

PARECER Nº 251/CITE/2023

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 1163-FH/2023

I – OBJETO

1.1. Em 07.03.2023, a CITE recebeu, via correio electrónico, 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 Supervisora.

1.2. Por documento escrito, recebido pela entidade empregadora em 27.02.2023, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos seguintes termos:

“Caros Srs.,

Na sequência do regime de flexibilidade de que usufruo desde 2020 e nos termos do disposto no artigo 56º da lei 7/2009 de 12 de fevereiro, venho informar vossa ex.ma da minha pretensão em manter a prestação de trabalho em regime de horário flexível, prestando as 8h de trabalho diárias entre as 9h e as 18h, de modo a prestar assistência na educação e formação da minha filha menor de 12 anos, ..., pelo período de 6 anos. O pai é chef de cozinha e presta serviço em regime de turnos repartidos, não podendo assegurar o seu acompanhamento, anexo 1. Mais declaro que a mesma vive comigo em comunhão de mesa e habitação, anexo 2.

Na expectativa de acolhimento favorável, apresento os meus melhores cumprimentos.

Atentamente.”

1.3. Por documento escrito, datado de 02.03.2023, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusar o pedido nos seguintes termos:

“Assunto: Pedido de atribuição do trabalho em regime de horário flexível.

Exma. Sra. D.ª ...,

Acusamos a recepção da V/missiva datada de 20/02/2023 e recebida em 27/02/2023, que agradecemos e que mereceu a nossa melhor atenção.

Com respeito ao solicitado, informamos V. Exa. que o V/pedido de flexibilidade de horário é recusado não só por não permitir qualquer margem à fixação do seu horário, mas também e sobretudo porque a “amplitude” escolhida não permite assegurar o funcionamento da loja com o número de supervisores necessários em cada turno.

Com efeito, a loja possui actualmente os seguintes turnos:

- Manhã (9h00 – 18h00) – escolhido por V. Exa.;
- Intermédio (12h00 – 21h00) e;
- Noite (15h00 – 24h00m ou 16h00 – 01h00).

O turno da manhã exige a presença de 2 supervisores, o intermédio exige 1 e o da noite exige 2, distribuídos pelos 7 dias da semana.

Ora sucede que o turno da manhã escolhido por V. Exa., já se encontra ocupado permanentemente pelas suas colegas ... (part-time durante 1 ano de 20 horas semanais), ... (full-time de 40 horas), ... (full-time de 40 horas) e ... (full-time de 40 horas) uma vez que todas pediram flexibilidade de horário para acompanhamento das suas crianças menores de 12 anos.

Em termos práticos, o turno da manhã necessita de 112 horas semanais (2 supervisores * 8 horas * 7 dias) e actualmente tem asseguradas 140 horas semanais com a alocação permanente das suas colegas supra indicadas (a saber: 40*3 + 20 – ... é um part-time de 20 horas durante 1 ano).

O Excesso de 28 horas semanal é justificável pelo gozo de férias, porém se o seu pedido fosse acedido a empresa ficaria com um excedente semanal de 68 horas, o que é manifestamente desnecessário para assegurar o bom funcionamento do turno (sem falar que outros colegas poderiam e queriam trabalhar também neste turno).

Por fim, existe ainda a agravante de a colega ... apenas ter pedido a redução do horário para 20 semanais durante o prazo de 1 ano, pelo que caso regressa ao horário completo, o excedente horário semanal será ainda superior.

Dispõe V. Exa., do prazo de cinco dias a contar a partir da recepção desta missiva para se pronunciar sobre a recusa aqui comunicada, sendo que terminado o mesmo, a ... enviará o processo para apreciação da CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego), com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador, caso haja.

Manifestamos a nossa disponibilidade para qualquer esclarecimento adicional que tenha por pertinente.

Atentamente.”

1.4. Por documento escrito, recebido pela entidade empregadora em 06.03.2023, veio a trabalhadora apresentar a sua apreciação, conforme se transcreve:

“ASSUNTO: Pedido de atribuição do trabalho em regime de horário flexível.

Exmos. Srs.,

Acuso a recepção da vossa missiva de 2/3/23 a qual importa esclarecer:

Nenhuma das justificações para a intenção de recusa do pedido de trabalho em horário flexível ora comunicada reflete razões imperiosas vertidas no nº2 do art.º 57 do CT, "o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamentos em exigências imperiosas para o funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador" o que não se aplica. Encontro-me a realizar o horário ora solicitado há 6 anos, e em simultâneo com as restantes colegas mencionadas desde 2021, sem que nunca tivesse havido nenhum constrangimento no funcionamento da loja, que de momento possui 12 + 2 supervisores tecnicamente habilitados ao desempenho da função.

Relembro que o pedido agora apresentado vem na sequência do anterior, e resulta do facto de o Pai trabalhar em horário repartido, conforme declaração, não podendo assegurar o acompanhamento da nossa filha após horário do ATL, que funciona das 7h às 19h, em anexo.

Com efeito a loja possui actualmente 4 turnos e não 3 como mencionado (podendo ser aferido nos respectivos mapas):

- Manhã (6h-15h)
- Manhã (9h-18h)
- Intermédio (12h-21)
- Noite (15h-24h ou 16h-01h)

Turno das 6h exige 1 supervisor (apoio a departamento) turno das 9h exige 1 supervisor cash Office + 2 serviços, o intermédio 1/2 e o da noite exige 1/2.

Resulta que na realidade os turnos das 6h + 9h necessitam no mínimo de 4 supervisores, $4 \times 8 \times 7 = 224$ de modo a garantir um bom funcionamento. Mais, importa esclarecer que ... desempenha actualmente funções de RH, ... e ... as funções de cash Office, não tendo relevância para o turno das 9h /serviços.

Fica também claro que os colaboradores sem limitação de horários não ficam restringidos à realização dos turnos intermédio/noite uma vez que, de modo a assegurar o turno da manhã e garantir descanso semanal/férias/imprevistos, os supervisores condicionados ao turno da manhã são insuficientes para garantir o rácio de 3+ turno da manhã.

Equipa constituída por,

Sra. ..., flexibilidade (desde 2016) manhã part-time 20h - Cash Office;

Sra. ..., flexibilidade (desde 2019) manhã full-time 40h - Cash Office;

Sra. ..., flexibilidade (desde 2016) manhã full-time 40h;

Sra. ..., flexibilidade (desde 2021) manhã full-time 40h;

Sra. ..., flexibilidade (desde 2020) manhã full-time 40h- RH

Sra. ..., full-time 40h rotativo;

Sr. ..., full-time 40h rotativo;

Sr. ..., full-time 40h rotativo;

Sra. ..., full-time 40h rotativo;

Sra. ..., full-time 40h rotativo;

Sra. ..., full-time 40h rotativo;

Sra. ..., full-time 40h rotativo;

+ 2 Supervisores habilitados

Sra. ..., full-time 40h rotativo - visual merchandising

Sra. ..., full-time 40h rotativo - RH

Na prática e em bom rigor fica claro que as 5 colaboradoras com flexibilidade já realizam os referidos horários em simultâneo desde Abril de 2021, embora com diferentes datas de início que remonta a 2016 (o meu caso em concreto), sem comprometer o funcionamento da loja ou que houvesse qualquer dificuldade em garantir e assegurar o turno da noite, pelo que o pedido agora por mim apresentado não representa na prática nenhuma alteração na organização e planificação dos horários da equipa de supervisores, que desde 2021 tem sido elaborado de modo a contemplar as necessidades das 5 colaboradoras, como pode ser aferido nos mapas. Ressalvo que de acordo como disposto no artº 212 nº2 b) do CT, na elaboração do horário de trabalho, o empregador deve facilitar ao trabalhador a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, devendo organizar os turnos, na medida do possível, de acordo com os interesses e preferências dos trabalhadores, como vertido no art.º 221 nº2 do CT.

Em relação ao facto de outros colegas poderem/quererem efectuar o mesmo turno e ao facto de a colega ... poder vir a trabalhar em full time são questões do foro e responsabilidade da ..., não devendo as mesmas ser transferidas para os trabalhadores que, devido à necessidade de protecção na parentalidade, pretendem usufruir dos direitos fundamentais protegidos pela CRP art.º 67 nº1 e art.º 68 nº1 e nº4 e no CT art.º 56 nº 1 e art.º 57. Cabe à ... garantir equidade aos seus trabalhadores, tendo presente as suas necessidades individuais.

A recusa de vossa ex.ma apenas com base no facto de haver outros colegas em regime flexível, e não numa eventual necessidade imperiosa a que alude o art.º 57º, n.º 2 atenta contra os meus direitos fundamentais vertidos na constituição da República portuguesa (CRP), impedindo-me do exercício de um direito em função de terceiros. Relembro que na elaboração dos mapas a empresa deve ter em conta os direitos fundamentais dos trabalhadores, nomeadamente a conciliação da vida privada com a actividade profissional e a direito à parentalidade a que se referem os art.º 59º, n.º 1 b), 67º, n.º 1 e 68º n.º 1 e 4, todas da constituição da República Portuguesa e materializado no art.º 56º do código do trabalho.

Da análise do exposto por V. Exas. resulta que não podem ser alegadas razões imperiosas para a não aceitação do meu pedido uma vez que as dificuldades na planificação e organização dos turnos não consubstanciam razões imperiosas e por outro lado fica claro que existem 7 (+2 - VM/RH) outros colaboradores com disponibilidade de turnos rotativos, versus 1 part-time manhã e 3 full-time manhã, todos habilitados tecnicamente e capazes de assegurar os turnos intermédio e noite. Resulta ainda que não é possível organizar o turno da manhã (6h+9h) apenas com os colaboradores em flexibilidade que perfazem 168h e não as 224h necessárias, havendo ainda exigência de cobertura de folgas, férias e imprevistos, excluindo o estipulado no n.º 2 do art.º 57 do código do trabalho.

De referir que, de acordo com o nº5 do art.º 56 o trabalhador que opte pelo trabalho em regime de horário flexível, não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira, bem como não pode ser perseguido e prejudicado por nenhum outro meio.

Sem mais, aguardo comunicação do parecer do CITE.

Atentamente.”

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 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”*.

2.7. 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 Direito interno, no 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 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/a 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. 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 consagrado no artigo 56.º do CT é o resultado do reconhecimento de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

III - O CASO EM ANÁLISE

3.1. A trabalhadora requerente, mãe de menor com seis anos de idade, solicita a prática de horário flexível na amplitude 09h00 – 18h00, pelo período de seis anos, referindo ainda que já usufrui do horário ora solicitado desde 2020.

3.2. A entidade empregadora recusa o pedido da trabalhadora alegando que o turno da manhã (09h00 – 18h00) já se encontra ocupado por quatro trabalhadoras, todas elas requerentes de horário flexível, à semelhança da trabalhadora. Refere ainda que são necessários dois Supervisores naquele turno e 112 horas semanais, sendo que, do deferimento do pedido da trabalhadora, resultaria um excedente semanal de 68 horas, desnecessário para assegurar o bom funcionamento do turno em causa. Refere também que uma das trabalhadoras alocadas ao turno da manhã tem um PNT de 20 horas durante um ano, pelo que, quando retomar a prestação de trabalho a tempo completo, o excedente horário será maior.

3.3. Ora, conforme referido em inúmeros pareceres desta Comissão, não está previsto, nem poderia existir, um *numerus clausus* de trabalhadores que, no âmbito de uma empresa ou serviço, podem usufruir de horário flexível, bem como não se pode verificar uma diferenciação de tratamento entre trabalhadores que primeiro o solicitam relativamente a outros, sob pena de tal tratamento radicar em discriminação directa em função da parentalidade (ver parecer 710/CITE/2017, a título exemplificativo).

Deste modo, é inequívoco que a existência de outros trabalhadores que praticam já horário flexível nos termos do art.º 56º, do Código do Trabalho, não pode consubstanciar uma exigência imperiosa do funcionamento da empresa que obste validamente ao deferimento de novos pedidos com o mesmo fundamento.

3.4. Ora, para estes casos, e não se reportando como absoluto o direito previsto no art.º 56º, do Código do Trabalho, é entendimento da CITE, também ínsito em numerosos pareceres que “*Naturalmente que perante uma situação de colisão de direitos, nos termos previstos no art.º 335.º do Código Civil (como pode acontecer quando se verifica a existência de uma pluralidade de trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos que*

solicitam a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho), para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, impõe-se uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço por todas/as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica.”, logrando-se, dessa forma, a harmonização do exercício de todos os direitos em conflito, e que pode passar pela implementação de um sistema de rotatividade entre todos os trabalhadores que praticam um regime de horário flexível a fim de assegurar o número efectivamente necessário de trabalhadores em cada turno diário e evitando situações, quer de excesso de trabalhadores em determinados turnos e falta dos mesmos noutros turnos, quer de necessidade de prestação de trabalho suplementar.

3.5. Foi, de resto, nesse sentido que decidiu o Tribunal da Relação do Porto, proc. nº 123/09.0TTVNG.P2, de 26.04.2010, onde se refere que *“Foi perante essa situação, e por as duas trabalhadoras apresentarem necessidades idênticas decorrentes da sua condição de mães, que a requerida alterou o horário que havia acordado com a requerente e determinou que passassem a praticar o horário, tal como antes, em regime de rotatividade. Ora, salvo o devido respeito, importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no art.º 45.º do Código do Trabalho¹, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como ocorria, impunha-se a cedência dos respectivos titulares dos direitos na medida do necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes»”*

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, todos em conformidade com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da Constituição da República Portuguesa.

¹ Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto (Código do Trabalho de 2003)

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 29 DE MARÇO DE 2023, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA 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.