

PARECER N.º 334/CITE/2014

Assunto: Parecer relativo à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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 916 – FH/2014

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu do Centro Hospitalar ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ...

1.2. Por requerimento recebido a 18.7.2014, a trabalhadora vem expor e requerer o seguinte:

(...) venho por este meio solicitar dispensa temporária da realização das horas extraordinárias no serviço de urgência(trabalho noturno) para poder prestar assistência à minha filha ..., de 17 meses de idade. (...)

1.3. A 17.9.2014 deu saída da empresa a resposta da entidade empregadora, nos seguintes termos:

Assunto Pedido de flexibilidade de horário.

Serve o presente para a notificar que o pedido de dispensa de trabalho suplementar foi indeferido pelo facto da pretensão da requerente não se encontrar claramente demonstrada, conforme informação n.º 94/2014 de 19 de agosto de 2014 de que se anexa cópia.

Acresce que ocorre a impossibilidade de assegurar as necessidades normais de funcionamento do serviço, se a sua pretensão for atendida, tal como resulta do parecer do responsável do SUP Dr. ..., com o qual se concorda. Informa-se ainda que o processo foi enviado para o CITE.

*Com os melhores cumprimentos,
A Diretora da Área de Gestão de Recursos Humanos*

CENTRO HOSPITALAR

Parecer	Decisão
<p>Dr. Director clinico concorda com o parecer de Dra. i. p. p. que deva ser indefinido o presente pedido visto que se a pretensão da representante não se encontra devidamente documentada. é considerado superior</p>	<p>De acordo com o parecer. O pedido não é autorizado neste momento. 11/9/14</p> <p>c/c Dumps / SUP</p> <p>Director Clinico</p>

Direção da Administração de Recursos Humanos

Informação n.º 94/2014

Vem a Dra. médica em frequência do internato médico, solicitar a dispensa de prestação de trabalho suplementar durante o período noturno, com fundamento na necessidade de assistir sua filha, de 17 meses de idade.

Alega que o progenitor não tem condições de saúde e profissionais para a substituir nessa tarefa.

O responsável pelo SUP emitiu parecer desfavorável à pretensão da médica, escudando-se na falta de pessoal.

Cumpra apreciar.

Todo o trabalhador em exercício de funções públicas está obrigado a realizar trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa, tal como dispõe o n.º 3 do artigo 227.º do CT, aplicável por via da remissão operada pelo artigo 120.º da LGTFP.

Importa referir, ainda, que qualquer trabalhadora poderá ser dispensada do trabalho suplementar quando amamente, se isso for necessário para a sua saúde ou para a da criança - n.º 2 do artigo 59.º do CT.



Assim sendo, pode a trabalhadora médica solicitar a dispensa da prestação de trabalho suplementar, demonstrando a necessidade.

Demonstrar a necessidade significa comprovar as circunstâncias de modo, tempo e lugar que determinam que o recurso à dispensa seja indispensável para que se dê cumprimento ao princípio constitucionalmente consagrado do direito à conciliação entre a vida pessoal e profissional.

Nesta matéria, não basta alegar os factos relevantes, havendo que comprová-los perante o empregador, recaindo o ónus da prova sobre o trabalhador, por se tratar de matéria relativa ao foro da sua vida familiar, logo, desconhecida do empregador.

No caso vertente, a trabalhadora médica apenas se limita a alegar que o progenitor da criança dela não pode cuidar, por motivos de saúde e profissionais.

Para além do facto de, aparentemente, existir uma contradição entre os motivos apresentados, já que alguém que esteja doente não poderia trabalhar, não resulta claro da análise dos elementos carreados para o processo pela requerente que não existam outras formas de assegurar a conciliação entre a vida profissional e pessoal.

Ora, embora o empregador tenha o dever de procurar encontrar soluções que promovam a conciliação referida, não pode, nem deve substituir-se à família nessa função.

É à família que, primeiramente, incumbe encontrar as soluções para a resolução da questão suscitada.

Demonstrando-se a impossibilidade de, a esse nível, resolver o problema da assistência aos menores, então sim, poderão ser assacadas responsabilidades ao empregador.

Em suma, entende-se que a presente pretensão não está demonstrada, devendo ser indeferida.

Lisboa, 19 de Agosto de 2014

O Consultor,

Consultor Jurídico
S. G. R. H. -

CENTRO HOSPITALAR	
Secretaria de J.A.	
N.º	5783
Entrada	09/09/14
Saída	

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** Para os trabalhadores com responsabilidades familiares as condições de atribuição do direito a trabalhar em regime de horário flexível encontram-se atualmente estabelecidas nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, independentemente do seu vínculo laboral (setor privado ou setor público).
- 2.2.** Através das referidas normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea *b)* do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.
- 2.3.** Para que possa exercer o referido direito, estabelece o n.º 1 do referido artigo 57.º que *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; (...)*
- 2.4.** O n.º 2 do mesmo artigo admite, no entanto, que tal direito possa ser negado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.
- 2.5.** Todavia, no prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador/a, por escrito a sua decisão, nos termos do n.º 3 do aludido artigo 57.º.
- 2.6.** Por seu turno, estabelece a alínea *a)* do n.º 8 do citado artigo, que se considera 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.

2.7. Cumpre ainda referir o disposto na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, que prevê o seguinte:

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 no n.º 5, ou seja, a entidade empregadora deve remeter o processo à CITE nos 5 dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação das/os trabalhadoras/es da intenção de recusa.

2.8. Dispõe também, 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”.

2.9. 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. (...)”

III – APRECIÇÃO DO CASO CONCRETO

3.1. No caso em análise a Trabalhadora solicitou, por requerimento rececionado na entidade empregadora **“dispensa temporária da realização das horas extraordinárias no serviço de urgência (trabalho noturno) para poder prestar assistência à minha filha ..., de 17 meses de idade.”**

3.1.1. O pedido da trabalhadora não foi feito ao abrigo e nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, horário flexível de trabalho.

3.2. A entidade empregadora respondeu, tendo entregue a intenção de recusa.

3.3. O pedido de parecer prévio foi rececionado na CITE.

3.4. Assim, é relevante o facto de o pedido da trabalhadora não constituir um verdadeiro pedido de horário flexível, porquanto, 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”.

3.5. Mais, ainda no que respeita aos pressupostos e requisitos legais a observar no pedido da trabalhadora verifica-se que não solicitou ao empregador, com os seguintes elementos:

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- b) Declaração da qual conste:
- c) que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.

3.6. Não obstante, poderá a trabalhadora elaborar novo pedido, respeitando os requisitos exigidos por lei.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto, e sem necessidade da análise dos fundamentos apresentados pela entidade empregadora, conclui-se que o pedido da trabalhadora não se encontra elaborado nos termos do disposto Art.º 56.º do Código do Trabalho, pelo que a CITE, não emite parecer prévio.

4.1. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 22.º “*in fine*” da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, que aprova o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

4.2. Por último, de assinalar que, além do dever genérico de a entidade empregadora ter que proporcionar as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (n.º 3 do artigo 127.º do

Código do Trabalho), e de igualmente lhe incumbir que na elaboração do horário de trabalho deva *facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT*, o legislador prevê ainda que *os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores (n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho)*.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 17 DE OUTUBRO DE 2014**