

PARECER N.º 91/CITE/2014

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido 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
Processo n.º 226 – FH/2014

I – OBJETO

1.1. Em 19.03.2014, a CITE recebeu, da empresa ..., S.A., pedido de parecer prévio à recusa de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...

1.2. O pedido de horário flexível foi feito pela mandatária da trabalhadora nos seguintes termos e em síntese:

A N/Constituinte foi admitida ao serviço da V/empresa em 03 de novembro de 2008, tendo, por carta de 24 de janeiro de 2011 requerido que lhe fosse autorizada, nos termos do art. 57.º do Código do Trabalho, a prestação de trabalho em regime de horário flexível, o que veio a ser autorizado por essa empresa.

Nesse mesmo ano de 2011 a N/Constituinte foi alvo de um procedimento disciplinar com vista ao seu despedimento, pois esta não estaria a cumprir o horário de trabalho que lhe foi determinado e que extravasava o regime da prestação de trabalho em regime de horário flexível.

Após meses de litígio, a V/empresa acabou por aplicar à N/Constituinte a sanção disciplinar de 5 dias de perda de retribuição e de antiguidade, sanção

essa que a N/Constituinte apenas não Impugnou judicialmente for falta de recursos financeiros, tendo, no entanto, ficado definido que a N/Constituinte prestaria o seu trabalho com o seguinte horário de trabalho: de segunda-feira a sexta-feira, das 09:00 horas às 17:30 horas, com uma pausa de 30 minutos para refeição.

Foi, na altura, aceite pela V/empresa que este seria o único horário possível desempenhar pela N/Constituinte, em virtude de o seu marido se encontrar a trabalhar e residir no Brasil, situação que se mantém até à data, e de a N/Constituinte ter ficado com os filhos menores a seu cargo

Em outubro de 2013, depois de gozar de uma licença sem vencimento de 12 meses, a N/Constituinte voltou ao serviço nessa empresa. Aquando do seu regresso à empresa, a N/Constituinte reuniu com o, então, diretor de recursos humanos, o Dr. ..., que lhe assegurou que a empresa iria continuar a respeitar o horário de trabalho acordado, o que se verificou até início de 2014.

Por esta altura, a N/constituinte foi informada pelas suas coordenadoras, a Sra. ... e a Sra. ..., de que teria de começar a trabalhar até às 18:00 horas e ainda aos sábados, sendo que não foi estabelecido um horário fixo, mas antes sendo esta decisão tomada diariamente e de acordo com as conveniências e interesses destas Coordenadoras. Não obstante as explicações que lhes foram dadas pela N/Constituinte, as referidas coordenadoras têm-se vindo a recusar cumprir o horário de trabalho acordado entre a N/Constituinte e essa empresa.

Com o intuito de ver rapidamente esclarecida esta situação, a N/Constituinte deslocou-se à direção de recursos humanos dessa empresa; tendo falado com o Dr. ... a quem pediu esclarecimentos sobre esta situação e a quem entregou declaração da escola dos seus filhos; atestando que estes não têm aulas a partir das 17:30 horas. Foi, mais uma vez, assegurado à N/Constituinte que seria respeitado o regime de horário flexível acordado anteriormente.

Acontece que, imediatamente após esta conversa com o Dr. ..., a N/Constituinte foi interpelada pelas suas Coordenadora que, após garantirem que a N/Constituinte iria trabalhar depois das 17:30 horas, a proibiram de voltar a falar diretamente com a direção de recursos humanos.

Esta situação, como V. Exas. não poderão ignorar, é violadora dos mais elementares direitos laborais da N/Constituinte.

Antes de mais, e à semelhança do sucedido em 2011, as alterações sucessivas do horário de trabalho da N/Constituinte são ilegais por falta de fundamento. Agora, tal como em 2011, a alteração do horário de trabalho da N/Constituinte é desprovida de qualquer outro fundamento que não a pura arbitrariedade das suas Coordenadoras, pois não estão aqui em causa interesses da empresa que justifiquem esta alteração de horário de trabalho: a situação da empresa nesta data é a mesma que em 2011 e que no final de 2013, ou seja, tem ao seu serviço o mesmo número de técnicas e o mesmo horário de funcionamento.

Para além de infundadas, estas alterações do horário de trabalho são ilegais por não serem precedidas do procedimento obrigatório constante do art. 217.º do Código do trabalho.

Por outro lado, o horário de trabalho imposto viola o regime de trabalho em horário flexível acordado com a N/Constituinte, para além de violar" o disposto no art. 212.º, n.º 2, al. b) do Código do Trabalho, ou seja, não tem em consideração a conciliação da atividade profissional da N/Constituinte com a sua vida familiar.

Não obstante todas estas ilegalidades, a N/Constituinte tinha praticado o horário de trabalho que lhe havia sido imposto, acreditando que se tratava de uma situação temporária e isolada, o que veio a perceber não ser verdade ao ser proibida de falar diretamente com os recursos humanos o comportamento persecutório das suas Coordenadoras, tem criado grande instabilidade na NI

Constituinte que se encontra fragilizada pela sua gravidez, tendo já provocado a sua incapacidade para o trabalho nos últimos dias.

Acresce que a N/Constituinte se encontra em processo de divórcio litigioso, que tem encontrado grande resistência da parte do seu marido, o que tem sido particularmente doloroso para seus filhos que carecem, mais do que nunca, do apoio, acompanhamento e presença da mãe.

Nestes termos, e porque é dever do empregador defender os direitos dos seus trabalhadores também nas relações com os seus superiores hierárquicos, vimos pela presente trazer ao vosso conhecimento os factos descritos supra, requerendo o seguinte:

- 1. Que sejam interpeladas as Coordenadoras da N/Constituinte no sentido de estas se absterem de continuar a praticar os comportamentos persecutórios descritos e quaisquer outros enquadráveis dentro da figura do assédio moral;*
- 2. Que seja reconhecido e respeitado o horário de trabalho acordado com a N/Constituinte não sendo esta obrigada a prestar trabalho para além das 17:30 horas e apenas em dias úteis.*

- 1.3.** *Pela entidade empregadora, foi comunicada à trabalhadora a intenção de recusa, por carta registada nos seguintes termos:*

Em resposta ao seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível efetuado através da sua advogada por missiva por nós rececionada em 12 de fevereiro de 2014, somos a informar que recusamos esse pedido nos termos e com os seguintes fundamentos:

- 1 - Por carta de 24 de janeiro de 2011 enviada à nossa empresa solicitou V. Ex. a prestação da sua atividade em regime de horário flexível, pelo qual passaria a sair às 17.30, regime este que vigoraria pelo prazo de um ano*
- 2 - Justificou essa sua pretensão com base nos seguintes motivos:*
 - Ter a seu cargo dois filhos menores;*
 - O horário do infantário dos filhos encerrar às 19h;*

- *Marido encontrar-se ausente de Portugal pelo período de um ano*

3 - *Tendo já decorrido o referido prazo de um ano e tendo chegado ao conhecimento da n/ empresa que o infantário encerra somente às 19.30, consideramos que os motivos que foram por si invocados já não se verificam.*

4 - *O horário proposto por V. Ex., saída às 17.30 e prestação de trabalho apenas em dias úteis é incomportável para a nossa empresa. Na verdade, as consultas dentárias prolongam-se para além das 17.30, pelo que se V. Exa. sair às 17.30 o médico dentista ficará a trabalhar sem assistente dentária, prejudicando assim o bom funcionamento do gabinete e baixando a qualidade da consulta, o que transmite uma má imagem da Clínica para os pacientes. Acresce ainda que nos dias úteis a partir das 18.00 e aos Sábados, são períodos em que a Clínica tem uma maior afluência de pacientes, pelo que são os períodos que necessita de ter mais Assistentes Dentárias disponíveis para trabalhar.*

5 - *Cumpre-nos ainda referir que é totalmente falso que em outubro de 2013, ou em qualquer outro momento, anterior ou posterior aquela data, a empresa, por intermédio do Dr. ..., lhe tenha comunicado que estava assegurado que continuaria a cumprir o horário de trabalho em regime flexível. Sintomático disso é o facto de lhe ter sido solicitada a declaração da escola dos seus filhos que comprovasse o horário de fecho da mesma por forma a averiguar se os fundamentos do pedido inicial se mantinha ou não inalteráveis.*

1.4. Tendo sido notificada, não consta do processo apreciação da trabalhadora à intenção de recusa.

1.5. A pedido da CITE, a entidade empregadora apresentou:

1.5.1. Cópia do Anexo A ao Relatório Único;

1.5.2. Cópias dos mapas de horário de trabalho dos trabalhadores constantes do quadro de pessoal.

- 1.5.3.** Cópia do pedido de horário flexível formulado em 2011 pela mesma trabalhadora e decisão que recaiu sobre o mesmo;
- 1.5.4.** Prova em como o pedido objeto de intenção de recusa foi rececionado em 12/02/2014.
- 1.6.** A entidade empregadora remeteu os seguintes documentos:
- 1.6.1.** Cópia do Anexo A ao Relatório Único;
- 1.6.2.** - Cópias dos mapas de horário de trabalho dos trabalhadores constantes do quadro de pessoal;
- 1.6.3.** - Cópia do pedido de horário flexível formulado em 2011 pela mesma trabalhadora e decisão que recaiu sobre o mesmo;
- 1.6.4.** - Prova em como o pedido objeto de intenção de recusa foi rececionado em 12/02/2014.
- 1.7.** Em resposta à questão “qual o horário efetivamente praticado pela mesma trabalhadora desde fevereiro de 2011 e respetivos comprovativos”, a entidade empregadora forneceu cópias dos mapas de assiduidade da trabalhadora referentes ao período de 01/02/2011 a 26/03/2014, com a ressalva de que a mesma esteve de licença sem vencimento no período de 01/10/2011 a 30/09/2013.
- 1.8.** Igualmente forneceu as seguintes informações:
- 1.8.1.** Que a trabalhadora não elaborou outros pedidos de horário flexível, para além do datado de 24/01/2011 e do de 12/02/2014.

- 1.8.2.** Que os códigos "IHT 6H2", "FLX-8H", "DSC" e "DSO", significam ... *“códigos “IHT 6H2” e “FLX-8H”, correspondem a códigos de parametrização de horários flexíveis...” e “...A Sigla “DSC” significa: Descanso Semanal Complementar (Sábado)” ...e “A Sigla ‘DSO’ significa: Descanso Semanal Obrigatório (Domingo)”.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** Cabe à CITE, nos termos do disposto na alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica da CITE ... *Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos.*
- 2.2.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação), 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.*
- 2.3.** 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 (...)” .*

2.4. 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 (…)*”.

2.5. 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. (…)*”.

2.6. 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, invocado pela trabalhadora, 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) (...)."

2.7. 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. (...)"

2.8. 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) (...).

2.9. O CT dedica uma Subsecção, IV, à Parentalidade (artigos 33.º 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.
(...)"*

2.10. 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*”.

2.11. 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 (até ao limite dos 12 anos);*

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.

[...]

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

2.12. 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”.

2.13. 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. (...).”

2.14. Da mesma forma, o legislador preconiza, ainda, no n.º 2 do artigo 221.º do CT que “*os turnos devem, na medida do possível, ser organizados com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores*”.

2.15. Na sequência do exposto, em face do pedido de parecer prévio ora em análise, cumpre a esta Comissão ponderar:

- i) da submissão do pedido de autorização aos pressupostos e requisitos legais do regime de trabalho em horário flexível, nomeadamente aferir a observância deste aos requisitos legais;*
- ii) se foi observada pela entidade empregadora a tramitação processual legalmente consagrada para os pedidos de trabalho em regime de trabalho em horário flexível;*
- iii) se os fundamentos para a intenção de recusa do pedido, invocados pela entidade empregadora, assentam em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o *trabalhador se este for indispensável.**

2.16. Desde já se adianta que a resposta às duas primeiras questões são em sentido positivo, sendo de sentido negativo a resposta à 3.^a e última questão, pelos motivos que adiante se explanam:

2.17. Na intenção de recusa é afirmado que os fundamentos do pedido inicial já não se verificam, o que faz depreender que a trabalhadora estava a usufruir de horário flexível, conclusão corroborada pelos documentos e elementos complementares fornecidos a esta Comissão: os mapas de assiduidade da trabalhadora no período de 01/02/2011 a 26/03/2014, onde constam os códigos diários de segunda a sexta-feira de "IHT 6H2" e "FLX-8H" e aos sábados e domingos, de "DSC" e de "DSO", respetivamente, e o esclarecimento dado em 31/03/2014, de que os ...” *códigos “IHT 6H2’ e “FLX-8H”, correspondem a códigos de parametrização de horários flexíveis...” e “...A Sigla “DSC” significa: Descanso Semanal Complementar (Sábado)” ...e “A Sigla “DSO” significa: Descanso Semanal Obrigatório (Domingo)”.*

2.18. E de facto, pelo menos, naquele período, a trabalhadora prestou trabalho em regime de horário flexível de segunda a sexta-feira, com descanso complementar ao sábado, coincidindo o dia de descanso obrigatório com o Domingo.

- 2.19.** E usufruía deste tipo de horário em resultado de um pedido inicial datado 24/01/2011, feito ao abrigo do regime de proteção da parentalidade, autorizado pelo prazo de um ano – prazo que há muito se havia esgotado,
- 2.20.** Pelo que, a carta dirigida à entidade empregadora só pode ser entendida como um pedido de prorrogação da autorização para trabalhar em regime de horário flexível, o qual, nos termos do n.º 9 do artigo 57.º do Código do Trabalho, tem de respeitar os mesmos requisitos do pedido inicial.
- 2.21.** Ora, deste pedido de prorrogação é possível extrair que:
- 2.21.1.** A trabalhadora, mãe de dois filhos menores de 12 anos de idade, pretende manter o horário flexível fixado em 24/01/2011, ou seja, *...de segunda-feira a sexta-feira, das 09:00 horas às 17:30 horas, com uma pausa de 30 minutos para refeição.*
- 2.21.2.** Os filhos vivem consigo em comunhão de mesa e habitação: *“...ter ficado com os filhos menores a seu cargo...”*
- 2.22.** Relativamente, à não indicação do prazo durante o qual a trabalhadora pretende que lhe seja aplicado o regime de horário flexível, a que se refere a alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, a CITE tem entendido que na falta de indicação do prazo previsto para o horário flexível, por parte da requerente, se deve entender que esta pretende aquele horário até aos 12 anos de idade do seu filho, se antes não cessar o motivo que justificou o pedido.
- 2.23.** Considera-se, assim, estarem cumpridos os requisitos legais exigidos para o pedido de horário flexível.
- 2.24.** Quanto à tramitação processual, a entidade empregadora respeitou os prazos legais consignados nos n.ºs 3 e 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

- 2.25.** Quanto à intenção de recusa, conforme referido, a entidade empregadora apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador ou a trabalhadora se este ou esta for indispensável.
- 2.26.** Contudo, o que se verifica é que os motivos apresentados pela entidade empregadora circunscrevem-se a:
- 2.26.1.** *... tendo chegado ao conhecimento da n/ empresa que o infantário encerra somente às 19.30, consideramos que os motivos que foram por si invocados já não se verificam.*
- 2.26.2.** *..., as consultas dentárias prolongam-se para além das 17.30, pelo que se V. Exa. sair às 17.30 o médico dentista ficará a trabalhar sem assistente dentária, prejudicando assim o bom funcionamento do gabinete e baixando a qualidade da consulta, o que transmite uma má imagem da Clínica para os pacientes. Acresce ainda que nos dias úteis a partir das 18.00 e aos Sábados, são períodos em que a Clínica tem uma maior afluência de pacientes, pelo que são os períodos que necessita de ter mais Assistentes Dentárias disponíveis para trabalhar.*
- 2.27.** O primeiro fundamento também não colhe, pois o facto do estabelecimento escolar fechar somente às 19.30 h e não às 19.00h, não é requisito de que dependa a autorização para trabalhar em regime de horário flexível ao abrigo do regime da parentalidade (artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho). São requisitos legais os já enunciados: (a) trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica (b) que com ele viva em comunhão de mesa e habitação e nenhum destes é posto em causa.
- 2.28.** Finalmente e quanto ao segundo fundamento, competia à entidade empregadora provar que a manutenção da flexibilidade de horário requerido pela trabalhadora,

põe em causa o funcionamento da empresa, o que não acontece, uma vez que não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, em face da aplicação dos horários pretendidos por aquela trabalhadora, nem que a trabalhadora não pode ser substituída em caso de ser indispensável.

- 2.29.** Na verdade, o argumento de que se trabalhadora “*Sair às 17.30 o médico dentista ficará a trabalhar sem assistente dentária*”, concluindo, que esta ausência prejudica ... [...] *o bom funcionamento do gabinete e baixando a qualidade da consulta*, não preenche a exigência qualificada na lei como de imperiosa do funcionamento da empresa, pois não se percebe por que é que o médico dentista só pode trabalhar com aquela assistente dentária, quando existem mais 68 trabalhadores/as com a mesma categoria profissional, como não se percebe por que é que aquela trabalhadora não pode assistir à consulta com outros médicos ou médicas dentistas, de entre os vários horários em vigor definidos pela empresa.
- 2.30.** Ademais, tal como resulta dos factos apurados, a trabalhadora esteve a trabalhar em regime de horário flexível, pelo menos, até 26/03/2014, e a empresa não alega quaisquer factos, como lhe competia, que alterem as circunstâncias do modo de funcionamento da empresa e que não fossem conhecidos aquando da autorização inicial.

III – CONCLUSÃO

3.1. Na sequência do exposto, a CITE delibera:

3.1.1. Emitir parecer desfavorável à intenção de recusa do pedido de horário flexível da trabalhadora ...

3.1.2. Recomendar que o empregador ..., S.A, na medida das suas possibilidades, mantenha as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 7 DE ABRIL DE 2014**