

PARECER N.º 244/CITE/2014

Assunto: Parecer relativo a queixa sobre recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível pedido pela trabalhadora com responsabilidades familiares ... a Administração do Centro Hospitalar ...
Processo n.º 312 – QX/2014

I – OBJETO

1.1. Em 07.04.2014, a CITE recebeu da trabalhadora ..., uma queixa sobre o assunto referido em epígrafe, nos seguintes termos que se transcrevem:

“..., enfermeira, a exercer funções no Serviço de Cirurgia Geral, no Hospital ..., do Centro Hospitalar (de ora em diante designado apenas por CH...), com o n.º mecanográfico ..., residente em ..., vem expor e solicitar o seguinte:

1 Por requerimento datado de 9.01.2014, a signatária solicitou ao Senhor Presidente do Conselho de Administração do CH..., 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, a autorização de trabalho em regime de horário flexível, de modo a que o período normal de trabalho diário não se inicie antes das 8 horas e não termine após as 19 horas. (Doc. 1)

2. Sucede, porém, que por ofício datado de 21.01.2014, foi-lhe comunicada a “intenção de recusa” do horário flexível solicitado, com fundamento nas razões dele constantes. (Doc.2)



3. Dispõe o n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho que “... o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador”, para os efeitos previstos nos números subsequentes do aludido artigo do Código do Trabalho.

4. A signatária ignora se tal procedimento foi, ou não, prosseguido pelo CH..., já que nada lhe foi notificado, nem recebeu, até à data, o parecer a que se refere o n.º 6 do citado artigo 57.º do Código do Trabalho.

5. Assim, para os devidos efeitos, vem a signatária dar conhecimento a V. Exas., da situação descrita, bem como da documentação anexa, solicitando, na eventual omissão por parte do CH... do cumprimento da imposição constante do artigo 57.º, n.º 5 do Código do Trabalho, a intervenção desta CITE, desde já declarando autorizá-la a entrar em contacto com o seu empregador (o CH...), juntando em anexo declaração para esse efeito.”

1.1.1. A trabalhadora apresentou em 09.01.2014, a entidade patronal um pedido de horário flexível que culminou com a seguinte resposta:

Em resposta ao seu pedido retendo referido em epígrafe, informamos que o CH... é uma entidade pública empresarial em que grande parte dos seus trabalhadores executa as suas funções em regime de turnos rotativos como é o seu caso.

Entre os trabalhadores do serviço em que se encontra inserida, no total de 26, existe um número elevado (10) com filhos menores, o que representa mais de 38.46% da totalidade de colaboradores.

Para além disso, existe também um número substancial de mulheres jovens (20) e portanto em idade a fértil, com um caso de ausência por



gravidez de risco e outro por doença prolongada, bem como outro tipo de ausência do trabalho.

O CH... tem de funcionar 24 horas por dia, durante todos os dias do ano, daí a existência de regime de turnos rotativos, que tem por base os seguintes períodos: manhã, tarde, noite, descanso e folga.

Dado existirem constantemente casos de ausência do trabalho de trabalhadores por motivos diversos, o regime de flexibilidade de horário pretendido é impossível de realizar. Para além disso, o horário que pretende não é compatível com as exigências imperiosas de funcionamento do CH....

Ao ser concedido o horário por si pretendido, deixaria de fazer os turnos rotativos e em particular as noites, inviabilizando a prestação de cuidados aos doentes do CH...

O CH... não tem trabalhadores disponíveis, que exerçam as suas funções que a possam substituir para os períodos de tempo que pretende.

A manutenção do seu horário é assim imprescindível ao funcionamento do serviço de Cirurgia Geral em que está inserida.

Prestando o seu trabalho nesse serviço, afeta às funções de enfermeira, com um horário de 35 (trinta e cinco) horas semanais, em turnos rotativos, distribuídos da seguinte forma: manhã das 07.00 às 15:00 e tarde das 13:00 às 21:00. A flexibilidade pretendida afasta-a deste regime de turnos, quando este é essencial para o Funcionamento normal do CH...

Está inserida numa equipa, em regime de horário rotativo, e a sua substituição por alguns períodos de tempo prejudica o funcionamento da mesma, pelo que também por aqui não é viável a sua substituição.



Acresce que, neste momento, já existe um número elevado de trabalhadores com limitações de horário, quer seja por questões clínicas, quer devido a dispensa para diversos efeitos.

A concessão do regime de horário flexível a trabalhadores obriga a uma reorganização dos recursos humanos existentes, que, dadas as limitações gestionárias, por força da aplicação dos diversos diplomas e orientações governamentais derivados dos programas de redução e contenção custos com pessoal, não é neste momento possível.

Há assim uma incompatibilidade total do horário flexível por si pretendido com as exigências imperiosas do funcionamento do CH...

Em face do exposto, e apesar de compreendermos as razões familiares e pessoais que invoca, não é possível atender ao seu pedido.

1.1.2. A CITE não recebeu qualquer pedido de emissão de parecer prévio por parte do CH..., relativamente à trabalhadora ...

1.1.3. Tendo por base a queixa apresentada pela trabalhadora a esta Comissão em 08.04.2014, a CITE notificou o CH... para, num prazo de 10 dias úteis a contar da receção do referido ofício, apresentar por escrito uma resposta.

1.1.4. Refira-se que a entidade patronal, CH..., nada veio dizer.

1.1.5. Nessa sequência, a CITE solicitou intervenção da Autoridade para as Condições no Trabalho, para averiguação sobre eventuais irregularidades, tendo esta realizado as diligências inspetivas consideradas adequadas que permitiram concluíram o seguinte:

“No sentido de averiguação da eventual situação de irregularidade identificadas nos V. ofícios/pedido de intervenção, foram realizadas

diligências inspetivas, que permitiram concluir que não foram encontrados factos que contrariem a fundamentação invocada nos V. pedidos.

Mais se informa que foi formalizado procedimento no sentido do Centro Hospitalar ... regularizar os horários de trabalho praticados, de forma a dar cumprimento, ao legalmente previsto, nomeadamente no que concerne ao horário flexível. Assim, encontra-se em curso o prazo determinado em tal procedimento.”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O presente parecer é emitido no âmbito das atribuições da CITE, previstas nas alíneas a), e) e f) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.
- 2.2.** 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 flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.*
- 2.2.1.** 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.).



2.2.2. 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 ela em comunhão de mesa e habitação”.*

2.2.3. Admite, no entanto, que tal direito possa ser recusado pela entidade patronal com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável, (artigo 57.º n.º 2 do CT).

2.3. 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”.*

2.3.1. 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”.*

2.3.2. 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”.*

2.3.3. É de salientar o preceituado nos n.ºs 3 a 10 do artigo 57.º do Código do Trabalho, sobre o pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível,

“3 – No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4 – 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.

5 – 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, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

6 – A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

7 – Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

8 – Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;

b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;

c) 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.

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

10 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos números 2, 3, 5 ou 7”.

2.4. No caso em apreço, a trabalhadora apresentou um pedido de trabalho em regime de horário flexível, o qual a entidade patronal indeferiu sem previamente solicitar parecer prévio à CITE.

2.4.1. Ora não tendo feito, não cumpriu o procedimento obrigatório ao qual alude o citado artigo 57.º do Código do Trabalho, pelo que, nos termos do n.º 8 deste mesmo preceito legal, considera-se que a entidade patronal aceita o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos, pois a culminação legal é o deferimento tácito.

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.** 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 horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., se considera tacitamente deferido e por isso é aceite nos seus precisos termos, em virtude de a entidade empregadora CENTRO HOSPITALAR ... não ter cumprido com a formalidade essencial e obrigatória do dever de submeter o processo à CITE no prazo indicado, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, para emissão de parecer prévio.

- 3.2.** Remeter cópia do parecer à queixosa ... e à entidade patronal, para que esta reconheça a aceitação tácita do horário flexível e devendo, o empregador, proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal devendo, na elaboração dos horários de trabalho 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, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 13 DE AGOSTO DE 2014