

PARECER Nº 1022/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 5468-FH/2023

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, em 27.10.2023, via correio electrónico e posteriormente 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 ...

1.2. Por CAR, recebida pela entidade empregadora em 04.10.2023, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“Assunto: Prestação de Horário de Trabalho em Regime de Horário Flexível

Exmos Srs.,

Enquanto trabalhadora nesta entidade patronal, a despenhar a função de vendedora na Loja ..., em ..., venho por este meio requerer que me seja concedida a prestação de trabalho ao abrigo do regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, previsto no artigo 56º do código de trabalho.

Considerando o disposto no artigo acima mencionado e de forma a que possa prestar acompanhamento ao meu filho, ..., nascido a 6 de maio de 2023, pretendo que me seja atribuído o seguinte horário:

Folgas fixas: Sábado e Domingo

Ate Maio 2024 (Período de Amamentação): 10h00 - 17h00 ou 11h00 - 18h00

A partir deste período: 09h30 - 18h30

Anexo declaração em como o descendente habita comigo em comunhão de mesa e habitação.”

1.3. Em 19.10.2023, via CAR, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusar o pedido nos termos que se transcrevem:

“ASSUNTO - Resposta à V. carta / Flexibilidade de Horário de Trabalho

Exma. Senhora,

Os nossos cumprimentos.

Acusamos a receção da carta que nos remeteu, a qual mereceu a N. melhor atenção.

Relativamente à mesma, cumpre-nos referir como se segue:

1. V.Ex.a formula o pedido de horário flexível que subsume ao facto de ser mãe de um menor, sem tão pouco fazer qualquer alusão ao pai do seu filho, mormente se existe algum regime de regulação das responsabilidades parentais instituído e qual a disponibilidade / horário de trabalho do mesmo.

2. Acresce ainda não junta todas as informações obrigatórias e não refere em concreto o prazo previsto durante o qual pretende esse horário flexível, como impõe o disposto no artigo 57º, n.º 1, alínea a) do Código do Trabalho

3. Por outro lado, salvo o devido respeito por opinião diversa, V.Ex.a não fundamenta devidamente o pedido formulado e muito menos justifica a impossibilidade do menor ficar a cargo de uma outra pessoa/entidade quando V.Ex.a se encontra a trabalhar.

4. Os pedidos de flexibilidade de horário de trabalho não podem ser formulados de forma infundada e sem qualquer base ou sustentação fáctica como o que nos formula, pelo que desde logo por ai não podemos atender ao solicitado.

5. Acresce ainda a todo o exposto que - ainda que assim não fosse - como é do conhecimento de V.Ex.a, a loja onde trabalha encontra-se aberta ao público de segunda-feira a domingo, motivo pelo qual, sem colaboradores para desempenhar o horário desenvolvido pela loja, seria impossível que a mesma se mantivesse em funcionamento.

6. V.Ex.a tem conhecimento desse facto desde que foi outorgado o contrato individual de trabalho, sendo que o trabalho que desempenha exige e sempre exigiu esta flexibilidade nos

horários dos nossos colaboradores, nomeadamente a disponibilidade para trabalhar aos fins-de-semana e após as 19h00, condição essencial para a sua contratação.

7. Quanto aos fins-de-semana, o que nos solicita não tem cabimento legal, uma vez que a flexibilidade do horário de trabalho apenas implica que o trabalhador possa hipoteticamente ser dispensado de trabalhar fora de um horário determinado, não implicando a sua dispensa total do trabalho aos fins-de-semana.

8. Sem prescindir de todo o exposto, não podemos atender ao pedido que nos formula por existirem exigências imperiosas atinentes ao funcionamento da empresa e da loja onde trabalha que nos impedem de aceder ao pedido que formula, como poderá compreender.

9. Acresce a todo o exposto que a equipa da loja em que trabalha é composta por outras três mulheres, todas mães de filhos menores do que 12 anos, pelo que se todas nos solicitarem horários semelhantes ao que nos pede, a loja teria de fechar às 19h00, o que não pode suceder pelo facto da loja estar instalada num centro comercial e ter de estar obrigatoriamente aberta ao público até às 23h00.

10. Acresce ainda que, uma vez que o horário de trabalho que pratica na empresa é variável, tem sempre a faculdade de, consoante o mesmo, organizar a vida pessoal e as responsabilidades familiares, com a necessária antecedência.

11. Face ao exposto e uma vez que necessitamos que continue a exercer as funções que desempenha nos horários de trabalho que vem desempenhando até ao presente, sendo os horários organizados e repartidos por todos os colaboradores da loja de forma igualitária e no sentido de todos gozarem dos períodos de descanso de direito por Lei, não podendo a empresa substituí-la por outro colaborador que cumpra o horário, somos forçados a recusar o V. pedido.

Sem outro assunto de momento,

Atentamente.”

1.4. Por CAR, em 24.10.2023, a trabalhadora apresentou a sua apreciação àquela intenção de recusa, conforme se transcreve:

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

Ex.mos Senhores,

... na qualidade de V/ Trabalhadora desde 04 de Junho de 2018, tendo um filho menor de 12 anos a meu cargo, com quem vivo em comunhão de mesa e habitação, mais especificamente:

- ..., nascido a 06/05/2023

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 ao meu filho 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, venho através do presente requerer que o horário de trabalho a determinar pelo empregador de forma flexível tenha os seguintes limites:

- Início pelas 09h30.*
- Término pelas 18h30*
- 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 e 48º nº 1 do Código do Trabalho, exercer o meu direito de dispensa para amamentação, na primeira hora da manhã (09h30 - 10h30) e na última da tarde (17h30 - 18h30)

Não tendo o meu filho perfeito ainda 1 ano, 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.

Obrigada.”

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 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 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 seis meses de idade, solicita a prática de um horário flexível na amplitude 09h30 – 18h30, sendo os dias de descanso semanal aos sábados e domingos.

Quanto à parte do pedido da trabalhadora respeitante à dispensa de trabalho para amamentação, a mesma extravasa o âmbito de aplicação do art.º 56º, do Código do Trabalho, pelo que não é considerada.

3.2. A entidade empregadora recusa a pretensão da trabalhadora alegando, por um lado, que a parte do pedido respeitante aos fins de semana não tem enquadramento legal.

3.3. Ora, embora a jurisprudência não seja unânime quanto à questão, são de notar as recentes decisões de tribunais superiores que militam em sentido contrário àquele ora defendido pela entidade empregadora.

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

Também o Acórdão STA, proc. n.º242/16.7BECBR, de 18.11.2021, relator Suzana Tavares da Silva, acolheu este mesmo entendimento no sentido em que *“é conforme à lei o pedido formulado por um enfermeiro de fixação de horário flexível nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, pelo qual se solicita que o horário de trabalho seja fixado dentro de determinado intervalo horário diário e apenas de Segunda a Sexta-feira*”. E prossegue aquele aresto,

afirmando que, nessa conformidade, cabe “*depois à entidade empregadora (como bem se explica no ponto 2.13 do parecer do CITE - repetimos), verificar se a pretensão pode ser ou não atendida. E, caso aquela entidade considerasse que a não prestação de serviço pela Requerente, em todos os fins de semana do ano, afectava o funcionamento do serviço de um modo que não seria possível, com os recursos humanos disponíveis, reorganizá-lo, teria de explicar fundamentadamente essas razões imperiosas da recusa, nos termos do artigo 57º, n.º 2 do Código do Trabalho.*”

Mais recentemente, pronunciou-se também no mesmo sentido o Acórdão STJ, de 17.03.2022, proc. nº 17071/19.9T8SNT.L1.S1, relator Júlio Gomes, onde é referido que “*Importa, contudo, ter presente que a montante da definição de horário flexível está a definição do que seja um horário de trabalho. Ora, nos termos do artigo 200.º n.º 1 do CT “entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal”, sendo que, como esclarece o n.º 2 do artigo 200.º do CT, “o horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal”. O horário flexível é um horário de trabalho pelo que bem pode a trabalhadora, no seu pedido, precisar que pretende que os seus dias de descanso sejam, como aliás afirma que vinham sendo há três anos, o sábado e o domingo.*”. E o mesmo aresto refere adiante que “*Acresce que também uma interpretação teleológica do regime de horário flexível aponta no mesmo sentido, porquanto só assim se consegue o desiderato da conciliação entre atividade profissional e vida familiar.*”

Este entendimento foi perfilhado pelo mesmo STJ, em acórdão de 12.10.2022, proc.º nº 423/20.9T8BRR.L1.S1, relator Domingos José de Moraes, nos seguintes termos: “*O texto dos artigos 56º e 57º, do Código do Trabalho não exclui a inclusão do descanso semanal, incluindo o sábado e o domingo, no regime de flexibilidade de horário de trabalho, a pedido do trabalhador com responsabilidades familiares.*”

3.4. Delimitada nestes termos a pretensão da trabalhadora como um efectivo pedido de horário flexível, cumpre aquilatar, no caso *sub judice*, da existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, que obstem à concessão do mesmo.

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.

3.5. A propósito da concretização daquele conceito indeterminado, refere o Ac. Tribunal da Relação de Évora, proc.nº3824/18.9T8STB.E1, 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”.*

3.6. Ora, nesta sede, a entidade empregadora não invoca ou demonstra quaisquer factos susceptíveis de justificarem a recusa do pedido da trabalhadora por motivos atinentes ao concreto funcionamento do serviço: refere a necessidade de conhecer a situação familiar da trabalhadora que justifica o pedido, bem como a necessidade da sua fundamentação para que o mesmo seja atendível (quando o art.º 56º, nº1, do Código do Trabalho, indica que o direito pode ser exercido por ambos os progenitores, em simultâneo, junto dos respectivos empregadores), limitando-se, de seguida, a mencionar a existência de exigências imperiosas atinentes ao funcionamento da empresa e da loja que a impedem de aceder à pretensão da trabalhadora, sem todavia as concretizar. Isto é, não referiu aquela entidade, por exemplo, qual o número total de trabalhadores afectos ao estabelecimento, quais os horários/turnos nele praticados, qual o número necessário de trabalhadores a afectar a cada turno (designadamente aos fins de semana) ou quais os períodos a descoberto no funcionamento do serviço que resultariam da prática do horário flexível pela trabalhadora.

3.7. Por outro lado, tem sido entendimento desta Comissão que na ausência de indicação expressa do prazo previsto pela trabalhadora, nos termos do art.º 57º, nº1, a), do Código do Trabalho, se presume que solicita a prática do horário flexível até o menor ou menores perfazerem 12 anos de idade.

3.8. Quanto às restantes trabalhadoras colegas da requerente, também elas mães de filhos menores de 12 anos, sempre se dirá que as necessidades de conciliação da vida profissional com a vida familiar não serão comuns a todas e o exercício do direito, nos mesmos termos da

aqui trabalhadora, depende da iniciativa das mesmas, nos termos do art.º 57º, nº1, do Código do Trabalho, facto que não se verifica e, como tal, não pode validamente fundamentar a recusa do pedido.

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