

## PARECER N.º 405/CITE/2016

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a 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. ..., LDA.  
Processo n.º 1269 – FH/2016

### I – OBJETO

1.1. Em 27.07.2016, a CITE recebeu, por e-mail, da ..., LDA., cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, ..., com a categoria profissional de operadora de supermercado, a exercer funções no estabelecimento comercial denominado "...", para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

1.2. O pedido de horário flexível elaborado por ilustre advogado da trabalhadora, com data de 31.05.2016, rececionado pela entidade empregadora no dia 02.06.2016, conforme registo e talão de receção emitido pelos CTT, constante do processo, tem o seguinte conteúdo:

*"(...) Assunto: Horário flexível - trabalhadora: ..., NIF (...)*

*Exmos. Senhores,*

*Dirijo-me a V. Exas. por instruções da m/Constituinte, Exma. Sra. ..., contribuinte fiscal (...) e com referência ao assunto acima identificado.*

*A m/Constituinte é vossa trabalhadora no estabelecimento comercial denominado "...", sito na (...) ..., exercendo as funções de "Operadora de supermercado", sendo do vosso conhecimento, que o período normal de*

*trabalho diário da mesma é entre as 07h30m e as 17h30m, com duas horas de almoço, sendo certo que presentemente cumpre menos 02 horas diariamente, em virtude de estar a amamentar a sua bebé, ..., a qual irá celebrar o seu primeiro aniversário no dia 10.07.2016.*

*Pelo que, e na sequência da informação transmitida por V. Exas. que, eventualmente e em data ainda não concretizada, iriam alterar o seu período normal de trabalho diário, em vigor e acima referido, para as 12h30m até às 22h30m, com 02h de intervalo, venho em nome e em representação da m/Constituinte comunicar, nos termos e ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, que ... pretende trabalhar em regime de horário de trabalho flexível entre as 07h30m e as 16h30m, com 01 hora para almoço, por um período de 2 anos.*

*A filha ..., presentemente com cerca de 11 meses e 17 dias de idade, vive com ela em comunhão de mesa e habitação, na sua casa sita na (...), conforme melhor poderão atestar os documentos 1 e 2, que ora se juntam.*

*Justificando-se o presente pedido com a necessidade da m/Constituinte de ir buscar a filha à creche, em horário compatível com esta instituição e não tendo no horário proposto por V. Ex.ªs com quem deixar a menor.*

*Termos em que se requer a V. Exas. que seja concedida a possibilidade de trabalhar em horário flexível, nos termos supra propostos, manifestando, desde já, a M/Constituinte total disponibilidade para qualquer esclarecimento adicional que entendam por conveniente.*

*Com os meus melhores cumprimentos,*

*JUNTA: 2 Documentos*

*(...)*

*Advogada, R.L, (...)"*

- 1.3.** Na sequência deste pedido a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa por carta registada com A/R, aqui indicado, sem referência, com data de 07.07.2016, rececionada no dia

12.07.2016, conforme declaração da trabalhadora na apreciação, com o seguinte teor:

*“(...) Exma. Senhora*

*...*

*(...) Registada./AR*

*..., 7 de julho de 2016*

*ASSUNTO: V/Carta — Horário Flexível*

*Exma. Senhora,*

*Foi com enorme admiração que rececionei a S/carta datada de 31 de maio.*

*Contudo, e por questões profissionais, só agora nos é possível responder à mesma.*

*Em tal carta V/Exa. vem comunicar que pretende trabalhar em regime de horário de trabalho flexível entre as 07h e 30m e as 16h e 30 m, com uma hora para almoço, por um período de dois anos.*

*Refere ainda que, de acordo com a informação que lhe foi transmitida por nós, o seu período normal de trabalho diário entre as 7h e 30 m e 17h e 30m, com duas horas de almoço, iria ser alterado para as 12h e 30 m até as 22h e 30 m, com duas horas de intervalo para almoço.*

*Ora, como V Exa. bem sabe, o seu horário de trabalho sempre foi o correspondente ao período da tarde, entre o 12h e 30 e as 22h e 30, com duas horas de almoço (14h e 30 e 16h e 30), tendo sido alterada para o período da manhã, em virtude do nascimento da sua filha, cumprindo V. Exa. menos duas horas diariamente em virtude de estar a amamentar.*

*Apesar das razões invocadas por V. Exa., para justificar a prestação de trabalho em horário flexível, as quais não nos são indiferentes, é imperiosa a sua presença para prestar trabalho naquele que sempre foi o seu horário de trabalho, e para o qual V. Exa. foi contratada (12h e 30m e 22h e 30m), com duas horas de almoço.*

*Também como é do seu conhecimento, V. Exa., sempre foi a responsável pela contagem de dinheiro, fecho de caixa e depósito do mesmo, sendo*

*esta função sempre desempenhada no final do período da tarde, aquando do fecho da loja.*

*Assim, e pese embora, durante este ano, V. Exa. tenha trocado o período de trabalho com um outro trabalhador, o certo é que tal substituição e alteração tem prejudicado o bom funcionamento da empresa, não se encontrando este trabalhador disponível para continuar a desempenhar funções no período da tarde.*

*Relativamente à redução do seu período de almoço, para uma hora, tal não se coaduna com o funcionamento da empresa, porquanto como é do seu conhecimento, o horário no qual o estabelecimento está aberto ao público obriga necessariamente a que sejam cumpridas as duas horas de almoço, por forma a substituir os colegas e cumprir com o horário do estabelecimento.*

*Deste modo, somos de recusar o seu pedido, mas estamos totalmente disponíveis para de comum acordo tentar um entendimento.*

*Atentamente*

*A gerência (...)*

- 1.4.** Por carta de 14.07.2016 a trabalhadora veio apreciar a recusa, através de ilustre advogado, com o seguinte teor:

*“(...) À Gerência*

*..., LDA.*

*(...)*

*REGISTADA*

*..., 14 de julho de 2016.*

*Assunto: Horário flexível — trabalhadora: ..., contribuinte fiscal (...)*

*Exmos. Senhores,*

*Dirijo-me a V. Exa. por instruções da minha cliente, Exma. Sra. ..., contribuinte fiscal (...) com referência ao assunto acima identificado e na sequência da carta que dirigiram à mesma remetida no dia 08.07.2016 e que foi rececionada no dia 12.07.2016.*

*Face à recusa por parte de V. Exas. constante na aludida carta, ao pedido efetuado pela minha cliente para trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, nos termos constantes da carta registada com aviso de receção que enviou a V. Exas. no dia 31.05.2016, a mesma faz a sua apreciação nos termos do n.º 4, do artigo 57.º do código do trabalho.*

*Ora, V. Exas. receberam o pedido da minha cliente para trabalhar em regime de horário de trabalho flexível no dia 02.06.2016, conforme data e assinatura constante no aviso de receção que remeto em anexo.*

*Assim, e conforme dispõe o n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, V. Exas. tinham 20 dias a contar da receção do pedido, para comunicar por escrito à minha cliente a vossa decisão, tendo terminado assim o prazo no passado dia 22.06.2016.*

*Consequentemente, tendo V. Exas. que pronunciarem-se até dia 22.06.2016 e tendo-o apenas feito por carta remetida no dia 08.07.2016, por isso 36 dias depois, a vossa decisão sobre o pedido foi efetuada fora de tempo.*

*Aliás, a alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do trabalho dispõe o seguinte: considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos, se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido.*

*Face ao exposto, o pedido da minha cliente no sentido de trabalhar em regime de horário de trabalho flexível entre as 07h30m e as 16h30m, com 01 hora para almoço, por um período de 2 anos, foi aceite por V. Exas.*

*De todo o modo e admitindo que V. Exas. se pronunciaram dentro do prazo legal, o que só se admite como mera hipótese de raciocínio, a minha cliente, contrariamente ao que V. Exas. alegam na vossa carta, não teve sempre o horário de trabalho entre as 12h30m e 22h30m, pois foi alternando ao longo do tempo entre o turno da manhã e o turno da tarde.*

*Mais, V. Exas. referem que ela sempre foi a responsável pela contagem do dinheiro, fecho de caixa e depósito do mesmo, sendo esta função sempre desempenhada no final do período da tarde, aquando do fecho da loja. Ora, estranha a minha cliente que V. Exas. digam que as funções*

*dela sempre foram essas, tendo em consideração a descrição das funções do contrato de trabalho que assinou com vocês (que ora se junta), no qual não consta nenhuma dessas funções e quando, na realidade, não são essas que verdadeiramente exerce, mas sim o de operadora de supermercado.*

*Assim, face à apreciação do pedido apresentada pela minha cliente, V. Exas. nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do trabalho, têm que nos 5 dias subseqüentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, que enviar o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (CITE — Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego), com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.*

*Saliento, que nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho: considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos, se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, dentro do prazo previsto do n.º 5 desse artigo.*

*À vossa disposição para qualquer esclarecimento que entendam por conveniente, subscrevo-me com os melhores cumprimentos,*

*O advogado (...)"*

- 1.5.** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria”:

*“(...) c) 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 (...).”*

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

**2.1.** A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:

*"Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...)*

*Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."*

**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 (...) em colaboração com os parceiros sociais, lutar contra o problema das persistentes diferenças salariais em razão do género (...) através de medidas, como disposições flexíveis em matéria de tempo de trabalho, que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional."

**2.2.1.** A Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental, e revoga a Diretiva 96/34/CE, dá orientações, como no número 8, aos Estados Membros na adoção de medidas “(...) no sentido de melhorar a conciliação da vida profissional, privada e familiar dos trabalhadores com filhos e a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho em toda a União (...)”.

**2.3.** Neste contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações, na Constituição da República Portuguesa (CRP) com os Princípios fundamentais do Estado como é o caso do artigo 9.º sob a epígrafe “Tarefas fundamentais do Estado”:

“(...) b) Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático;

(...) d) Promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais;

(...) h) Promover a igualdade entre homens e mulheres (...)”.

**2.2.1.** Seguidamente, na Parte I da CRP Direitos e deveres fundamentais, Título I Princípios gerais, o artigo 13.º sob a epígrafe “Princípio da igualdade” estabelece que:

“(...) 1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.

2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. (...)”.

**2.2.2.** No âmbito da atividade laboral, no Título III Direitos e deveres



económicos, sociais e culturais, Capítulo I Direitos e deveres económicos, o artigo 59.º da CRP sob a epígrafe *“Direitos dos trabalhadores”* recomenda:

*“(...) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:*

*a) (...);*

*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;*

*c) (...)”*

**2.2.3.** E prossegue, no Capítulo II Direitos e deveres sociais, o artigo 67.º sob a epígrafe *“Família”*:

*“(...) 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros(...)”* e o artigo 68.º sob a epígrafe *“Paternidade e maternidade”*

*“(...) 1- 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. (...)”*

**2.3.** Estes princípios, direitos fundamentais e constitucionais, são assegurados no Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na Subsecção III Igualdade e não discriminação, Divisão I Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação, no artigo 25.º sob a epígrafe *“Proibição de discriminação”*:

*“(...) 1 – O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior (...)”. (Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho) (...).*

**2.3.1.** O CT dedica uma Subsecção, IV, à Parentalidade (artigos 33 a 65.º), começando no artigo 33.º sob a epígrafe “Parentalidade”, integrada na Divisão III Igualdade e não discriminação em função do sexo, da Subsecção III Igualdade e não discriminação da Secção II Sujeitos do Capítulo I Disposições gerais, do Título II Contrato de trabalho:

*“(...) 1 – A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*

*2 – Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade. (...)”*

**2.3.2.** No que respeita ao funcionamento das empresas, o CT, no artigo 56.º sob a epígrafe “Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, *disciplina:*

*(...) n.º 1- “O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.*

*n.º 2 – “Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.*

*n.º 3 - “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”.*

*n.º 4 – “O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 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”.*

**2.3.3.** Quanto ao procedimento a seguir, o artigo 57.º do CT sob a epígrafe *“Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível”* dispõe:

*“(…) n.º 1 – O trabalhador que pretenda trabalhar (...) em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:*

*a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;*

*b) Declaração da qual conste:*

*i - que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.*

*ii (...)*

*iii (...)*

*2 – 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.*

*3 – No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.*

*4 – No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.*

*5 – Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.*

*6 – A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o*

*empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.*

*7 – Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.*

*8 – Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:*

*a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;*

*b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;*

*c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.*

*9 – Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.*

*10 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7. (...).”*

**2.3.4.** Dispõe, sobre a matéria, o CT, Secção VII Direitos, deveres e garantias das partes, Subsecção I Disposições gerais, no n.º 3 do artigo 127.º, sob a epígrafe “Deveres do empregador” que:

*“(...) O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.*

**2.3.5.** E impõe, quanto à organização do trabalho, Subsecção III Horário de trabalho, na alínea b) n.º 2 do artigo 212.º sob a epígrafe “Elaboração do horário de trabalho” que a entidade empregadora deve:

*“(...) a) (...);*

*b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a*

*vida familiar. (...)*”.

- 2.4.** Na sequência de todo o exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido *sub judice*, de salientar, em primeiro lugar, que toda esta legislação, estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e dos trabalhadores, plasmados nas Diretivas Europeias transpostas por Portugal, consagrados na CRP e CT, que se devem concretizar na adoção de horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos e das trabalhadoras com responsabilidades familiares com as entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, devendo o empregador apenas recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que quer dizer que as entidades empregadoras, devem demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.
- 2.5.** 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, dispondo para o efeito do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do/a trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão, nos termos do n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho. E, em caso de recusa, é obrigatório que a entidade empregadora submeta o processo a parecer prévio da CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a, implicando, o não cumprimento dos prazos, a aceitação do pedido, nos seus precisos termos, conforme dispõe o n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.8.** Ora, no caso vertente, verifica-se a legitimidade da requerente e a regularidade do seu pedido para trabalhar em regime de horário flexível,

tendo expressamente declarado que é mãe de uma menor de cerca de 12 meses de idade, com a qual vive em comunhão de mesa e habitação, conforme reproduzimos no ponto 1.2 do presente parecer, e, a entidade empregadora vem recusar este pedido sem, no entanto, concretizar ou justificar cabalmente quais os motivos imperiosos do funcionamento do serviço.

**2.9.** Não obstante, da análise do processo verifica-se que:

- a entidade empregadora remeteu o processo à CITE no dia 27.07.2016, para a emissão do parecer prévio, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do CT;
- o pedido da trabalhadora deu entrada nos serviços daquela entidade no dia 02.06.2016;
- a trabalhadora terá sido notificada da recusa no dia 12.07.2016, sempre depois de 07.07.2016 - data da carta da entidade empregadora.

Assim sendo, considerando que o prazo de 20 dias, previsto no n.º 3 do mencionado artigo 57.º, terminou no dia 22.06.2016, e o prazo de “(...) cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação (...)” terminou no dia 24.07.2016 (domingo), deve o pedido da trabalhadora ser considerado aceite nos seus precisos termos, tal como determinam as alíneas a) e c) do n.º 8 do mesmo artigo 57.º do CT.

### **III – CONCLUSÃO**

**3.1.** Na sequência do exposto, a CITE delibera:

- 3.1.1.** Emitir parecer desfavorável à recusa do pedido de horário flexível formulado pela trabalhadora porquanto, nos termos do previsto na alíneas a) e c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o pedido desta foi aceite nos seus precisos termos.

**3.1.2.** A entidade empregadora, ..., LDA., deve elaborar o horário flexível tal como requerido pela trabalhadora, com responsabilidades familiares, ..., com a categoria profissional de operadora de supermercado, a exercer funções no estabelecimento comercial denominado "...", promovendo condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, em conformidade com o disposto no n.º 3 do artigo 127.º, bem como elabore horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho e o artigo 59.º da Constituição da Republica Portuguesa (CRP).

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE AGOSTO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**