

PARECER N.º 353/CITE/2020

Assunto: Eventual violação dos direitos de parentalidade, vide, do exercício do direito ao trabalho em horário flexível

Processo n.º 2735-QX/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, em 05.06.2020, por correio eletrónico, do Sindicato dos Trabalhadores do ... (...), em representação da sua associada, a trabalhadora ... a exercer funções de ... no ..., a exposição que se transcreve:

«Em 20 de Dezembro/19, a trabalhadora efetuou um Pedido de Horário Flexível com início às 9.00H, termo às 18H, com a carga horária de 8horas/dia e 40H/semanais, com o regime de descanso semanal rotativo tal como o praticado até à presente data. O pedido de horário flexível pretendido é necessário a partir do termo da licença de maternidade em 14/02/2020. O pedido da trabalhadora deve-se ao facto da impossibilidade de conciliar os horários com as necessidades imperativas dos seus 3 filhos menores de 3 meses, 2 e 6 anos respetivamente. Junto anexamos cópia do pedido efetuado. (Doc.1 em anexo).

Em 31 de Dezembro/19, veio a entidade patronal responder negativamente à pretensão da trabalhadora, fixando um período de prestação de trabalho obrigatório fora do horário solicitado (15.00/19.00h), fixando 2 horas de intervalo para refeição, quando a trabalhadora poderia fazer apenas 1 hora de intervalo, e fixando outros períodos de entrada e saída inconciliáveis com as necessidades da trabalhadora, justificando com o fluxo de clientes e a gestão dos horários de outros trabalhadores considerando o seu número reduzido (Doc. 2 em anexo)».

1.2. O documento 1 a que o representante da trabalhadora se refere contém com o seguinte teor:

«Eu, ..., com a categoria profissional de ..., n.º mecanográfico ..., trabalhadora da ... sita em ..., com o n.º ..., nos termos do disposto nos artigos 56º e 57º da Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro, e no âmbito do exercício das minhas responsabilidades familiares, venho solicitar

que me seja concedido HORÁRIO DE TRABALHO FLEXÍVEL, em regime de horário fixo, com início a partir das 9.00h e saída até às 18,00 h, com o mesmo regime de folgas atual (regime folgas rotativas).

Pretendo que este horário ora solicitado, me seja aplicado a partir do termo da minha Licença de Maternidade, que se verifica no dia 14 de fevereiro de 2020. Solicito ainda, que o pedido ora efetuado vigore até que se verifique a impossibilidade de conciliar outro horário com a minha responsabilidade de colocar e ir buscar diariamente à creche e à escola os meus filhos menores de 3 meses, 2 anos e 6 anos respetivamente.

Mais informo que o pai dos menores, por trabalhar em horários incompatíveis, não tem possibilidade de acompanhar os filhos nas necessidades atrás descritas, conforme declaração em anexo».

1.3. O documento 2 a que o representante da trabalhadora se refere contém com o seguinte teor:

«Acusamos a receção da vossa missiva, rececionada nos nossos serviços a 23.12.2019, a qual mereceu a nossa melhor atenção.

Com respeito ao solicitado, informamos que o mesmo é aceite, e nessa conformidade, informamos que o período obrigatório em que terá de se apresentar na ..., de Segunda-Feira a Domingo, é das 15h00 às 19h00, tendo direito a um intervalo de descanso de 2 horas.

A definição deste período de presença obrigatória tem por base o facto de se pretender assegurar o pleno funcionamento da ... no período de maior fluxo de clientes e de vendas, conjugado ainda com o quadro reduzido de colaboradores em loja e com a gestão dos horários dos mesmos.

Mais informamos que, o período de entrada e de saída situar-se-á entre as 09h00 e as 10h00 e entre as 19h00 e as 20h00, respetivamente, podendo V. Exa. optar consoante as suas necessidades familiares, tendo – porém - sempre em consideração o limite de 8 horas diárias e o respeito pelo intervalo único de descanso supra indicado.

Solicitamos que nos informe, dentro dos limites supra indicados, a hora em que pretende entrar e sair, para que lhe seja atribuído o seu novo horário».

1.4. Em 15.06.2020, esta Comissão enviou ao empregador o ofício 3469/2020, via carta registada com AR, para que se pudesse pronunciar ao abrigo do direito ao contraditório que lhe assiste neste tipo de processo:

«A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) tem por missão prosseguir a igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, emprego e formação profissional, e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal nos setores privado, público e cooperativo - artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

A CITE recebeu uma queixa da trabalhadora supramencionada.

Com efeito, a trabalhadora, apresentou queixa nesta Comissão, através do Sindicato ... e nos termos abaixo transcritos:

'Em 20 de dezembro de 2019, a trabalhadora supramencionada efetuou um pedido de autorização de trabalho em horário flexível com início às 9 horas e termo às 18 horas, com a carga horária diária de oito horas e semanal de 40 horas, com o regime de descanso semanal rotativo, tal como praticado até à presente data. O pedido de horário pretendido é necessário a partir do termo da licença e parentalidade, em 14.02.2020.

O pedido da trabalhadora deve-se ao facto da impossibilidade de esta conciliar os horários profissionais com as necessidades imperativas de prestar assistência aos três filhos menores, de 3 meses de idade, 2 e 6 anos.

Em 31.12.2019, veio a entidade empregadora responder negativamente à pretensão da trabalhadora, fixando um período de prestação de trabalho obrigatório fora do horário solicitado (das 15 às 19 horas), fixando duas horas de intervalo para refeição, quando a trabalhadora poderia fazer apenas uma hora de intervalo, e fixando outros períodos de entrada e saída inconciliáveis com as necessidades da trabalhadora, justificando com o seu fluxo de clientes e a gestão dos horários dos outros trabalhadores, considerando o seu número reduzido'.

Ora, o artigo 57.º do Código do Trabalho (CT), relativo à autorização de trabalho em regime de horário flexível, é claro nos n.ºs 4 e seguintes, ao dispor que, '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'.

'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 [CITE], com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador», acrescenta o n.º 5 do mesmo diploma.

Mais refere esta norma, no seu n.º 8: «Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos: c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres [CITE] dentro do prazo previsto no n.º 5', constituindo – tal omissão – uma contraordenação grave. Cf. n.º 10 do artigo 57.º do CT.

Face ao exposto, e tendo em consideração as atribuições da CITE, designadamente a prevista na alínea f) do artigo 3.º do Decreto-Lei nº 76/2012 de 26 de março, solicita-se que, no prazo de 10 dias úteis, nos comuniquem o que tiverem por conveniente.

Com os melhores cumprimentos,

A Presidente».

1.5. A 03.07.2020, a CITE recebeu do empregador, via carta registada com AR, a resposta com o seguinte teor:

«Acusamos a receção da vossa missiva, a qual mereceu a nossa mereceu atenção. A ..., vem respeitosamente expor o seguinte:

□ Confirmamos o pedido para a prestação de trabalho em horário flexível por parte da trabalhadora em questão, em dezembro de 2019.

□ Ora, resulta do artigo 56.º do CT que o horário flexível é, em primeiro lugar, estipulado pelo empregador (artigo 56.º n.º 3, 1.ª parte).

□ De seguida, estipula o artigo que esse horário (que recordamos, é estipulado pelo empregador) deve conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do PNT diário.

□ O horário flexível, nos termos do artigo 56.º, n.º 3 do CT, a elaborar pelo empregador, deve:
o Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

o 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;

o Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

□ A trabalhadora em questão solicitou que lhe fosse atribuído o período de trabalho das 09h00 às 18h00 tendo o pedido em questão sido aceite, na medida em que a ... propôs a atribuição de um horário de trabalho nos seguintes termos:

o Período obrigatório de Segunda-Feira a Domingo, das 15h00 às 19h00;

o Intervalo de descanso de 2 horas.

o Período de entrada e de saída entre as 09h00 e as 10h00 e entre as 19h00 e as 20h00.

- Logo, foram cumpridos na íntegra todos os requisitos do artigo 56.º do Código do Trabalho.*
- Não obstante, refira-se que em 09.03.2020, a trabalhadora enviou uma nova carta, na qual pede um horário entre as 09h00 às 19h00 e escolhe os períodos de dispensa para amamentação;*
- E, na sequência da mesma, a ... aceitou a tal pedido, na íntegra, atribuindo o horário das 09:00h às 19:00h, de segunda a domingo (Documentos em anexo);*
- Horário que a colaboradora está a praticar desde então, conforme solicitado pela mesma.*
- Assim sendo, a ... aceitou todos os pedidos da trabalhadora e deu cumprimento ao previsto na lei, pelo que nenhum fundamento tem a sua trabalhadora para apresentar queixa junto deste organismo».*

1.6. Como anexos à resposta do empregador à CITE constam:

- Carta da trabalhadora datada de 09.03.2020 a informar o trabalhador do termo da licença de parentalidade, bem como do exercício da dispensa para amamentação.
- Resposta do empregador datada de 11.03.2020.

1.7. A carta da trabalhadora tem o seguinte teor:

«Eu, ..., com a categoria profissional de ..., n.º mecanográfico ..., trabalhadora da ... sita em ..., com o n.º ..., nos termos do disposto nos artigos 47.º e 48.º do Código do Trabalho, venho informar V. Exas. que, no âmbito do termo da licença de parentalidade, regresso às minhas funções no próximo dia 16 de março 2020.

Assim, conforme o estabelecido na legislação acima referida, pretendo que, no horário de trabalho que venha a ser praticado, seja contemplada a dispensa diária para amamentação que ora venho requerer, considerando o seguinte horário:

Horário diário das 9 às 19 horas

Dispensa amamentação de uma hora, na primeira hora do 1.º período de trabalho

Dispensa amamentação de uma hora, na última hora do 2.º período de trabalho».

1.8. A resposta do empregador tem o seguinte teor:

«Acusamos a receção da vossa resposta, a qual mereceu a nossa melhor atenção.

Desta forma, informamos que a decisão tomada pela ... foi a seguinte:

a) Mantendo-se V. Exa. afeta à Loja ... — ..., o horário de trabalho que passará a ser-lhe aplicável pressupõe a prestação de trabalho nos seguintes períodos:

i. De 2.ª feira a Domingo — entre as 9 e as 19 horas.

b) A ... está na disposição de manter o horário descrito de 16 de março até ao final de setembro de 2020.

No final desse período, a ... poderá sentir necessidade de rever a situação, em função das efetivas exigências de organização e funcionamento da empresa, em geral, e da ... em particular e ainda tendo presente a estrutura de recursos que, em cada momento, esteja afeta à sobredita ..., uma vez que o esquema agora implementado exige uma reorganização e um especial esforço dos meios disponíveis.

Solicitamos que, antes do final deste período, caso continue a ter necessidade de horário flexível, envie um pedido de prorrogação, informando que os pressupostos se mantêm, anexando a documentação a comprovar essa situação».

1.9. Nos termos do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica desta Comissão, compete-lhe:

«f) Apreciar as queixas que lhe sejam apresentadas ou situações de que tenha conhecimento indiciadoras de violação de disposições legais sobre (...) proteção da parentalidade e conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal».

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Na senda do direito internacional e/ou comunitário, o ordenamento jurídico português consagra, desde logo, no artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), como tarefas fundamentais do Estado, a «garantia dos direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; a promoção do 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; e, promover a igualdade entre homens e mulheres».

2.2. O artigo 13.º da CRP plasma o primordial princípio da igualdade, estabelecendo-o como pilar estruturante do Estado de direito democrático, que determina o tratamento igual do que é igual, e o tratamento diferente do que é diferente, rejeitando o livre arbítrio e a discriminação.

2.3. O n.º 1 do artigo 59.º do mesmo diploma consagra que todos os trabalhadores têm direito «à 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».

2.4. E os n.ºs 1 e 2 do artigo 68.º da Lei Fundamental reforçam a importância da parentalidade ao estabelecer 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 que «a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes».

2.5. No âmbito da legislação ordinária, a matéria dedicada à parentalidade é tratada pelo Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. Sob a epígrafe «Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares», o artigo 56.º/1 e 6 do CT refere que «o trabalhador com filho menor de 12 anos [...] 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 [sublinhado nosso]», constituindo uma contraordenação grave a violação deste preceito.

2.6. O mesmo normativo dispõe ainda da noção de horário flexível (n.º 2), das regras a que o empregador tem de obedecer quando elabora este tipo de horário de trabalho (n.º 3), da forma como o horário flexível pode ser exercido (n.º 4) e das consequências profissionais que este tipo de horário (não) tem (n.º 5).

2.7. O artigo seguinte, intitulado «Autorização de trabalho em regime de horário flexível», refere os termos em que se processa o pedido do/a trabalhador/a:

- Elementos obrigatórios (n.º 1);
- Únicos fundamentos admissíveis para a intenção de recusa do empregador (n.º 2);
- Prazo para o empregador comunicar a sua decisão ao/à trabalhador/a (n.º 3);
- Consequência mediata da intenção de recusa (n.º 4);
- Prazo para envio do processo a esta Comissão pelo empregador (n.º 5);
- Prazo para a CITE emitir parecer e notificar as partes do resultado (n.º 6);
- Menção do único caso em que o empregador pode agir à revelia do parecer vinculativo desta Comissão (n.º 7);
- Casos em que o pedido do/a requerente é aceite nos seus precisos termos (n.º 8);
- Trâmites a seguir em caso de prorrogação (n.º 9); e
- Previsão sancionatória (n.º 10).

2.8. Antes de proceder à análise concreta do caso, e embora extravase o âmbito do objeto de análise do presente parecer, entende a CITE ser relevante esclarecer as partes sobre a dispensa para amamentação, regulamentada pelos artigos 47.º e 48.º do CT, e referida pelo empregador na segunda parte do seu exercício do direito ao contraditório.

2.9. Em primeiro lugar, este é um direito absoluto da trabalhadora, significando isto que o seu exercício é independente da aceitação do empregador. Daí que a lei refira que a trabalhadora se deve limitar a comunicar esta prática ao empregador, sendo desnecessária a anuência ou permissão deste – cf. artigo 48.º/1 do CT.

2.10. Em segundo lugar, a dispensa para amamentação – sendo um direito independente do exercício do trabalho em regime de flexibilidade horária – pode ser exercido em paralelo com esta modalidade laboral. Dizendo de outra forma, nada impede que a trabalhadora veja atendido pelo empregador o horário que solicitou, descontando sobre este uma hora ao início do dia e outra ao final da sua jornada laboral para amamentar o bebé.

2.11. Esclarecida esta questão prévia, passemos então ao caso em concreto: em 20.12.2019, a trabalhadora solicitou autorização para trabalhar em flexibilidade horária, das 9 às 18 horas, para prestar assistência imprescindível e inadiável aos menores de meses, dois e seis anos, uma vez que o outro progenitor também trabalha por turnos.

2.12. Em 31.12.2019, o empregador – apesar de referir que aceita o pedido – na realidade fixou à trabalhadora um período de prestação de trabalho obrigatório fora do horário solicitado, das 15 às 19 horas, fixando-lhe também duas horas de pausa para refeição, quando poderia reduzi-la para metade, determinando ainda outros períodos de entrada e saída para a trabalhadora não conciliáveis com as suas necessidades familiares, nomeadamente, a logística escolar. Como justificação, o empregador referiu o fluxo de clientes e a gestão dos horários de outros trabalhadores, considerando o seu n.º reduzido.

2.13. Em 09.03.2020, a trabalhadora informa o empregador do termo da sua licença de parentalidade, bem como da dispensa para amamentação que pretende gozar, mantendo-se o pedido para trabalhar em regime de flexibilidade horária realizado em 2019.

2.14. Com efeito, no documento enviado ao empregador em março, a trabalhadora limita-se a informá-lo do termo da sua licença de parentalidade, bem como de que vai exercer a dispensa para amamentação a que tem direito nos termos da lei, nunca se pronunciando sobre a flexibilidade horária.

2.15. Não tendo, ainda, visto o seu pedido para laborar segundo esta modalidade deferido, é lógico que a trabalhadora tenha direcionado a informação relativa ao gozo da dispensa para amamentação para o horário a que se encontrava adstrita até então.

2.16. Na resposta à trabalhadora, o empregador exprime uma aceitação condicionada, legalmente equivalente a uma intenção de recusa.

2.17. Com efeito, o empregador começa por dizer que aceita o pedido da trabalhadora, mas em seguida acrescenta que o mesmo só será válido até ao final de setembro do ano corrente.

2.18. Ante determinadas condições genéricas mencionadas pelo empregador («efetivas exigências de organização e funcionamento da empresa», «estrutura de recursos que, em cada momento, esteja afeta à ...»), este refere que «poderá sentir necessidade de rever a situação».

2.19. Termina, o empregador, dizendo à trabalhadora que – se no final do prazo estipulado a necessidade do horário flexível se mantiver- solicite a sua prorrogação, «anexando documentação a comprovar essa situação».

2.20. Por, eventualmente, considerar que tinha aceite o pedido da trabalhadora, apesar das condicionantes já referidas, o empregador não remeteu o processo à CITE, conforme deveria, de acordo com o artigo 57.º/5 do CT.

2.21. Contudo, efetivamente, o pedido da trabalhadora não se considera aceite, pelo que o empregador sempre teria de o ter remetido a esta Comissão.

2.22. Mais se acrescente que o não envio do processo à CITE enforma uma contraordenação grave, segundo o artigo 57.º/10 do CT.

2.23. Assim sendo, e analisados os elementos constantes da queixa, o pedido de autorização para trabalho em horário flexível aparenta ser válido, uma vez que reúne todos os elementos formais requeridos por lei, indireta ou diretamente.

2.24. Na primeira categoria cabe a declaração da trabalhadora de que vive com os menores em comunhão de mesa e de habitação (o que se infere a partir do momento em que, para além da tenra idade do mais novo, a ela lhe cabe a logística da creche/escola dos três). Do exercício do direito ao contraditório, pelo empregador, o preenchimento deste requisito torna-se ainda mais claro porquanto é referido que a trabalhadora solicitou dispensa para amamentação.

2.25. Na segunda categoria cabem todos os demais requisitos, i.e., o balizamento horário, a fundamentação e o prazo previsto para a duração do pedido.

2.26. Confirma-se também que o pedido cumpre com o PNT de 40 horas semanais de trabalho contratualizado entre as partes.

2.27. Com todos os requisitos legais devidamente preenchidos, não existe motivo para que o empregador não tenha deferido o pedido de trabalho em regime de flexibilidade horária da ora queixosa.

2.28. No exercício do seu direito ao contraditório o empregador vem alegar que «passará a ser-lhe aplicável [à trabalhadora] o horário de trabalho de segunda-feira a domingo, entre as 9 e as 19 horas» e que «está na disposição de manter o horário atrás descrito» de 16/3 a 30/9.

2.29. Ora, esta é uma condição que obstaculiza ao gozo pleno do direito da queixosa ao trabalho no regime de flexibilidade horária, uma vez que o pedido não refere como termo o final do mês de setembro, mas a manutenção da impossibilidade de se fazer substituir na tarefa de buscar/trazer as crianças da creche/escola.

2.30. Mais acresce que o empregador não pode fazer uma intenção de recusa depender de eventuais acontecimentos futuros, como são a «necessidade de rever a situação» no final de setembro «em função das efetivas exigências de organização e funcionamento da empresa» ou da «estrutura de recursos que esteja afeta, em cada momento, à ...».

2.31. Com efeito, a lei é clara, quando prevê expressamente, no artigo 57.º/2 do CT, que os únicos motivos aptos a consubstanciar uma intenção de recusa válida são «exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável».

2.32. Realce-se ainda dois aspetos referidos pelo empregador no último parágrafo da sua intenção de recusa: em primeiro lugar, a imposição à trabalhadora de solicitar novo pedido de horário flexível caso ainda necessite do mesmo no final de setembro.

2.33. Se outra prova faltasse que o pedido da trabalhadora não tinha sido aceite, esta seria bastante, pois se a requerente já referiu que necessita deste horário enquanto se mantiver a situação presente, de ter de levar e trazer três crianças menores à creche/escola, com certeza que esta não é uma necessidade passageira no curto prazo, pelo que sujeitar a trabalhadora a novo pedido não seria razoável.

2.34. Por fim, exigir à trabalhadora que anexe à putativa prorrogação do pedido «documentação a comprovar essa situação» vai ao arrepio do regime consagrado nos artigos 56.º e 57.º do CT, em que absolutamente nada é referido nesse sentido.

2.35. Com efeito, a única declaração que é exigida na lei como requisito formal para o pedido de autorização destinado a trabalhar em regime de flexibilidade horária encontra-se na alínea b) do n.º 1 do artigo 57.º do CT, sendo da própria autoria do/a requerente.

2.36. Pelo supra exposto resulta claro que a solicitação da trabalhadora ora queixosa conformava realmente um pedido de horário flexível, sobre o qual o empregador, não só não invocou nenhum dos fundamentos admissíveis por lei para recusar (cf. artigo 57.º/2 do CT), como ainda o sujeitou a condições inadmissíveis, ao abrigo do regime legal consagrado pelo legislador para este tipo de modalidade de trabalho.

2.37. Desta forma, não restam dúvidas a esta Comissão de que a resposta do empregador ao pedido ora em análise é uma intenção de recusa.

2.38. Não tendo, o empregador, enviado à CITE o processo relativo à trabalhadora/queixosa, nos termos do artigo 57.º/5 do CT, deve aquele considerar-se aceite nos seus precisos termos, segundo o n.º 8, alínea c) do mesmo preceito do CT.

2.39. Assim, recomenda-se que - independentemente da cominação legal a que o empregador esteja sujeito pela inobservância de determinados procedimentos previstos para os pedidos de autorização para trabalhar segundo o regime de flexibilidade horária -, no âmbito do artigo 57.º/8-c) do CT, sempre deverá a trabalhadora ver atendido o solicitado.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

3.1. Recomendar à entidade empregadora ... que elabore o horário de trabalho solicitado pela trabalhadora ..., uma vez 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 da trabalhadora nos seus precisos termos.

3.2. Solicitar ao ... que informe esta Comissão, no prazo máximo de **5 dias úteis** após a receção do presente parecer, sobre a atribuição do horário flexível à trabalhadora

nos precisos termos em que foi solicitado, cumprindo o estabelecido na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, de modo a permitir-lhe conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar.

3.3. Remeter o presente parecer à ACT – Autoridade para as Condições no Trabalho, para efeitos do previsto no n.º 5 e no n.º 7, conjugado com o n.º 10, todos do artigo 57.º do Código do Trabalho.

3.4. Remeter o presente parecer às partes interessadas.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE COM O VOTO CONTRA DA CIP –
CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, EM 22 DE JULHO DE 2020**