

PARECER N.º 949/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 4940-FH/2023

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, em 09.10.2023, via CAR, da entidade empregadora o 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 ...

1.2. Por CAR, recebida pela entidade empregadora em 12.09.2023, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“ASSUNTO: Requerimento de horário flexível e dispensa para amamentação.

Ex.mos Senhores,

..., na qualidade de V/Trabalhadora desde 15 de outubro de 2018, tendo uma filha menor de 12 anos a meu cargo, com quem vivo em comunhão de mesa e habitação, mais especificamente:

- ..., nascido a 25/09/2021

Venho expor e requerer a V. Exas o seguinte:

Nos termos do disposto nos artigos 56º, 57º e 212º, nº 2, do Código do Trabalho, o trabalhador com responsabilidades familiares tem direito a solicitar ao empregador a atribuição de um horário flexível.

Assim, venho solicitar a V. Exas, nos termos do disposto do Art.º 56º do Código do Trabalho, a atribuição de horário flexível, enquanto for legalmente admissível, por forma a prestar assistência inadiável e imprescindível à minha filha menor de 12 anos.

Sendo o pedido de horário flexível, conforme referido no Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça datado de 26/06/2022, antes de mais, um horário de trabalho, pode o trabalhador, no seu pedido, precisar quais os seus dias de descanso, incluindo o sábado e o domingo, bem como, delimitar o período normal de trabalho diário.

Desta forma, e uma vez que laboro em jornada contínua, venho através do presente requerer que o horário de trabalho a determinar pelo empregador de forma flexível tenha os seguintes limites:

- Início pelas 08h00.*
- Término pelas 16h00*
- Descanso semanal aos sábados e domingos.*
- Não laboração em dia de feriado.*

Mais se informa que pretendo, nos termos do disposto do Art.º 47º n.º3 e 48 n.º1 do Código do Trabalho, exercer o meu direito de dispensa para amamentação, nas duas últimas horas da tarde (14h00-16h00), conforme tenho vindo a gozar até à presente data.

Tendo a minha filha mais de 1 ano, junto em anexo atestado médico que comprova que atualmente ainda amamento.

Assim, verificam-se, nos termos do disposto no normativo referido, todos os requisitos necessários à dispensa em questão.

Assim que cesse a amamentação informarei em conformidade.

Envio em anexo comprovativo de agregado familiar.”

1.3. Por documento escrito, recebido pela trabalhadora em 28.09.2023, a entidade empregadora comunicou a sua intenção de recusar o pedido nos seguintes termos:

“Assunto: Indeferimento do pedido de horário de trabalho flexível

Exma. Senhora ...,

Nos termos do disposto no artigo 57.º, n.º 3, do Código do Trabalho, comunicamos que é n/ intenção a recusa do pedido de horário de trabalho flexível, recebido no pretérito dia 12 de setembro de 2023, com os seguintes fundamentos:

1. *Com efeito V. Exa. exerce funções de ..., estando alocada ao Setor ...*

2. *No setor das limpezas existe um total de 9 trabalhadores com a categoria profissional de ..., dos quais 1 trabalhadora presta trabalho maioritariamente no Bloco Operatório em cirurgia programada, sempre que necessário, e ocasionalmente no internamento, tudo a pedido e de acordo com a conveniência da ..., pelo que cumpre o respetivo horário e 2 trabalhadoras cumprem horário fixo.*

3. *Tais horários foram e mantêm-se implementados, excecionalmente, pelas razões que resultam das circunstâncias seguintes:*
 - a. *A trabalhadora ..., tem definido horário das 06h00m às 14h00m, por forma a poder prestar assistência inadiável e imprescindível a filho com deficiência, no horário em que o outro progenitor presta trabalho.*

 - b. *A trabalhadora ..., tem definido horário das 12h00m às 20h00m a seu pedido, pois tal horário beneficia a organização da atividade prestada pela ..., na medida em que, estendendo-se até às 20h00m, cobre o final do dia, período não apreciado pela totalidade dos restantes trabalhadores do setor.*

4. *Acresce que todos os restantes trabalhadores prestam a sua atividade em horários diversificados e em regime de rotatividade.*

- Ora,

5. *V. Exa. manifestou a pretensão de um horário de trabalho com início pelas 08h00m e término pelas 16h00, com descanso semanal aos sábados e domingos e não laboração em dia feriado.*

6. *Para além disso, havia já V. Exa. requerido e já vos havia sido autorizado o gozo da dispensa para amamentação nas duas últimas horas da tarde (14h00m às 16h00m).*

7. *Assim, V. Exa. tem iniciado a prestação de trabalho às 08h00m e terminado a mesma às 14h00m.*

Ora,

8. *A ... pela natureza do seu objeto, presta serviços 7 dias por semana, 24 horas por dia;*

9. *Tal significa que é imprescindível, no âmbito da sua atividade, assegurar a higiene, a saúde e a segurança dos utentes, familiares dos utentes e trabalhadores.*

Por tal,

10. *O deferimento do qualquer pedido de horário flexível há de necessariamente obedecer a critérios estritos, na medida em que a sua regular implantação seria suscetível de pôr em causa ou mesmo de impossibilitar a adequada organização do trabalho, desse modo comprometendo o cumprimento das regras de higiene, saúde e segurança exigíveis a uma instituição prestadora de cuidados de saúde*

Ademais,

11. *Para dar cumprimento às obrigações legais em matéria de organização do tempo de trabalho (designadamente regras relativas a intervalos de descanso, limites ao período normal de trabalho, descansos obrigatórios e complementares) e, concomitantemente, para responder às necessidades de funcionamento do ..., é necessária uma organização criteriosa, não se vislumbrando como tal pudesse ser compatível com a regular autorização de horários flexíveis em funções cuja realização se demonstra necessária e imprescindível durante as 24h de todos os 7 dias de cada semana.*

12. *Reitera-se, a propósito, que a missão da ... é - e sempre foi - a prestação de cuidados de saúde de excelência.*

13. *Por isso, admitir-se a concessão (regular) de horários flexíveis facilmente redundaria em situações de insuficiência de trabalhadores para responder às necessidades da entidade empregadora no setor das limpezas;*

14. *O que obrigaria à contratação de novos trabalhadores ou a um inadmissível aumento de exigência aos trabalhadores já existentes, já que aumentaria muito a prestação de trabalho não previsto;*

15. *Implicando ambas as soluções avultados custos adicionais para a ..., que, manifestamente, esta não pode suportar;*

16. *E, ainda, na mesma senda, o (regular) deferimento dos pedidos de horário flexível certamente potenciaria conflitos entre os trabalhadores, causando-lhes desmotivação e todos os demais*

prejuízos que de tal resultariam para a ... e que, bem assim, prejudicariam a qualidade dos serviços que presta.

Pelo exposto,

17. Não poderá a ... aceitar o seu pedido de horário flexível.

Informamos, finalmente, que, querendo, poderá V. Exa. pronunciar-se no prazo de 5 (cinco) dias a partir da data da receção da presente comunicação. Findo tal prazo, será o presente processo enviado para apreciação à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e de (eventual) apreciação de V. Exa., se a houver.

Sem outro assunto de momento, e com os melhores cumprimentos que nos subscrevemos.”

1.4. Por documento escrito, datado de 02.10.2023, a trabalhadora apresentou a sua apreciação àquela intenção de recusa, cujo conteúdo se transcreve:

“ASSUNTO: Apreciação sobre a V/ resposta ao pedido de horário flexível

Ex.mos Senhores,

..., na qualidade de V/ Trabalhadora, tendo sido notificada da resposta supra referida, venho expor e requerer a V. Exas o seguinte:

- Da inexistência de alegação de razões imperiosas do funcionamento dos serviços da entidade empregadora.

Eu requeri o horário flexível nos termos em questão, precisamente por entender ser um horário perfeitamente possível para a entidade empregadora.

A verdade é o período limitado entre as 08h00 e as 16h00 é um período de trabalho diário, sendo que, de segunda-feira a sexta-feira, este turno é realizado por um dos trabalhadores, ultimamente, tem sido realizado por mim.

A entidade empregadora na recusa a que ora se responde não concretiza o motivo pelo qual de entre todos os trabalhadores que não gozam de horário flexível, não poderá organizar os mapas

de horários de trabalho por forma a que o meu horário respeite os limites requeridos, as minhas folgas sejam ao fim-de-semana, bem como, não alega nem concretiza qualquer impossibilidade de eu não prestar trabalho em dias de feriados.

A entidade empregadora afirma ainda que de todos os trabalhadores nem todos prestam a sua atividade de acordo com regime de horários diversificados, havendo trabalhadores com horários fixos.

Afirma ainda que já me tinha autorizado a prestação de trabalho entre as 08h00 e as 14h00, bem como, a dispensa para amamentação das 14h00 às 16h00.

Ora, tal admissão apenas serve para fundamentar a inexistência de razões imperiosas que impeçam a minha atribuição do horário flexível requerido.

Se a entidade empregadora tem vindo a autorizar, no âmbito da organização dos seus serviços o horário que ora venho requerer, como pode a mesma, vir agora alegar que tal horário não é compatível pelos seus serviços?

Estas declarações são gravosas do ponto de vista do respeito pelos direitos parentais, esquece-se a entidade empregadora de que é obrigada, a respeitar o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar previsto na alínea b) do n.º1 do art.º 59º da CRP e que trabalhadores que têm filhos menores de 12 anos têm direitos precisamente por terem os filhos a seu cargo.

Assim, apesar de poder ser mais difícil conciliar os horários de todos, não deixa de ser possível, como o tem sido, dia após dia, alocar os trabalhadores que requereram o horário flexível, que pelos vistos, fui só eu, aos limites de horário requerido, bem como, a folgas aos sábados, domingos, e os restantes trabalhadores, que não requereram a aplicação deste direito ou que não são especialmente protegidos pela lei por motivo de parentalidade, nos restantes.

Não será essa a aplicação do princípio da igualdade onde tratamos de forma igual o que é igual e diferente o que é diferente?

Coisa diferente é o que a entidade empregadora pretende fazer que é tratar todos como entende melhor para si, independentemente das suas diferenças legalmente protegidas.

O funcionamento de uma empresa implica o respeito dos direitos dos seus trabalhadores, sendo que, esses custos, são custos base em qualquer empresa.

A verdade é que o empregador para recusar o pedido de horário flexível em questão terá, sempre de alegar e provar as exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou a impossibilidade de me substituir, se for indispensável

O que não fez, fundamentando de forma genérica a recusa de horário flexível desrespeitando deveres laborais que sob si impendem.

Conciliar a vida familiar e profissional implica para mim, ter um horário que me permita prestar assistência à minha filha, nesta altura que tanto precisa de mim, sendo que, se não laborar no horário requerido e não folgar ao sábado e domingo e feriados, não terei qualquer tempo útil com a mesma, folgando em dias em que esta está em ambiente escolar.

Caso necessitem, encontro-me disponível para juntar mapas de horários de trabalho que confirmam aquilo que aleguei.

Fico a aguardar o que tiverem por conveniente.”

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, 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 subseqüentes 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 plasmado no artigo 56.º do CT é o resultado do reconhecimento pela lei laboral 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 dois anos de idade, solicita a prática de um horário flexível na amplitude 08h00 – 16h00, de segunda a sexta-feira em dias úteis.

3.2. A entidade empregadora recusa o pedido da trabalhadora alegando que a implantação regular de qualquer pedido de horário flexível é susceptível de pôr em causa a adequada organização do trabalho, em serviço que labora 24 horas por dia e 7 dias por semana, resultando na insuficiência de trabalhadores e obrigando, por isso, à contratação de mais trabalhadores ou à prestação de trabalho suplementar. Mais refere aquela entidade que ao sector das limpezas se encontra afecto um total de 9 trabalhadores, dois dos quais praticam horários fixos.

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.n.º3824/18.9T8STB.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, do conteúdo da intenção de recusa não constam quaisquer factos concretos que permitam concluir pela verificação de exigências imperiosas do funcionamento do sector de limpezas: não foi referido qual o número necessário de trabalhadores em cada horário/turno ali praticado, designadamente aos fins de semana, nem foi alegada nem concretizada a existência de períodos a descoberto no funcionamento daquele serviço decorrentes da concessão do horário flexível à trabalhadora, isto é, períodos em que o serviço deixaria de ser convenientemente assegurado por falta do número necessário de trabalhadores a afectar, o que permitiria concluir pela alegada insuficiência de trabalhadores, sobretudo quando ao mesmo se encontram afectos 9 trabalhadores no total.

3.6. Por outro lado, a própria entidade empregadora indica que a trabalhadora tem vindo a praticar o horário ora solicitado, pelo que não ficou devidamente demonstrado em que medida é que a prática regular de tal horário redundaria em prejuízo para o serviço nos termos por aquela alegados.

IV – CONCLUSÃO

¹ Disponível em dgsi.pt

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 da trabalhadora.

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.

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 8 DE NOVEMBRO DE 2023, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP).