos, uma vez que os trabalhadores vão entrando ao serviço, em regra, com uma cadência mínima de 15 minutos em 15 minutos.

A possibilidade de lhe atribuir um horário fixo de segunda a sexta impediria que se cumprissem as tarefas que se concentram nos períodos imediatamente anteriores e posteriores ao horário flexível solicitado, bem como aos fins de semana e feriados, ficando tarefas por alocar nos seguintes horários:

2ª feira - 54 tarefas a verificar das 04:05 às 08:00; 30 tarefas entre as 19:00 e as 23:15;

3ª feira - 45 tarefas a verificar das 03:50 às 08:00; 16 tarefas entre as 19:00 e as 23:15;

4ª feira - 47 tarefas a verificar das 04:00 às 08:00; 16 tarefas entre as 19:00 e as 23:00;

5ª feira - 47 tarefas a verificar das 04:00 às 08:00; 22 tarefas entre as 19:00 às 23:45;

6ª feira - 48 tarefas a verificar das 04:00 às 08:00; 29 tarefas entre as 19:00 às 23:40;

Sáb. - 223 tarefas

Dom. - 243 tarefas.

Assim, face ao contexto operacional e organizacional aludido supra, a atividade desenvolvida pela ... preenche o requisito de recusa previsto no artigo 56º, n.º 2, do Código de Trabalho, pelo que, por motivos imperiosos ligados ao regular funcionamento da área de ..., a que acresce a impossibilidade de substituir V. Exa., não nos é possível aceder ao pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível nos termos por V. Exa. formulado.

Sem outro assunto, subscrevemo-nos com os melhores cumprimentos”

1.4. Em 18.04.2022, por CAR, a entidade empregadora recebeu da trabalhadora a sua apreciação àquela intenção de recusa, cujo conteúdo se transcreve:

“Assunto: apreciação pela trabalhadora da comunicação de intenção de recusar o pedido de alteração de horário flexível pela ..., nos termos do disposto no n.º 4 do art.º 57.º do CT

Exm^{os} Senhores

Na sequência da recepção, em 11/04/2022, da intenção da ... em recusar a alteração de horário flexível solicitada em 17/03/2022, vem a Requerente apresentar a sua apreciação aos motivos expendidos na referida comunicação, o que fez nos seguintes termos:

1. Crê a Requerente que o horário flexível solicitado não coloca em causa exigências imperiosas da empresa.

2. Aliás, em ponto algum da sua comunicação, a ... demonstra, objectiva e inequivocamente, que o horário solicitado pela Requerente põe em causa o funcionamento da empresa, uma vez que não resulta demonstrado que tarefas, desempenhadas pela Requerente, no entender da empresa, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis à aplicação do horário pretendido pela trabalhadora requerente.

3. Nem alega a ..., ademais, o porquê da impossibilidade de substituição da Requerente nessas tarefas e/ou nos períodos de tempo referidos na comunicação, seja por novos trabalhadores a contratar, seja por outros trabalhadores da empresa.

4. De facto, os motivos invocados pela ... para fundamentar a intenção de recusa, são vagos e genericamente justificados, ao referir apenas que um determinado número de funções não é exercido, sem se saber se essas funções são sequer funções da competência da Requerente.

5. Acresce que a empresa também não anexa qualquer documento que permita aferir que tarefas, alegadamente, deixam de ser realizadas pela prestação da actividade da Requerente no horário solicitado e/ou em que medida, outros trabalhadores as não podem realizar.

6. Diga-se, a este propósito, que é obrigação da entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho, sendo legítimo ao empregador 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 equivale a afirmar que

impede sobre a entidade empregadora, um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

7. Ora, no caso, a atribuição do horário flexível à Requerente, não impede a empresa de garantir a manutenção da respectiva operação até porque existem vários trabalhadores na empresa que podem assegurar as necessidades de serviço nos períodos em que a Requerente não estiver a prestar actividade por força do seu horário flexível.

8. Ora, entende a Requerente, face ao que antecede, que a intenção recusa por parte da ... não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do serviço onde se integra a Requerente ou na impossibilidade de a substituir, sendo certo que esta não se mostra indispensável por exercer funções comuns a tantos outros trabalhadores da empresa, nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

Sem prejuízo do exposto,

9. Conforme invocado no pedido de horário flexível apresentado, a Requerente é mãe de um menor de 12 anos, com o qual vive em comunhão de mesa e habitação.

10. Não possui a Requerente qualquer retaguarda familiar a que possa recorrer no acompanhamento e cuidado do seu filho, seja em período pós 19 horas, atendendo ao horário da creche que o menor frequenta, seja aos fins de semana, considerando que o seu companheiro cumpre horário laboral, precisamente nestes dois dias.

11. A não atribuição do horário flexível constituirá, assim, um impedimento inaceitável à conciliação da sua vida pessoal e familiar com a vida profissional.

Termos em que se requer seja a alteração solicitada autorizada pela sua entidade empregadora ou, mantendo esta a sua posição de recusa, seja o processo remetido à CITE para apreciação, em cumprimento do disposto no art. 57.º n.º 5 do CT.”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.20. A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe à entidade empregadora estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

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

III – O caso em análise

3.1. A trabalhadora, mãe de menor com quatro anos de idade, vem solicitar a prestação de trabalho em regime de horário flexível na amplitude 08h00 – 19h00, de segunda a sexta-feira.

3.2. A entidade empregadora recusa a pretensão da trabalhadora alegando que a prática do horário flexível impediria que se cumprissem as tarefas que se concentram nos períodos imediatamente anteriores e posteriores àquele horário, incluindo aos fins de semana, quantificando, de seguida, as tarefas que ficam por alocar por período horário.

3.3. Recorde-se que, conforme determina o art.º 57º, nº2, 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.

Nesse sentido, o juízo que incidirá sobre a fundamentação da entidade empregadora para recusar o pedido do trabalhador sempre terá que atender a factos concretos e inequívocos, cujo ónus de alegação e demonstração sobre aquela recai.

3.4. A propósito da concretização daquele conceito indeterminado, referiu o Ac. Tribunal da Relação de Évora, proc.nº3824/18.9T8STB.E1, de 11.07.2019, relator Paula do Paço¹, que *“A expressão utilizada pelo legislador “exigências imperiosas” é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a 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. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”*.

3.5. Ora, a mera enumeração de tarefas que ficam por atribuir por período de funcionamento não é, de todo, subsumível no conceito de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que justifiquem a recusa de concessão do horário flexível à trabalhadora.

¹ Disponível em dgsi.pt

Desconhece-se que tipo de tarefas se trata e, conseqüentemente, se as mesmas não podem ser desempenhadas pelos restantes 51 trabalhadores do Departamento de ..., onde a requerente se insere, pois por certo que a entidade empregadora não se encontra unicamente dependente da trabalhadora aqui requerente para as desempenhar na sua totalidade em todos os dias da semana. Assim, não se verifica qualquernexo de causalidade entre a concessão do horário flexível à trabalhadora e a existência de dezenas de tarefas por atribuir de segunda a sexta-feira e centenas de tarefas por atribuir aos sábados e domingos. O mesmo raciocínio vale para a alegada impossibilidade de substituição da trabalhadora, uma vez que, segundo a própria entidade empregadora indica, existem em média 52 trabalhadores naquele departamento.

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 à trabalhadora condições que favoreçam a conciliação trabalho/família, e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-lhe essa mesma conciliação, nos termos dos artigos 127.º/3, 212.º/2/b) e 221.º/2 do Código do Trabalho, 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, 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 tutela da parentalidade.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 11 DE MAIO DE 2022, 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 RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUÓRUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.