

PARECER N.º 58/CITE/2006

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho –
Flexibilidade de horário
Processo n.º 61 – FH/2006

I – OBJECTO

1.1. A CITE recebeu do Administrador da empresa ..., L.^{da}, em 28 de Julho de 2006, pedido de emissão de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário, apresentado pela trabalhadora com a categoria de Directora Financeira, ...

1.1.1. A trabalhadora apresenta, por *e-mail*, de 10 de Maio de 2006, um primeiro pedido, nos seguintes termos:

A partir do próximo dia 17 de Junho deixo de ter direito à licença para amamentação e de sair às 16h00.

A partir dessa data voltarei às 40h00 semanais de trabalho e serve o presente para pedir a autorização para entrar às 8h00 e sair às 17h00.

Os horários da creche são das 8h00 às 18h00, e em princípio será o meu esposo a levar a minha filha de manhã e eu a ir buscá-la à tarde antes das 18h00.

Em 26 de Junho de 2006, apresenta novo *e-mail* solicitando o direito a uma flexibilidade de horário, cujo conteúdo é em síntese o seguinte:

Informo ter assinado como tendo tomado conhecimento da nota interna 6/06, de 21 de Junho de 2006, relativa aos horários/intervalos. No entanto, por imperativos pessoais abaixo exposto e conforme a lei o autoriza peço para usufruir do direito à flexibilidade de horário de trabalho para entrar às 8h00 e sair às 17h00.

Obviamente que pontualmente e sempre que for necessário prometo fazer os possíveis para organizar a minha vida pessoal de forma a poder ficar na empresa até mais tarde e não prejudicar a empresa.

Em 4 de Julho de 2006, apresenta outro *e-mail*, nos seguintes termos:

Serve o presente para completar o mail do passado dia 26 de Junho de 2006 em que solicito o direito a trabalhar em regime de flexibilidade de horário, ao abrigo do artigo 45.º do Código do Trabalho em vigor.

O horário escolhido é entre as 8h00 e as 17h00 com intervalo de descanso para o almoço das 13h00 às 14h00.

Para dar cumprimento ao ponto 1. do artigo 80.º do Regulamento do Código do Trabalho as informações para completar o pedido são as seguintes:

a) O prazo previsto para usufruir do regime é de 2 (dois) anos

b) Declaro que a minha filha ... faz parte do meu agregado familiar e que o meu marido progenitor da minha filha exerce actividade profissional a tempo inteiro. (Se assim o exigirem poderei fazer prova do declarado)

1.1.2. Da intenção de recusa, com data de 17 de Julho de 2006, consta sucintamente o seguinte:

1 - Impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável:

- A trabalhadora solicitou a aplicação do regime de flexibilidade de horário, sugerindo passar a entrar às 8h00 e sair às 17h00, ao invés do cumprimento do horário normal da firma, com entrada às 9h00 e saída às 18h00, por mensagem de correio electrónico, de 26 de Junho;
- Este pedido é feito na sequência da recusa ao pedido de alteração de horário que havia sido pedido, pelo mesmo meio, em mensagem, de 10 de Maio;
- Em face do pedido, de 26 de Junho, foi solicitado parecer ao gabinete jurídico acerca do alcance do direito alegado e dos procedimentos necessários, que foi comunicado à trabalhadora e após o qual esta aperfeiçoou o seu requerimento, com a introdução de elementos essenciais;
- A empresa é uma empresa de médias dimensões, contando com vinte e cinco trabalhadores e que se dedica à execução de projectos, fabrico, transformação, comercialização, fornecimento, importação, exportação e manutenção de equipamentos de cinema, audiovisuais, palcos, plateias, *foyers*, bares e pipocas e sua respectiva exploração, assim como, construção civil e obras públicas (estas últimas apenas quanto a electricidade no âmbito das actividades anteriores);
- A sua hierarquia está estabelecida de acordo com o organigrama que se junta;
- A trabalhadora encontra-se no conjunto de topo da hierarquia e na sua categoria de Directora Financeira e Administrativa com o pelouro do pessoal, todos os demais se lhe referem, ainda que não estejam na sua directa dependência hierárquica;
- Nenhum dos demais directores tem capacidade ou formação para a substituir e muito menos qualquer outro trabalhador da empresa;
- A sua presença, a todo o tempo, é indispensável ao funcionamento da empresa, por se tratar de uma área nevrálgica de toda a operação. Em termos de importância talvez se possa considerar, num plano geral, como a terceira, logo a seguir ao Sócio Gerente e

ao Director Geral, sendo que estes também dependem da trabalhadora para decidirem a sua actuação;

- O período de crise generalizada do mercado, com um decréscimo na construção e montagem de novas salas de espectáculos, com o alargamento de prazos de pagamento e com a insolvência ou processos de recuperação de empresas clientes, levou muito recentemente à assumpção de responsabilidades perante a banca para colmatar a curto prazo as dificuldades de tesouraria;
- Por ser indispensável, durante a sua licença de maternidade, foi admitida uma substituta com formação específica para a função, cujo contrato foi convolado de termo incerto para termo certo, quando ocorreu o seu regresso, a fim de desenvolver alguns dossiers fundamentais inerentes ao cargo, também suprimindo, de alguma forma, a sua falta por motivo de gozo das dispensas para amamentação que se verificou até 17 de Junho. Este contrato foi prorrogado, até 14 de Julho;
- Actualmente não existe ninguém na empresa que possa substituir a trabalhadora;
- A trabalhadora continua a sair mais cedo, às 17h00, todos os dias, por sua iniciativa, conforme informou por uma das suas mensagens de 4 de Julho, tendo apresentado um atestado médico em como amamenta, estando a empresa convicta de que a trabalhadora não amamenta, e que tal serve para ir buscar a filha à creche;

2 - Exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço:

- A empresa tem um horário de trabalho igual para todos, das 9h00 às 18h00, com intervalo para o almoço das 13h00 às 14h00;
- A trabalhadora entrando, como solicita, às 8h00, encontrar-se-á sozinha, não tendo o mais directo superior hierárquico nem inferiores ou colegas presentes com quem interaja, nem clientes ou fornecedores que possa contactar ou que a contactem;
- O estatuto da trabalhadora leva-a a contactar não apenas os clientes mais modestos mas também os mais importantes e sempre ao nível da Administração Central, isto é, presidentes de câmara, administradores de grandes sociedades anónimas, directores de entidades bancárias e financeiras, entidades que não se encontram disponíveis antes das 9h00 da manhã, pelo que não é útil que entre às 8h00;
- Na mesma linha de raciocínio, sair às 17h00 é deitar a perder a utilidade de uma parte do dia em que todos os trabalhadores da empresa têm dúvidas para esclarecer e durante o qual atingem maior sucesso os contactos externos com clientes, bancos e fornecedores;
- A actividade da empresa é dirigida a um mercado que funciona no período da tarde e da noite, não se compadecendo com os horários típicos de escritório;
- A empresa precisa do contributo desta trabalhadora, de forma muito premente, durante todo o período de funcionamento diário para vencer as dificuldades que

atravessa;

- Embora ignorando as possibilidades do marido da trabalhadora, é sugerida a hipótese de poderem ser compaginadas as necessidades da empresa com o levantamento da filha do infantário sem o recurso ao regime da flexibilidade de horário.

1.1.2.1. A intenção de recusa é acompanhada de vários documentos dos quais consta um parecer jurídico, sucintamente nos seguintes termos:

- A trabalhadora, a partir de 26 de Junho, começou a praticar o horário de entrada pelas 8h00 e saída pelas 17h00. A empresa pretende saber se a trabalhadora detém o direito alegado e em que termos se procede à sua aplicação;
- À trabalhadora assiste o direito de solicitar a aplicação do regime de flexibilidade de trabalho;
- No caso em apreço nenhuma das partes cumpriu o procedimento previsto na lei;
- À trabalhadora cumpria solicitar por escrito a aplicação do regime de flexibilidade com a antecedência de trinta dias, e formalmente não cumpriu as exigências legais em nenhuma das suas comunicações;
- No pedido formulado em 10 de Maio, e ainda que a trabalhadora pudesse ter, nessa ocasião, a intenção do exercício do direito de aplicação do regime da flexibilidade de horário, os termos do seu pedido não permitem senão a conclusão de se tratar de um simples pedido de alteração de horário sem criar no empregador quaisquer obrigações quanto a prazos, formas ou conteúdos de resposta;
- No pedido formulado em 26 de Junho, embora fazendo menção ao regime legal que pretende, não indica o prazo previsto nem declara que a menor faz parte do seu agregado familiar e que o outro progenitor tem actividade profissional, não cumprindo a antecedência obrigatória de 30 dias;
- Neste caso, já é possível ao empregador entender que a trabalhadora pretende exercer um direito, ainda que o faça de forma imperfeita;
- Deste modo, deverá o empregador convidar a trabalhadora a aperfeiçoar a sua solicitação, sem o que o seu pedido será considerado inexistente;
- O prazo de 20 dias que assiste ao empregador para comunicar a intenção de recusa do pedido contar-se-á a partir da comunicação de 26 de Junho, terminando em 17 de Julho próximo;
- Questão que não sofre dúvida é a da não aplicação do regime da flexibilidade de horário antes da autorização do empregador, seja expressa ou tácita, o que no caso presente ainda não ocorreu.

1.1.3. Em 21 de Julho de 2006, é recebida na empresa a apreciação escrita da trabalhadora à

exposição dos motivos, cujo conteúdo é sucintamente o seguinte:

1 - No que respeita aos fundamentos relativos à dificuldade de substituição:

- Só há duas funcionárias sob a sua dependência hierárquica directa. São ambas profissionais com vasta experiência. Nenhuma delas necessita de supervisão ou controlo permanente. Necessitam sobretudo de orientações e coordenação;
- Qualquer trabalhador pode recorrer à trabalhadora em qualquer altura do dia, sendo que almoça nas instalações da empresa ao mesmo tempo que a maior parte destes trabalhadores e partilha com eles, em *open space*, o local de trabalho;
- O período entre as 17h00 e as 18h00 nunca foi um período privilegiado para o esclarecimento de dúvidas;
- Todos os trabalhadores entram na empresa às 9h00 e seguem para o local das obras, salvo os que estejam em obras que impliquem a pernoita fora da residência. É muito raro chegarem às instalações antes das 18h00, o que torna muito limitado o tempo para esclarecimento de dúvidas que estes tenham, quanto a direitos e deveres dos trabalhadores, durante o horário de funcionamento normal. A melhor ocasião para tal será sempre o início do período laboral;
- É habitual a presença, na empresa, de todos os directores e responsáveis a partir das 9h00 e até antes dessa hora. Não é habitual que no período entre as 17h00 e as 18h00 haja muitas dúvidas para esclarecer. As que eventualmente surgem não costumam necessitar de uma resposta imediata, sendo uma grande parte colocada, ao longo do dia, por *e-mail*;
- Quanto a dúvidas mais urgentes e embora não tenha telemóvel da empresa, a trabalhadora nunca deixou de atender qualquer chamada feita, muito raramente, por qualquer responsável para o seu telemóvel particular, fora do horário de funcionamento normal da empresa, nem tenciona deixar de o fazer;
- No que respeita à necessidade da sua substituição entre as 17h00 e as 18h00, após o término da sua licença por maternidade, as funções que a Dr.^a ... passou a exercer não incluíam a sua substituição no período em que beneficiou de dispensa para amamentação. Fora-lhe pedido parecer sobre a atribuição de responsabilidades no desenvolvimento de novos projectos no âmbito funcional da Direcção Administrativa e Financeira, mas que não existiam até essa data, nomeadamente na selecção de um parceiro em matéria de medicina do trabalho, na implementação de um sistema de controlo de ponto e no controlo de custos das obras;
- A Dr.^a ... respondeu sempre directamente perante o Director-Geral, não existindo qualquer coordenação entre ambas;
- Demonstra-se, assim, que a Dr.^a ... exerceu a sua actividade na empresa, após a licença por maternidade da trabalhadora, para lançamento de tais projectos e não pela

necessidade de assegurar a sua substituição no período de ausência por dispensa para amamentação;

- A actividade de Direcção Financeira e Gestão de Recursos Humanos exige frequentemente grande concentração e estudo (elaboração de relatórios, análise de propostas) que são com vantagem asseguradas em horário em que o local de trabalho da trabalhadora, em *open space*, não está sujeito às interferências do expediente normal;
- O horário de trabalho nos termos requeridos poderá, no máximo, determinar pequenos ajustes de organização, sem que se possa considerar a existência de efectivos prejuízos;

2 - No que respeita aos fundamentos sobre o funcionamento da empresa:

- A maior parte dos fornecedores da empresa são empresas que funcionam em Espanha e França (a que corresponde um fuso horário de mais uma hora) e têm horário de funcionamento entre as 9h00 e as 18h00 locais. Este horário corresponde ao horário em Portugal das 8h00 às 17h00, muito embora o contacto ser habitualmente mais fácil durante o período da manhã;
- A maioria dos serviços da Administração Central e Autárquica encerram às 17h00. Os Notários e Repartições de Finanças encerram às 16h00;
- O horário de atendimento das instituições financeiras é entre as 8h30 e as 15h00. A antecipação do horário de trabalho para as 8h00 possibilita o aumento do período de contacto possível com estas entidades podendo este ocorrer quando existe maior disponibilidade da parte destas entidades;
- Salvo algum caso muito esporádico, o contacto da trabalhadora com sociedades comerciais é habitualmente feito com responsáveis pelos serviços financeiros. Estes contactos são mais bem sucedidos durante o período da manhã;
- Quanto ao facto do mercado da empresa funcionar no período da tarde e da noite, não se compadecendo com os horários típicos de escritório, refere a trabalhadora que o horário de funcionamento normal estabelecido na empresa é das 9h00 às 13h00 e das 14h00 às 18h00;
- A alteração do horário em questão não só não implica prejuízos para a actividade da empresa como representa algumas vantagens;
- Em resumo, solicita a aplicação do regime de flexibilidade de horário, no horário entre as 8h00 e as 17h00, pelas razões expostas no pedido iniciado em 26 de Junho de 2006 e completada em 4 de Julho de 2006, que são as seguintes:
- O horário da creche da filha menor é entre as 8h00 e as 18h00;
- A creche está localizada na freguesia de ..., próximo das antigas instalações da empresa;

- Com a mudança de instalações para a ..., em Julho de 2005, coincidindo com o nascimento da filha, tal facto determinou que a trabalhadora tenha de ir buscar a filha em viatura própria, dado que, em transportes públicos, nesse horário, a viagem demora em média 1h15;
- O pai da criança trabalha, e é ele que leva a filha todos os dias de manhã, não tendo possibilidade de a ir buscar dado trabalhar em regime de isenção de horário, uma vez que as suas funções implicam visitas de apoio técnico a projectistas com outra actividade profissional, em horário tardio, apoio técnico a obras, após o horário normal de funcionamento, apresentação e formação a clientes após o período de trabalho dos mesmos, entre outros;
- A trabalhadora não tem ninguém que possa ir buscar a filha em sua substituição.

1.2. Para além das peças processuais acima referidas, são anexados ao processo os seguintes documentos:

- Mapa de pessoal e horário de funcionamento da empresa;
- Organigrama da empresa.

1.3. A empresa submete o presente processo à CITE, em 27 de Julho de 2006.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que *1. Os pais e as mães têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.*
- 2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*

Também o disposto na alínea *b)* do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa, estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores, 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 actividade profissional com a vida familiar.*

- 2.2.** Para concretização dos princípios constitucionais enunciados, e sob a epígrafe *Tempo de trabalho*, prevê o artigo 45.º do Código do Trabalho (CT) o direito de o trabalhador, com um ou mais filhos menores de doze anos, trabalhar a tempo parcial ou com

flexibilidade de horário.

O direito enunciado encontra-se regulamentado, para os trabalhadores com contrato individual de trabalho¹, nos artigos 78.º a 82.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, aí estabelecendo-se as regras respeitantes ao seu exercício.

2.2.1. Por determinação do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, entende-se por flexibilidade de horário aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

Também, por determinação do mesmo normativo, a flexibilidade de horário 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.

O regime de trabalho com flexibilidade de horário, referido neste normativo, deve, por determinação do seu n.º 5, ser elaborado pelo empregador.

2.2.2. Para tal, estabelece o n.º 1 do artigo 80.º da referida lei regulamentar que o trabalhador deve observar os seguintes requisitos, quando formula o seu pedido de flexibilidade de horário:

- Solicitar ao empregador a flexibilidade de horário, por escrito e com uma antecedência de trinta dias em relação à data em que pretende iniciar o exercício deste direito;
- Indicar o prazo previsto em que pretende gozar de um regime de trabalho especial, com um limite de dois ou três anos, consoante se trate de menos três filhos ou se trate de três filhos ou mais;
- Declarar que o menor faz parte do seu agregado familiar, que o outro progenitor tem actividade profissional ou está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

¹ Vide artigos 1.º, 110.º e seguintes da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

2.2.3. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas poderá recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

Além do dever de fundamentação da recusa, e sempre que esta ocorra, é ainda obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, no prazo de cinco dias a seguir ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo trabalhador, implicando a sua falta a aceitação do pedido deste, nos precisos termos em que o formulou.²

Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio, no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.³

2.3. Ao abrigo da legislação mencionada, a empresa, enviou à CITE o presente processo, cujo conteúdo determina as seguintes considerações:

2.3.1. A trabalhadora formula três pedidos em datas diferentes.

A empresa alega que o primeiro pedido se refere a um pedido de alteração do horário de trabalho, e só no segundo pedido, formulado em 26 de Junho, se pode entender que a trabalhadora solicita o exercício do direito a uma flexibilidade de horário previsto na lei laboral.

Em face da redacção utilizada nos referidos pedidos, os argumentos expendidos pela empresa demonstram uma análise cuidada e uma preocupação com a economia processual na medida em que se propõe à trabalhadora o aperfeiçoamento do seu pedido de forma a cumprir os requisitos legais.

A trabalhadora, por seu lado, e no que respeita a esta questão não considerou que o primeiro pedido fosse o exercício do direito à flexibilidade de horário, considerando que a solicitação de tal regime se inicia com o seu pedido de 26 de Junho p.p.

Trata-se, pois, de uma matéria consensual entre as partes.

Assim, e como questão prévia à análise desta intenção de recusa consideram-se respeitados os prazos indicados nos n.ºs 4 e 6 do referido artigo 80.º da lei regulamentar, pelo que cabe analisar os conteúdos, tanto do pedido formulado pela trabalhadora, como da intenção de recusa emitida pela empresa, e respectiva apreciação escrita à exposição de motivos.

² Vide os n.ºs 6 e 9 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

³ Vide o n.º 3 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

Igualmente se refere que quanto às questões relacionadas com o horário que a trabalhadora está, de facto, a praticar e quanto às dispensas para a amamentação, a CITE não se pronunciará, em sede de parecer prévio à intenção de recusa da flexibilidade de horário requerida, por não ser este o instrumento legal previsto para esse fim.

2.3.1.1. Quanto ao pedido formulado pela trabalhadora, esta requer a atribuição de um horário das 8h00 às 13h00 e das 14h00 às 17h00, com intervalo de descanso para almoço entre as 13h00 e as 14h00.

A trabalhadora cumpre as formalidades estabelecidas na lei, relativamente à elaboração do seu pedido.

2.3.1.2. Quanto à intenção de recusa apresentada pela entidade empregadora, alega esta a impossibilidade de substituir a trabalhadora por ser indispensável e motivos relacionados com exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa, consubstanciados nas seguintes alegações:

- a) A trabalhadora encontra-se no conjunto de topo da hierarquia, com a categoria de Directora Financeira e Administrativa com o pelouro do pessoal e nenhum dos demais directores tem capacidade ou formação para a substituir;
- b) A sua presença é necessária a todo o tempo por se tratar de uma área nevrálgica da empresa;
- c) A trabalhadora contratada para substituir a trabalhadora requerente, durante a sua licença por maternidade, e de alguma forma durante as dispensas para amamentação, terminou o seu contrato no passado dia 14 de Julho;
- d) Às 8h00 a trabalhadora encontrar-se-á sozinha, não tendo o mais directo superior hierárquico nem inferiores ou colegas presentes com quem interaja, nem clientes ou fornecedores que possa contactar ou a contactem;
- e) O estatuto da trabalhadora leva-a a contactar não apenas os clientes mais modestos mas também os mais importantes como presidentes de câmara, administradores de grandes sociedades anónimas, directores de entidades bancárias e financeiras, não disponíveis antes das 9h00 da manhã. Não é por isso útil que entre às 8h00;
- f) Sair às 17h00 é perder a utilidade de uma parte do dia em que os outros trabalhadores da empresa estão presentes e têm dúvidas para esclarecer, e durante a qual atinge maior sucesso os contactos externos com clientes, bancos e fornecedores;
- g) A actividade da empresa é dirigida a um mercado que funciona no período da tarde e da noite, não se compadecendo com os horários típicos de escritório.

2.3.2. Atendendo aos motivos que a entidade empregadora indicou, designadamente a

necessidade da presença da trabalhadora no período entre as 17h00 e as 18h00, e a respectiva inutilidade da sua presença entre as 8h00 e as 9h00, não se entende, tratando-se como se trata de uma Directora Financeira, em que é que se traduzem os fundamentos ligados ao funcionamento da empresa, estando em causa apenas a diferença de uma hora relativamente ao horário normal de funcionamento da empresa.

As tarefas que estão cometidas à trabalhadora aparentam ser tarefas que a mesma poderá executar com toda a autonomia, não se considerando por isso suficientemente fundamentadas as razões pela qual a antecipação de uma hora na saída possa comprometer a realização de contactos e o esclarecimento de dúvidas que fazem parte das suas atribuições.

Por essa mesma razão, também não se entende em que se traduzem os fundamentos ligados à impossibilidade de substituir a trabalhadora por esta ser indispensável, pois não se encontram suficientemente explicados na exposição de motivos aqueles que poderiam fundamentar a necessidade da substituição da trabalhadora, no período de tempo entre as 17h00 e as 18h00, em virtude da sua indispensabilidade naquele período de tempo.

De facto, toda a argumentação da empresa foca a necessidade de estabelecer a maioria ou e/ou a mais importante lista de contactos e esclarecimento de dúvidas apenas num período de uma hora por dia, ficando sem se conhecer as restantes sete horas de trabalho e a sua interligação que pudessem fundamentar essa necessidade.

Por estes motivos não se encontra devidamente fundamentada a recusa com base na impossibilidade de substituir a trabalhadora, uma vez que a sua indispensabilidade advém da especificidade técnica das matérias que trata, e não está fundamentado em que medida o horário requerido poderá afectar o desempenho a que a mesma está obrigada, ao ponto de ser necessária a sua substituição, nem devidamente fundamentada em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa por se desconhecer as restantes sete horas de trabalho e a sua interligação que pudessem fundamentar a necessidade absoluta da presença da trabalhadora entre as 17h00 e as 18h00.

- 2.3.3.** Assim, e estando reunidos os requisitos legais para requerer a flexibilidade de horário, assim como o cumprimento das regras sobre essa flexibilidade, conforme indicado nos pontos 2.2.1. e 2.2.2. deste parecer, a entidade empregadora só poderia recusar o seu exercício, se devidamente fundamentado num dos motivos legalmente atendíveis, o que não se verifica.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Pelas razões indicadas nos pontos antecedentes, a CITE emite parecer prévio desfavorável à intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário, nos termos requeridos pela trabalhadora ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 21 DE AGOSTO DE 2006**