

## PARECER N.º 288/CITE/2014

**Assunto:** Parecer sobre queixa relativa a pedido de autorização de trabalho em tempo parcial de trabalhadora com responsabilidades familiares nos termos do artigo 57.º do Código de Trabalho  
Processo n.º 357 – QX/2014

### I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 15 de abril de 2014 uma queixa relativa à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., contra o Centro Hospitalar ..., nos seguintes termos:

*Vimos por este meio requerer de V. Exa. uma Emissão de parecer prévio, à resposta por parte da entidade empregadora em autorizar o trabalho a tempo parcial bem como em autorizar o horário flexível a trabalhadora com filha menor de 12 anos, sendo que sou funcionária pública pertencente ao quadro de pessoal do Centro Hospitalar ... pelo qual remetemos a V. Exa. o requerimento efetuado, o recibo de entrega dos respetivos documentos no serviço de recursos humanos da instituição e respetiva resposta em Anexo (1, 2 e 3).*

*Pelo que autorizamos que V. Exa. entrem em contacto com a nossa entidade empregadora CH ...*

No exercício do direito ao contraditório, a entidade empregadora respondeu nos seguintes termos:

*O Centro Hospitalar ..., E.P.E., entidade pública empresarial com sede na ..., pessoa coletiva n.º ..., notificado para os termos da queixa em referência e bem assim para, face à mesma se pronunciar, vem fazê-lo nos termos seguintes:*

1. O Centro Hospitalar ..., E.P.E., não indeferiu o pedido apresentado pela sua trabalhadora indicada em epígrafe.
2. Antes o deferiu, condicionado à obtenção da necessária autorização tutelar para celebração de contrato individual de trabalho com profissional de enfermagem, por forma a assegurar o serviço no período correspondente à redução de horário pretendido pela queixosa.
3. A referida deliberação de deferimento ocorreu na reunião do Conselho de Administração de 2014.04.01 deste Centro Hospitalar.
4. Que, por ofício de 2014.04.07, pedido autorização à Administração Regional de Saúde do Centro, para tal contratação.
5. Aguardando ainda o deferimento de tal pretensão.
6. Tudo, como se alcança do procedimento, que se junta como doc. 1 e aqui se tem por integralmente reproduzido.

Quanto aos fundamentos do deferimento condicionado:

7. O ... vê-se confrontado com dois pedidos da mesma natureza, apresentados por duas enfermeiras do seu quadro de pessoal, uma das quais a participante.
8. A redução para tempo parcial de dois horários de trabalho de duas enfermeiras, tendo em conta os escassos meios humanos em enfermagem, designadamente na cirurgia e consulta externa, compromete seriamente o funcionamento dos respetivos serviços, e assim a prestação de cuidados de saúde aos utentes, tendo designadamente em consideração:
  - a) A necessidade de garantir a prestação de cuidados de enfermagem, mínimos e imprescindíveis, sem comprometer a respetiva qualidade e a segurança dos utentes, 24/24 horas, sete dias por semana;
  - b) O facto de ter ocorrido uma significativa redução dos quadros de pessoal de enfermagem do ... nos últimos dois anos, designadamente com aposentações e rescisões, aliado ao elevado absentismo (no ano de 2012 atingiu cerca de 11700 dias), levou os atuais quadros de pessoal de enfermagem da Instituição ao limite mínimo para assegurar o seu funcionamento em matéria de cuidados de enfermagem;

*c) A situação global do ... relativamente às necessidades diárias em horas de cuidados de enfermagem absorve, na totalidade, as disponibilidades de pessoal disponível;*

*d) Concretamente quanto ao Serviço de Cirurgia 1 onde a Enfermeira ... presta serviço, o mesmo tem uma lotação de 30 camas, com uma taxa de ocupação superior a 90% e conta com uma equipa de 18 enfermeiros, distribuídos por turnos: 5 durante a manhã, 3 à tarde e 2 à noite; considerando o desempenho do Serviço, não é possível reduzir o número de horas de cuidados de enfermagem a disponibilizar, atenta a salvaguarda da segurança dos utentes e dos profissionais;*

*9. A materialidade exposta no ponto anterior advêm, e não pode ser revertida, por força das limitações à contratação de pessoa) impostas às entidades públicas empresariais, designadamente por via do Despacho Conjunto dos senhores ministros das Finanças e da Saúde nº 12083/2011, de 7-Set.-2011, publicado no Diário da República, 2ª Série, nº 178, de 15 de setembro de 2011, e bem assim do estabelecido nos artigos 62º nºs 2, 3 e 4 da Lei nº 66-B/2012, de 31 de dezembro, e 58º, nºs 2, 3 e 4 da Lei 83-C/2013, de 31 de dezembro.*

*10. Verificam-se, pois, por um lado, exigências imperiosas inerentes à salvaguarda do funcionamento do Hospital e à necessidade de prestação de cuidados de saúde à população e, por outro, um condicionamento impeditivo à substituição da trabalhadora em equação nas suas funções, no período correspondente ao tempo de trabalho objeto de redução.*

*11. Pelo que se afigura ao ... estarem reunidos os pressupostos da legitimidade da recusa do empregador, consignados no artigo 57.º n.º 2 do Código do Trabalho.*

*12. Sendo, pois, por maioria de razão, legítimo o deferimento condicionado correspondente à decisão tomada.*

*13. Verificando-se, pois, os pressupostos para que seja emitido parecer concordante com a decisão tomada por esta Instituição.*

ANEXA: 1 documento.

Com os melhores cumprimentos,

O VOGAL EXECUTIVO

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar é um direito consagrado no artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), sob a epígrafe “Direitos dos trabalhadores”, nos termos do qual estabelece que todos os trabalhadores têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facilitar a realização pessoal e a permitir a conciliação.
- 2.2.** Por outro lado, a Constituição da República Portuguesa, no seu artigo 68.º, reconhece aos pais e às mães o direito à proteção da sociedade e do estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.  
Nele se estabelece ainda que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.
- 2.3.** Ambos os artigos integram a categoria de direitos fundamentais inseridos no Catálogo dos direitos e deveres económicos, sociais e culturais, o que faz deles direitos com uma menor “densidade constitucional”, em relação aos Direitos, liberdades e garantias, mas não elimina, nas palavras do Professor Jorge Miranda, “...o respeito pelo seu conteúdo essencial e, em certos casos, efeito direto e até invocação perante particulares.”<sup>1</sup>
- 2.4.** A conciliação afigura-se, portanto, como um direito com importantes consequências na vida do trabalhador. Certa doutrina considera-o inclusive como mais um princípio do nosso ordenamento jurídico derivado do princípio da proteção do trabalhador, como os princípios de proteção da maternidade e da paternidade, da dignidade e da segurança no emprego e da igualdade de oportunidades no acesso ao emprego.

---

<sup>1</sup> MIRANDA, Jorge. *Direito Constitucional IV*, 4ª ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2008.

- 2.5.** O cumprimento do princípio da conciliação da atividade profissional com a vida familiar exige dos empregadores uma organização do trabalho, que tenha em conta as necessidades familiares dos seus trabalhadores, designadamente quando estes tenham de acompanhar os seus filhos menores.
- 2.6.** Uma das formas de o Estado tutelar a Conciliação e a Parentalidade é através da legislação laboral ordinária, o que fez no Código do Trabalho, consagrando, desde logo, e no que toca à Conciliação, um dever geral do empregador de proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (artigo 127.º n.º 3 do Código do Trabalho) e, no que toca a ambos os princípios, um dever específico na organização do tempo de trabalho segundo o qual o empregador deve facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (artigo 212.º do Código do Trabalho), afastando a ideia de que o período de funcionamento é um limite absoluto à organização dos horários de trabalho, abrindo a possibilidade de que as tarefas acessórias ou conexas com a atividade principal podem ser executadas fora dele, tais como os atos de preparação ou de conclusão daquela atividade tal como ensina Pedro Romano Martinez.<sup>2</sup>.
- 2.7.** O direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário (artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho), constituem ainda medidas concretas de promoção da conciliação da vida profissional e familiar de trabalhadores com responsabilidades familiares.
- 2.8.** Esta realidade também é reconhecida e respeitada no âmbito da União Europeia. A este propósito, a Resolução do Parlamento Europeu sobre a conciliação entre vida profissional, familiar e privada (2003/2129/(INI)):

---

<sup>2</sup> Martinez, Pedro Romano. *Direito do Trabalho*, 5ª ed. Coimbra: Almedina, 2010, pág. 567 a 570

*“Considera que a política da família deve criar condições para que os pais passem mais tempo com os filhos; uma repartição mais equilibrada entre a vida profissional e os cuidados aos próprios filhos resultariam, em muitos casos, num melhor contacto entre pais e filhos e teria ainda efeitos positivos, promovendo a constituição de famílias e uma maior estabilidade das mesmas; considera ainda que uma redução global do tempo diário de trabalho é a melhor forma de promover a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar.”*

- 2.9.** Termos em que se conclui que conciliar a vida familiar e profissional implica promover nas organizações a sensibilização e implementação de medidas conciliadoras, assim como também requer adequar e melhorar as respostas de apoio social às necessidades das famílias.
- 2.10.** 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”.
- 2.11.** 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).
- 2.12.** Em caso de recusa, é obrigatório que a entidade empregadora submeta o processo a parecer prévio da CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo trabalhador, implicando, quer a sua falta quer o não cumprimento do prazo, a aceitação do pedido, nos seus precisos termos, conforme dispõe o n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

- 2.13.** Acrescente-se ainda que o incumprimento do n.º 2 do artigo 212.º e do n.º 5 do artigo 57.º, ambos do Código do Trabalho, pela entidade patronal, constitui **contraordenação laboral grave.**
- 2.14.** Compete à CITE, nos termos da sua Lei Orgânica, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, apreciar as queixas que lhe sejam apresentadas ou situações de que tenha conhecimento indiciadoras de violação de disposições legais sobre igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, proteção da parentalidade e conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

### III – ANÁLISE

- 3.1.** No caso em análise a trabalhadora solicitou, por requerimento, e ao abrigo e nos termos do disposto nos art.º 55.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro, horário flexível de trabalho.
- 3.2.** A entidade empregadora respondeu, em sede de contraditório à presente queixa.
- 3.3.** A trabalhadora enquadra legalmente o seu pedido nos art.ºs 55.º e 57.º do CT, sendo que lhe foi dada a resposta que seria deferido futura e condicionalmente, o que se traduz num indeferimento.
- 3.4.** O pedido de parecer prévio não foi enviado à CITE.



- 3.5.** Assim, é relevante o facto de o pedido de parecer prévio não ter sido enviado, ultrapassando o prazo do art.º 57.º n.º 8 c) do CT, o que promove a presunção legal de aceitação do pedido pela entidade empregadora.

#### **IV – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, e sem necessidade da análise dos fundamentos apresentados pela entidade empregadora, 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:

- 4.1.** Emite parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em tempo parcial requerido pela trabalhadora.

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