

PARECER N.º 632/CITE/2024

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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 2733-FH/2024

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 10.05.2024, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., a desempenhar funções na entidade empregadora supramencionada.

1.2. Em 15.04.2024 a trabalhadora remeteu por correio eletrónico, pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, por via do qual, solicita que lhe seja elaborado um horário *das 09h às 17h30, com período de intervalo de descanso diário das 13h às 13:30*, a fim de prestar assistência à sua filha, com idade inferior a 12 anos, com quem declarou viver em comunhão de mesa e habitação.

Solicita ainda que o horário pretendido perdure pelo período de 10 anos.

1.3. Em 03.05.2024, por correio eletrónico, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a **intenção de recusa**, alegando, para tanto, a seguinte factualidade, que se cita:

A) Que a ... gere a ... em ..., mediante acordo celebrado com o operador ..., e para manutenção da gestão da mencionada ..., tem de cumprir determinados requisitos contratualizados com o indicado Operador;

B) Que os requisitos impostos pela operadora ... à ..., para que possa continuar a gerir a ... em ... são, no que ao pedido formulado pela trabalhadora importa, os seguintes:

i) Garantir o horário de funcionamento da ... de segunda a sexta-feira, das 9h às 19h, e ao sábado das 9h às 13h;

ii) Garantir 3 (três) colaboradores;

iii) Garantir que, em momento anterior à abertura da ... ao público, são verificados todos os elementos para que não existam quaisquer percalços durante o período de abertura ao público e/ou funcionamento.

C) Que à data da apresentação do pedido formulado pela trabalhadora garante o cumprimento de todos os requisitos supramencionados;

D) Que na empresa existem os seguintes horários de trabalho, que os trabalhadores vão cumprindo num sistema de rotatividade:

i) Das 08h30-12h00 e das 13h30-18h00;

ii) Das 09h00-12h30 e das 14h00-18h30;

iii) Das 09h30-13h30 e das 15h00-19h00;

iiii) Das 09h00 às 13h00

E) Que o horário flexível solicitado pela trabalhadora, não só não se enquadra em qualquer dos horários fixados, como não permite que seja possível manter o horário de funcionamento da ... apenas com 3 (três) colaboradores, situação que mais se agravaria nos períodos de férias de cada um dos colaboradores;

F) Que para a aceitação da prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora, a ..., ou ficaria numa situação de incumprimento perante o operador ... - incumprimento do qual poderia vir a resultar a cessação do contrato com o mencionado operador -, ou ver-se-ia na necessidade de contratar um novo colaborador para lhe permitir manter o horário de funcionamento e demais obrigações a que está vinculada perante o operador;

G) Que a cessação do contrato por parte do operador ... teria como consequência o termo da gestão da ... de ... por parte da ..., com o conseqüente termo da operação, e que a contratação de um novo colaborador implicaria custos injustificáveis e insustentáveis tendo em consideração o modelo de negócio e a faturação da ... em

H) Que a prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitada pelo período de 10 anos, é inviável, por razões imperiosas de funcionamento da ... de ..., nem sendo viável substituir a trabalhadora no período em que esta não cumprisse o horário de trabalho fixado, designadamente pelos custos decorrentes de tal substituição.

1.4. A trabalhadora exerceu o direito previsto no n.º 4 do artigo 57.º do CT, e, por correio eletrónico datado de **07/05/2024**, dentro do prazo de que dispunha para o efeito, apresentou apreciação à comunicação da intenção de recusa que lhe foi enviada pela entidade patronal, com base na seguinte argumentação:

A) Que o pedido formulado para prestação de trabalho em regime de horário flexível assenta na impossibilidade de conciliar os horários de trabalho com as necessidades familiares;

B) Que o Pai da Menor trabalha por turnos, inclusive ao fim de semana, realizando horários noturnos;

C) Que as circunstâncias anteriormente expostas a impedem de garantir o acompanhamento da Menor, atendendo a que a escola encerra às 18:30h, e está fechada aos fins de semana;

D) Que a instituição de ensino frequentada pela Menor se situa a uma distância de 21 km do local de trabalho;

*E) Que embora a entidade patronal alegue que a ... de ... tem de garantir o horário de funcionamento de segunda a sexta das 9h:00 às 19h:00, até há relativamente pouco tempo, os horários de trabalho eram os seguintes: **Das 9h:00 às 13h:00 e das 14h:00 às 18h:00; das 9h:30m às 13h:30m e 14h:30m às 18h:30m e das 10h:00 às 14h:00 e das 15h:00 às 19h:00;***

período durante o qual sempre foi possível garantir que no momento da abertura da ... estavam reunidas todas as condições necessárias para que não existissem percalços no decorrer do dia;

F) Que considera perfeitamente possível enquadrar o horário de trabalho flexível solicitado no normal funcionamento da ...;

*G) Que até maio de 2023 exerceu o direito ao gozo da licença de amamentação com horário das **9h:00 às 13h:00 e das 14h:00 às 16h:00 ou das 9h:30m às 13h:30m e das 14h:30m às 16h:30m**, sendo que, tal circunstancialismo nunca afetou o funcionamento da ...;*

H) Que aos sábados a ... abre das 9h:00 às 13h:00, e nesses dias apenas uma funcionária garante a abertura e fecho da mesma, sendo, por isso, possível manter o

funcionamento habitual da ... aos sábados com a respetiva rotatividade.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

“(...) 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 a 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 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 na 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.

2.21. 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 ao empregador 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.

2.22. 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 diário¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

2.23. 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.

2.24. Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

¹ Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que **período normal de trabalho** significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

² Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

III – O CASO EM ANÁLISE

3.1. No caso em apreço, a trabalhadora, solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que lhe seja atribuído um horário entre **9h00 e as 17h:30**, com intervalo entre as 13:h00 e as 13h:30.

O fundamento para tal pedido prende-se com o facto de ter uma filha de 2 anos de idade, que consigo reside em comunhão de mesa e habitação.

Solicita ainda que o horário perdure pelo período de 10 (dez) anos.

3.2. Analisado o pedido formulado pela trabalhadora, somos de concluir que se mostram cumpridos os requisitos formais impostos pelo n.º 1 do artigo 57.º do C.T..

A trabalhadora propõe cumprir o horário de trabalho das **9h:30 às 17h:30m**, reduzindo o período de descanso diário a 30 (trinta) minutos (das 13h:00 às 13h:30m), sendo que, nos horários de trabalho elaborados pela entidade patronal o período de descanso diário é de 1(uma) hora. (*vide alínea E) do ponto 1.4 do presente parecer*).

3.2. Em rigor, e tal como se refere no ponto **2.22** do presente parecer, o entendimento desta Comissão vai no sentido da possibilidade do/a trabalhador/a na elaboração de pedido de trabalho em regime de horário flexível, indicar uma amplitude temporal diária e semanal, desde que, enquadrada na amplitude de turnos existentes.

3.3. Sendo que, a amplitude apresentada pela trabalhadora, entre as 9h00 e as 17h:30m é enquadrável com os turnos existentes na ... onde desempenha funções.

3.4. Efetivamente, em sede de intenção de recusa, a entidade empregadora indica a existência de quatro turnos – das **08h30-12h00 e das 13h30-18h00; das 09h00-12h30 e das 14h00-18h30; das 09h30-13h30 e das 15h00-19h00 e das 09h00 às 13h00** -, o que permite aferir que, tendo a trabalhadora solicitado um horário flexível com entrada às **9h00 e saída pelas 17h30**, outra conclusão não se pode retirar que não seja a de que, o horário solicitado se

enquadrada na amplitude de turnos existentes.

3.5. Cumpre agora analisar se constam demonstradas pela entidade patronal exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou, impossibilidade de substituição da trabalhadora por ser indispensável, que justifiquem a recusa.

3.6. E a este respeito, refira-se que, não deixou de ser ponderado o facto de a entidade patronal invocar que tem celebrado com o operador ... um contrato para manutenção da gestão da ... de ..., que impõe o cumprimento de determinados critérios/obrigações, entre os quais, o cumprimento de determinado horário de funcionamento da ..., e um número mínimo de colaboradores.

3.7. Contudo, somos de entender que, a entidade patronal não logrou demonstrar a existência de motivos imperiosos do funcionamento do serviço que inviabilizem a atribuição do horário solicitado, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

3.8. Não demonstrou factualidade concludente à efetiva existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ónus que se impunha cumprir, especificadamente, quanto à indicação do número de trabalhadores que tem ao seu serviço na de ..., pois, só em presença deste elemento, analisado em conjugação com os horários de trabalho que refere existirem na empresa, seria possível aferir quais os períodos de funcionamento da ... que ficariam a descoberto com o cumprimento do horário de trabalho indicado pela trabalhadora, e que, inerentemente, poderiam embargar o cumprimento da condição contratual firmada com a operadora ... de manter a ... em funcionamento com 3 trabalhadores.

3.9. Os critérios de “*exigências imperiosas relacionadas com o funcionamento da empresa*” e a “*impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável*”, que possam justificar recusa da entidade empregadora na atribuição de um horário flexível, não se expressam com meras alegações, antes, devem ser materializados com factos concretos que permitam a análise casuística da sua efetiva existência.

3.10. A falta de conhecimento do número de trabalhadores existentes, impede, também, aferir da invocada impossibilidade de substituir a trabalhadora pelo período em que “*não cumprisse o horário de trabalho fixado*”, o que corresponde ao período de 1 hora, se tomarmos por referência o horário de trabalho das **09h00-12h30 e das 14h00-18h30**; que existe a empresa, *versus* o horário de trabalho pretendido pela trabalhadora, das **09h00-13h00 e das 13h30-17h30**.

3.11. Até porque, a maior penosidade na prestação de trabalho por parte dos restantes trabalhadores não constitui *per si* uma situação inexigível para a entidade empregadora a fim de manter o normal funcionamento do serviço. Conforme referido no Ac. TRP, proc. n.º ..., 18/05/2020: “*O artigo 57.º do Código do Trabalho, ao regulamentar o exercício do direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, prevê no seu n.º 2 que o empregador apenas se lhe pode opor invocando exigências imperiosas relacionadas com o funcionamento da empresa ou serviço ou a impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável. Tais exigências imperiosas 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 respetivo 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. A entidade empregadora 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 ao trabalhador 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, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, 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, 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 05 DE JUNHO DE 2024, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP)