

PARECER Nº 464/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 2150-FH/2023

I – OBJETO

1.1. Em 04.05.2023, 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 Enfermeira.

1.2. Por CAR, recebida pela entidade empregadora em 17.04.2023, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos que se transcrevem:

“Assunto: Autorização para prestação de trabalho em regime de horário flexível.

1. ..., portadora do Cartão de Cidadão nº ..., residente na Rua ..., funcionária do ..., com a categoria profissional de Enfermeira, actualmente a exercer funções no serviço Ortopedia .../ Medicina ... da unidade de ... com o nº mecanográfico ..., em regime de horário rotativo, vem por este meio requerer autorização para prestar trabalho em regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

2. A requerente trabalha neste ..., na unidade de ..., desde Setembro de 2022 em regime de horário rotativo em regime de turnos: 1º turno - 08H00 às 16H30, 2º turno - 16H00 às 0H00 e 3º turno - 23H30 às 08H30.

3. A requerente é mãe de dois filhos menores, ..., de 8 anos de idade e ..., de 1 anos de idade, que vivem em comunhão de mesa e habitação com a requerente.

4. O pai das crianças e seu marido, ..., é sócio gerente e funcionário de uma empresa de manutenção industrial com montagem e venda de equipamentos, ... Estando o maior fluxo de trabalho neste momento direccionado para adegas na região do Alentejo, Setúbal, Douro e Minho, o que leva a que não se encontre na sua área de residência durante toda a semana, regressando apenas ao fim de semana, ficando assim impossibilitado de estar com a sua família e cuidar dos menores.

5. A sua filha, de 8 anos de idade, frequenta nos dias úteis a Escola Primária no período das 08H00 às 17H30. E a sua filha, de 1 anos de idade encontra-se com a avó materna que cuidava dos menores quando os pais estavam ausentes, mas actualmente, por razões pessoais e de saúde, a mesma se encontra mais debilitada, não havendo mais nenhum familiar

direto disponível para cuidar dos menores, por razões profissionais e/ou de saúde, o que tem levado a requerente a contactar outras pessoas fora do seio familiar a ficar com os mesmos, o que tem sido demasiado complicado e se considera não ser um ambiente salutar para o desenvolvimento dos menores.

6. *Atendendo a que o 1º turno, com o horário das 08H00 às 16H30 permite à requerente cuidar, guardar e acompanhar os seus filhos, é este horário que pretende que lhe seja fixado, perfazendo as horas semanais.*

7. *Pelo acima exposto, a requerente pretende o regime de horário flexível, na modalidade requerida, pelo prazo máximo legal, ou seja, até que o seu filho complete os doze (12) anos de idade conforme o nº 1 do artigo 56º do Código do Trabalho e que lhe seja fixado o horário de trabalho semanal das 08H00 às 16H30.*

8. *Mais informa, que pretende começar a realizar o horário pretendido e referido no ponto nº 6 o mais rápido possível, uma vez que, dadas as circunstâncias acima referidas, actualmente a execução do horário rotativo tem sido praticamente insustentável.*

Em anexo seguem os seguintes documentos:

1. *Comprovativo da Junta de Freguesia de ..., em como os menores de idade vivem em comunhão de mesa e habitação com a requerente;*

2. *Cartões de cidadão dos menores;*

Com os melhores cumprimentos e agradecimentos.”

Por correio electrónico, em 20.04.2023 e a solicitação da entidade empregadora, a trabalhadora veio aclarar o seu pedido nos seguintes termos:

“Preferencialmente seria dias úteis pois o meu marido não se encontra por vezes ao fim-de-semana, mas pontualmente poderei fazer alguns fins-de-semana.”

1.3. Em 02.05.2023, via correio electrónico, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos seguintes termos:

“Boa Tarde

Exma. Sra. Enfª.,

Em resposta ao seu requerimento datado de 12 de abril de 2023, pedido de flexibilidade de horário, vimos informar V/Exa. que o mesmo foi indeferido, conforme despacho em anexo.

Poderá V. Exa. pronunciar-se sobre o mesmo nos 5 dias subsequentes a esta resposta.”

Em anexo, consta um documento com o seguinte conteúdo:

“Em resposta ao requerimento para horário de prestação de trabalho em regime de Horário Flexível, da Sr.^a Enfermeira ..., com o n.º mecanográfico ..., há a referir neste sentido que a Equipa de Enfermeiros do serviço de Medicina .../Ortopedia ..., é atualmente constituída por 23 Enfermeiros e apresenta, as seguintes dificuldades/constrangimentos na elaboração de horários:

- 3 Enfermeiros encontram-se com licença de amamentação, só realizando o turno da manhã;*
- 1 Enfermeiro com flexibilidade de horário só realizando manhãs de 2^a a 6^a feira e pontualmente 2 turnos de fim de semana;*
- 1 Enfermeiro com flexibilidade de horário que também só realiza manhãs;*
- 1 Enfermeiro que só realiza manhãs por indicação da Saúde Ocupacional;*
- 2 Enfermeiros que só realizam o turno da manhã e tarde por indicação da Saúde Ocupacional;*
- 1 Enfermeira ausente por gravidez de Risco;*
- 1 Enfermeiro Especialista em Enfermagem de Reabilitação que também só realiza manhãs de modo a responder às necessidades de reabilitação dos doentes;*
- 3 enfermeiros com estatuto de trabalhador estudante necessitando habitualmente das 6^a feiras e sábados livres.*

Para assegurar o normal funcionamento do Serviço de Medicina .../Ortopedia ... e a equidade de direitos para todos os colaboradores, é necessário:

- Garantir pelo menos um dia de descanso a cada período de 7 dias, de acordo com Lei N.º 7/2009 e Lei N.º 35/2014;*
- Garantir o direito à Avaliação de ... (...) de todos os Enfermeiros através do contacto funcional efetivo com o avaliador, pelo tempo mínimo exigido legalmente;*
- Garantir o direito à igualdade nas condições de trabalho assegurando que todos os trabalhadores compatibilizem a sua vida profissional com a familiar, num serviço que funciona com uma organização de trabalho por turnos, 24 horas por dia e 365 dias por ano.*

Face ao acima exposto, o pedido de horário em prestação de trabalho em regime de Horário Flexível da Sr.^a Enfermeira ..., solicitado para assistência a filhos menores (criança com 1 ano e outra com 8 anos), até que os mesmos completem os 12

anos de idade, ao abrigo do artigo 56º do Código do Trabalho, não é possível de conceder, dadas as características do serviço atrás evidenciadas. Atendendo ainda aos possíveis absentismo torna-se ainda mais complexo substituir os colaboradores ausentes, por um número tão elevado de colaboradoras com horário flexível o que conduz à incapacidade de efetuar ajustes nos turnos, impedindo o normal funcionamento do serviço, conduzindo à desadequação dos rácios nos diferentes turnos e colocando em causa o respeito pelos direitos de todos os trabalhadores.”

1.4. Por correio electrónico, em 04.05.2023, a trabalhadora apresentou a sua apreciação, conforme se transcreve:

“Assunto: Autorização para prestação de trabalho em regime de horário flexível

Exmos. Sr(a).

Antes de mais queria agradecer a disponibilidade para a avaliar o meu pedido de horário flexível.

No entanto, venho deste modo reforçar a necessidade que tenho em realizar o mesmo pois, a não realização do mesmo realiza prejuízos sérios para a minha vida familiar.

Tal como referi na anterior carta, o emprego do meu marido impossibilita-o de estar a maioria do tempo na área de residência, não podendo ficar com a menores quando realizo tardes e noites. Ficando, desta forma, as menores entregues à avó materna que apresenta algumas patologias, nomeadamente, fibromialgia, Lupus, Vasculite, Síndrome depressivo, entre outras, e nos dias que as menores ficam ao seu encargo a mesma não pode tomar a medicação (benzodiazepinas por exemplo) para estar mais alerta, o que leva a que haja um maior desgaste/diminuição da capacidade cognitiva, psicologia e física e um agravamento das patologias.

Venho então, mais uma vez reforçar a necessidade que tenho em realizar este tipo de horário e salientar que me encontro disponível para mobilidade de serviço em qualquer dos três ...

Sem mais assunto de momento, agradeço a atenção dispensada.”

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 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/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. 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. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.

2.22. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

2.23. 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.

2.24. 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 requerente, mãe de dois menores de um e oito anos de idade, solicita a prática de um horário flexível na amplitude 08h00 – 16h30, em dias úteis, referindo a possibilidade de, pontualmente, poder prestar trabalho aos fins de semana.

3.2. A entidade empregadora recusa a pretensão da trabalhadora alegando que no serviço a que a mesma se encontra afecta (Medicina .../Ortopedia ...) labora um total de 23 Enfermeiros, sendo que dois praticam já um horário flexível correspondente ao turno da manhã (pretendido pela requerente), bem como outros trabalhadores que prestam trabalho apenas naquele turno por razões de saúde ou por se encontrarem a beneficiar de dispensa de trabalho para amamentação ou aleitação. Refere ainda que, face a tal cenário, não é possível conceder o horário flexível à trabalhadora, atendendo ainda ao possível absentismo, o que torna mais complexo substituir os trabalhadores ausentes, conduzindo à desadequação dos rácios nos diferentes turnos e impedindo o normal funcionamento do serviço.

3.3. Recorde-se que, conforme dispõe o art.º 57º, nº 2, 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 da trabalhadora 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 Acórdão TRE, proc. 3824/18.9T8STB.E1, 11-07-2019, relator Paula do Paço, 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, não referiu a entidade empregadora, nem demonstrou, quais os rácios que deixam de ser cumpridos nos restantes dois turnos existentes no serviço (16h00 – 00h00 e 23h30 – 08h30) por força da concessão do horário flexível à trabalhadora, por forma a concluir-se, com segurança, pela verificação de exigências imperiosas do funcionamento do serviço que obstassem validamente à pretensão daquela, atendendo ainda a que, mesmo excluindo os trabalhadores que praticam o turno da manhã por diversas razões, neles se incluindo a aqui requerente, restam 13 Enfermeiros para assegurar os restantes turnos nos restantes dias da semana, bem como ao fim de semana.

3.6. Neste sentido, referiu o Ac. do Tribunal da Relação do Porto, proc. nº 9430/18.0T8VNG.P1, relator Teresa Sá Lopes, 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.”*

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 de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho, 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, aquele 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 24 DE MAIO DE 2023, 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).