



PARECER N.º 182/CITE/2013

Assunto: Queixa de Sindicato dos Enfermeiros sobre recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhadora com responsabilidades familiares
Processo n.º 438 – QX/2013

I – OBJETO

- 1.1. Em 03.05.2013, a CITE recebeu do Sindicato dos Enfermeiros queixa do CENTRO HOSPITALAR ..., E.P.E., sobre a alegada recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., para efeitos da emissão de parecer ou informação sobre se terá sido emitido 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 12.02.
- 1.2. Através do Ofício n.º 1003, de 16/05/2013, a CITE, no âmbito do princípio do contraditório, informa da existência da queixa e seus fundamentos, convidando aquele Centro Hospitalar a apresentar pronúncia ou a tomar as medidas que entenda necessárias, no prazo de 10 dias úteis e ainda, no mesmo prazo, a enviar documentos comprovativos das medidas adotadas.
- 1.3. Em 13/06/2013, vem aquele centro hospitalar dizer o seguinte:



“O Centro Hospitalar de ... tem um mapa de pessoal onde, com a categoria de Enfermeiro, existem cerca de 2070. Desses profissionais 434 tem filhos menores de 12 anos, 79 estão com horário de amamentação, 81 estão ausentes a gozar licença de parentalidade ou por gravidez de risco, 223 tem mais de 50 anos (o que também lhes confere o direito de isenção de trabalho por turnos) e 38 tem limitações de trabalho e de horário comprovadas pelo Serviço de Saúde Ocupacional.

Acrescem a estas situações 190 enfermeiros com estatuto de trabalhador-estudante, cerca de 250 que anualmente estão ausentes 1330 dias para cumprimento de obrigações (sindicato, tribunais, júris, etc.) e todo o outro absentismo por doença, casamento, falecimento ou outro legalmente justificado.

Diariamente, para assegurar os cuidados aos utentes e para cumprir as disposições legais dos horários, o Centro Hospitalar necessita de 739 enfermeiros no turno da manhã, 444 no turno da tarde, e 296 no turno da noite. Confrontados com a necessidade de conciliar todas as exigências legais e gestionárias, com o aumento crescente do número de pedidos de isenção de trabalho noturno, o ..., reuniu com a CITE, para melhor conseguir responder às necessidades dos seus profissionais e dos utentes.

Nessa reunião ficou clara a necessidade de cada serviço definir o número de horários com isenção de noites que poderia atribuir. Esta definição não será imutável, pois o número existente em cada momento, de elementos em gozo de licença de parentalidade ou horário de amamentação (licenças que se sobrepõe ao horário flexível), poderá condicionar as restantes possibilidades. Após essa



definição, e ainda de acordo com as orientações da CITE, caso o número de pedidos ultrapasse o número definido como possível a atribuir pelo serviço, os requerentes deverão gozar esse horário em regime rotativo.

Ficou também definido que os pedidos deveriam ser renovados com alguma periodicidade, parecendo razoável que a mesma fosse anual.

A enfermeira ... exerce funções no Serviço de Urgência. A seu pedido, foi-lhe atribuído horário flexível em 2012, sendo a única enfermeira do serviço a praticar esse horário.

As condições atuais do serviço ditam que apenas se pode atribuir um horário flexível.

O serviço de urgência, neste momento, tem três enfermeiras a solicitar horário flexível.

Seguindo as orientações recebidas e acordadas com a CITE, foi decidida a atribuição do horário de forma rotativa.

De salientar que no caso da Enfermeira ..., o outro progenitor e marido, é também funcionário do Estado, não tendo contudo solicitado na sua entidade empregadora a flexibilidade de horário, o que obviamente implica uma sobrecarga para o ..., pois todas as dificuldades terão de ser colmatadas exclusivamente como horário da enfermeira ...

Na tentativa de melhor responder as necessidades das profissionais, em reunião onde se explicou a situação, foi-lhe pedido que escolhessem a frequência da rotatividade, tendo elas definido seis



meses. Realço, que para o serviço é indiferente o ritmo da rotatividade, apenas importando que só uma goze o referido horário.

Às três enfermeiras foi enviada uma resposta, justificando a atual situação, conforme documento que se anexa respeitante a Enfermeira ... Gostaríamos de corresponder a todos ao anseios dos nossos profissionais, mas os atuais constrangimentos orçamentais, que impede qualquer tipo de contratação (anteriormente podíamos contratar a termo certo para substituição de gravidez e/ou parto, ou doenças prolongadas), acrescidos de um aumento constante na complexidade dos doentes e no caso concreto no recurso de utentes ao serviço de urgência, colocam-nos grandes desafios, para os quais tentamos encontrar a melhor resposta sem descurar o fim último desta instituição que é atender e tratar os doentes que a ela recorrem.

Reforçamos que o horário flexível não foi recusado, mas apenas ajustado às imperiosas necessidades atuais do serviço, sendo atribuído rotativamente.

Foi dado conhecimento à interessada.”

1.4. Em anexo a esta resposta, juntam informação do seguinte teor:

Solicita-se o favor de informar a Enfermeira ... do seguinte: O serviço de Urgência corresponde a uma Urgência polivalente, sendo em diversas especialidades urgência Metropolitana (Ex. Psiquiatria, Urologia, etc.), funcionando 24 horas por dia, 365 dias no ano,

O serviço de Urgência tem uma média de 150.000 atendimentos/ano sendo que, pela Triagem de Manchester verificamos que 63 % dos



utentes são emergentes (vermelhos), muito urgentes (laranjas) e urgentes (amarelos).

Para atendimento num serviço destas características, foi feito o cálculo dos profissionais necessários, para todos os grupos profissionais e de acordo com as orientações da Tutela e as guidelines internacionais da área da medicina de urgência e emergência.

No caso específico dos enfermeiros utilizou-se a fórmula aprovada pelo Ministério da Saúde na Circular Normativa 1 de 12/01/2006, adaptada ao conhecimento casuístico e fluxos de procura ao longo do dia e semana.

[...]

O serviço de Urgência tem um grupo de Enfermagem bastante jovem, pelo que tem permanentemente vários profissionais de licença de parentalidade e/ou de horário de amamentação. Neste momento existem dez elementos nessas circunstâncias.

Não é possível recorrer a qualquer contratação para suprir a falta destes profissionais (Lei dos Compromissos)

De toda esta análise resulta que o serviço de Urgência apenas comporta um elemento em horário exclusivo de manhãs. Este horário pode ser atribuído rotativamente.

O serviço tem três enfermeiros a solicitar horário flexível, apenas com turnos de manhã, sendo que uma delas já se encontra a praticar este horário desde fevereiro de 2012.



Reunida com as três Interessadas, foi-lhes explicada a limitação do serviço e a possibilidade da rotatividade do horário. Pelas requerentes foi acordado que essa rotatividade seria semestral.

Assim até final de junho permanecerá a enfermeira que tem atualmente este horário atribuído, e em junho iniciará a enfermeira que requereu em segundo lugar e posteriormente o terceiro elemento.

Assim a Enfermeira ... deverá renovar seu pedido cessando o atual em 30 de junho de 2013.

1.5. Da análise dos documentos e elementos carreados para o processo, considera-se demonstrado o seguinte:

1.5.1. A trabalhadora ... tem a categoria profissional de enfermeira e exerce as suas funções no Centro Hospitalar ..., E.P.E;

1.5.2. A trabalhadora encontrava-se, a seu pedido, a praticar horário flexível desde fevereiro de 2012.

1.5.3. Naquela data era a única trabalhadora a praticar tal regime de horário

1.5.4. Em data que não se pode precisar, mas, pelo menos em março de 2013, mais duas trabalhadoras requereram a autorização para trabalhar em regime de horário flexível.

1.5.5. Em 26/03/2013 foi comunicado à trabalhadora ... que:

“Reunida com as três Interessadas, foi-lhes explicada a limitação do serviço e a possibilidade da rotatividade do horário. Pelas requerentes foi acordado que essa rotatividade seria semestral.”



Assim até final de junho permanecerá a enfermeira que tem atualmente este horário atribuído, e em junho iniciará a enfermeira que requereu em segundo lugar e posteriormente o terceiro elemento.

Assim a Enfermeira ... deverá renovar seu pedido cessando o atual em 30 de junho de 2013.

1.5.6. Não consta do processo o acordo referido supra.

1.5.7. Em 27/03/2013, a trabalhadora renovou, como indicado na informação referida em 1.5.5 supra, o seu pedido de horário flexível, dizendo que:

Eu, ..., com o n.º mecanográfico ..., mãe de uma bebé de 18 meses (comprovado em documento em anexo), com quem vivo em comunhão de mesa e habitação (comprovado em documento em anexo), atualmente a exercer funções no serviço de Urgência Geral, venho por este meio expor a seguinte situação:

Em junho de 2012 foi-me facultado pelo hospital regime de horário flexível, após exposição da minha necessidade de conciliação da situação familiar e profissional, salvaguardando os interesses da minha filha. A 21 de março de 2013, após reunião com a Enfermeira Supervisora ..., fui informada, verbalmente, que me irá ser retirado o direito de usufruir do regime de horário flexível. Na verdade, segundo me foi anunciado, a flexibilidade de horário vai ser dividido pelas 3 enfermeiras com o mesmo pedido no serviço, sendo a rotação de 6 meses para cada elemento. Desta forma, nessa altura passarei a trabalhar em regime de horário rotativo distribuído por 2 turnos (8h-15h; 15h-22h), enquanto estiver de horário de amamentação, e



distribuído pelos 3 turnos (8h-15h; 15h-22h; 22h-8h) quando termino do horário de amamentação. Esta alteração vai colidir com a proteção da minha filha, uma vez que o meu marido, militar da ..., também trabalha em regime de horário rotativo, incluindo feriados e fins de semana, com escala conhecida apenas às 17h do dia anterior ao dia de trabalho efetivo e com ausências mensais para realização de operações em qualquer parte do território nacional (anexo declaração da entidade patronal do meu marido).

Por outro lado, o horário distribuído pelos turnos da Tarde (15h-22h) e Noite (22h-8h) não é compatível com o horário praticado pela creche onde está a minha filha, que é entre as 7h30 e as 19h30 apenas em dias úteis (anexo declaração do horário da creche). Acresce ainda o facto de não ter qualquer suporte familiar, uma vez que a residência das respetivas famílias são Valença e Pinhel. Desta forma, tendo em conta o artigo 56.º e 57.º da lei 7/2009 de 12 de fevereiro do Código do Trabalho, que reconhece ao trabalhador com filhos menores, o direito à flexibilidade do horário, e que a entidade empregadora deverá viabilizar;

Neste contexto, é de referir que o artigo 221.º n.º 2 do Código do Trabalho, determina que a empresa deve, na medida do possível organizar turnos de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores, devendo proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

Neste sentido, prescreve o artigo 127.º n.º 3 a obrigação de elaborar horários que facilitem essa conciliação, nos termos do artigo 212.º n.º 2 alínea b), ambos do Código do Trabalho.



Face ao exposto anteriormente, venho requerer a continuidade da flexibilidade de horário por tempo indeterminado (nos termos da lei, até à realização dos 12 anos da minha filha), ou se tal for fundada e manifestamente impossível, pretendo transição para um serviço onde seja possível a flexibilidade de horário, no período compreendido entre as 8h30 e as 18h30 de Segunda a Sexta-Feira (ao abrigo do artigo 56.º e 57.º da lei 7/2009 de 12 de fevereiro), de acordo com o funcionamento da creche, enquanto se mantiverem as necessidades que determinam e servem de fundamento a este requerimento.

- 1.5.8.** Em 04/04/2013, a trabalhadora vem apresentar as suas alegações escritas referentes à informação de 26/03/2013, na qual reitera a necessidade de manter a prática de horário flexível.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 56.º, n.º 1 do Código do Trabalho (CT) estabelece que “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”.

2.1.1. Com a referida norma, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional – o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P.).



2.1.2. Para que o trabalhador possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que, “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou 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: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.

2.1.3. Admite, no entanto, que tal direito possa ser recusado pelo empregador com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, (artigo 57.º n.º 2 do CT).

2.2. Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende “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”.

2.2.1. Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “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”.

2.2.2. O n.º 4 do citado artigo 56.º estabelece que “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”.

2.2.3. No caso vertente a entidade empregadora havia decidido autorizar a prática de horário flexível em junho de 2012, nos termos requeridos pela trabalhadora.

2.2.4. Porém, em março de 2013, revogou a decisão que havia tomado, fazendo cessar em 30/06/2013 o regime de trabalho flexível à trabalhadora em questão, substituindo-a por outra em que autoriza o horário flexível distribuindo-o pelas três enfermeiras, em regime rotativo de seis em seis meses. O que na prática significa que a enfermeira ... apenas poderá trabalhar em regime de horário flexível de 12 em 12 meses.

2.2.5. O ato de revogação da decisão anteriormente tomada, favorável à trabalhadora, com substituição por outra decisão, que lhe é desfavorável, consubstancia uma recusa ainda que parcial do pedido da trabalhadora em apreço e, por isso, sempre careceria do pedido de parecer prévio à CITE.



- 2.2.6. Contudo, a entidade empregadora não fez o pedido de parecer prévio à intenção de recusa, violando assim, o disposto no n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.3. É certo que os motivos alegados pela entidade empregadora indiciam a alteração superveniente das circunstâncias em que terá sido tomada a decisão inicial de autorização para a enfermeira ... trabalhar em regime de flexibilidade de horário, bem como a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, mas o Hospital não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, põe em causa esse funcionamento, 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.
- 2.4. Mas mesmo que o demonstrasse sempre teria de o fazer precedida de pedido de parecer prévio pela CITE,
- 2.5. O que não aconteceu, repita-se.
- 2.6. Tendo como consequência, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do CT, o deferimento tácito do pedido do trabalhador nos seus precisos termos, cabendo todavia à entidade empregadora a fixação em concreto do horário flexível.
- 2.7. Acrescente-se ainda que o incumprimento do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, pela entidade patronal, tal como se constata, constitui **contraordenação laboral grave**, nos termos do artigo 57.º, n.º 10, daquele diploma legal.



III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, conclui-se que o pedido da trabalhadora encontra-se deferido tacitamente, nos termos do disposto no n.º 8 art.º 57.º do Código do Trabalho, pelo que a CITE:

- 3.1. Face ao exposto, e de acordo com o disposto no artigo 3.º, al. e) da Lei orgânica da CITE, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26/03, a CITE delibera emitir parecer no sentido de que o pedido de flexibilidade de horário, apresentado pela trabalhadora ..., se considera tacitamente deferido e por isso é aceite nos seus precisos termos, em virtude de a entidade empregadora CENTRO HOSPITALAR ..., E.P.E., não ter cumprido com a formalidade essencial e obrigatória do dever de submeter o processo à CITE, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 3.2. Remeter o processo à Autoridade para as Condições do Trabalho, para que, dentro das suas competência inspetivas, e nos termos considerados convenientes, assegure que:
 - a) Este direito da trabalhadora é exercido, de facto;
 - b) A entidade empregadora CENTRO HOSPITALAR ..., E.P.E., seja objeto de levantamento de auto de notícia, pela prática das contraordenações laborais graves previstas no artigo 57.º, n.º 5 e 10 do Código do Trabalho.
- 3.3. Remeter cópia do parecer à trabalhadora e à entidade patronal, recomendando a esta que reconheça a aceitação tácita do horário flexível.



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 18 JULHO DE 2013**