

RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 351/CITE/2022

Assunto: Resposta à reclamação do parecer n.º 351/CITE/2022, solicitado, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02, na sequência da comunicação do XXXXX, da intenção de recusa de autorização de trabalho a tempo parcial a trabalhadora com responsabilidades familiares.

Processo n.º 1224 - TP/2022 e 1818/RP/2022

I

1. Em 27.05.2022, a CITE recebeu do XXXXX, reclamação do parecer referido em epígrafe, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de 11.05.2022, solicitado, 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, relativo à intenção de recusar o pedido de autorização de trabalho a tempo parcial, apresentado pela trabalhadora do mencionado hospital XXXXX, parecer esse que foi desfavorável à referida intenção de recusa.

II

2. A CITE no âmbito das suas competências, previstas no artigo 3º, alínea d) do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26.03, tem de apreciar os requisitos legais, nomeadamente, verificar, no caso de intenção de recusa do

pedido de trabalho a tempo parcial, as exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa, ou a impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, e respetivas consequências legais, a que alude o artigo 57.º do Código do Trabalho,

2.1. Ora, na presente reclamação, a entidade empregadora refere, nomeadamente, o seguinte:

2.1.1. *“O XXXXX invocou os fundamentos que, no seu entendimento, justificam a recusa do pedido ora endossado, os quais, por questão de economia procedimental, aqui, de forma resumida e não integral, recordamos:*

2.1.2. *As 17,5 horas semanais que iriam estar em falta, ou seja, 910 horas anuais, terão impacto nos horários das equipas de Enfermagem da Unidade de ..., sendo colmatadas com recurso a trabalho suplementar ou, em alternativa, alocar um enfermeiro ao Serviço, em prejuízo de outro, sem prejuízo do grau de diferenciação da requerente, i.e. com competências em Cuidados ..., o que iria implicar um longo período de integração que possibilite a aquisição das competências necessárias para dar resposta aos utentes do serviço, sem colocar em causa a saúde e segurança dos mesmos.*

2.1.3. *Não existe enquadramento legal que permita ao XXXXX contratar pelo prazo de dois anos e tempo parcial um profissional para preencher a carga horária em falta. c) Na Unidade de Cuidados ... verificam-se 46 especificidades de horário que obrigam à gestão*

das horas de início e fim das respetivas jornadas de trabalho, nomeadamente dispensa horário noturno ou para amamentação, tendo 22 profissionais filhos de menores de doze anos, em que o Hospital adaptou os seus horários às necessidades que invocaram.

2.1.4. Vertendo ao primeiro aspeto invocado, a requerente, que está integrada na Carreira de Enfermagem e a exercer funções na Unidade de..., pretende a atribuição de um horário em regime de tempo parcial.

2.1.5. Desde logo, as 17,5 horas semanais em falta, ou seja, 910 horas anuais, terão impacto nos horários das equipas de Enfermagem da Unidade de ..., o que implicará o pagamento de horas de trabalho suplementar ou, em alternativa, alocar um enfermeiro ao Serviço, em prejuízo de outro, atendendo a que não é legalmente possível proceder à contratação de outro profissional para preencher a carga horária em falta, sem prejuízo da qualidade dos cuidados de saúde prestados aos utentes.

2.1.6. Se existe um limite legal de trabalho anual, previsto para fazer face a circunstâncias excecionais, se não é possível substituir a carga horária vagada pela trabalhadora com recurso à contratação de outro profissional, não se entende como é possível concluir que o Hospital não demonstrou as razões imperiosas de serviço que subjazem à impossibilidade de atender ao solicitado.

2.1.7. A intenção do legislador que subjaz à feitura do regime de horário flexível e a tempo parcial para proteção da parentalidade prende-

se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador à conciliação da atividade profissional com a vida pessoal.

2.1.8. Ora, “harmonizar” significa conformar os interesses e direitos em conflito, atribuindo, naturalmente, um peso maior às necessidades familiares do trabalhador, mas tal não pode implicar que, em termos absolutos e como regra, o Hospital tenha de assegurar os devidos cuidados de saúde aos utentes, com recurso a trabalho suplementar, ainda mais extraordinário, com todas as suas cominações, quer em termos financeiros, quer prejudicando outros profissionais.

2.1.9. Se o trabalhador pretender exercer o direito de proteção da parentalidade é ainda ao empregador que cabe fixar o horário de trabalho, mas deve fazê-lo dentro dos parâmetros fixados pela lei, conforme resulta do artigo 56.º, n.º 3 e 4 do Código do Trabalho.

2.1.10. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível ou a tempo parcial, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações: (i) quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa (ii) ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

2.1.11. Com efeito, desde logo, o “horário de trabalho a tempo parcial” coloca em causa quer os próprios termos do contrato de trabalho, principalmente no que respeita aos dias de descanso, sendo que a

sua rigidez, entendida como admissível nos termos do artigo 57.º do Código do Trabalho, retiraria eficácia, nomeadamente, ao poder de direção, organização e gestão da atividade económica do Hospital, que nesta matéria tem como pressuposto o período normal de trabalho contratado para assegurar a cabal prestação de cuidados de saúde aos utentes.

2.1.12. Assim, a margem de manobra do Hospital para organizar o horário da trabalhadora-requerente não pode ficar apenas subordinada aos interesses particulares desta, por muito relevantes e respeitosos que sejam, já que sempre se devem ponderar os interesses dos utentes, da própria organização económica onde aquela trabalhadora está inserida e que é, também, a razão de ser do seu bem-estar através da obtenção de meios de subsistência.

2.1.13. A própria razão de ser do direito resultante dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho deve acarretar uma flexibilidade na interpretação das normas, admitindo alguma assimetria de acordo com as situações. Exigir a um progenitor, em família monoparental, que carece necessariamente de sair a determinada hora, que o faça mais tarde, leva do que à inutilização do direito em causa e à impossibilidade para conjugar a vida familiar com a prestação da atividade; já o mesmo não se pode dizer de outros casos, nomeadamente perante dois progenitores, em que não existe essa limitação, impondo, assim, que o empregador possa, de alguma maneira, determinar o horário do trabalhador além das balizas por ele indicadas, nos termos genéricos do artigo 212, n.º 1, do Código do Trabalho, não estando a sua margem de manobra tão comprimida pelas circunstâncias.

2.1.14. Outrossim, resulta da doutrina maioritária dessa Comissão Para a Igualdade no Trabalho e no Emprego obrigar as entidades empregadores a justificar as necessidades imperiosas que invocam muito além do legalmente exigível, tendo em conta uma visão bipartida de direitos e deveres entre trabalhador-empregador.

2.1.15. Ora, neste caso em concreto, no que aos Prestadores do Serviço Nacional de Saúde importa, os interesses do trabalhador não se podem sobrepor aos direitos dos utentes, direitos esses que estão umbilicalmente ligados à existência de profissionais de saúde em número suficiente e com o grau de especialização necessário para prestar os cuidados a que se obrigam, quer em virtude do conteúdo funcional da respetiva categoria, quer em razão do contrato de trabalho que outorgaram.

2.1.16. São essas as “exigências imperiosas da empresa” que o Hospital invoca em todas as intenções de recusa que envia à apreciação da CITE e que se limitam a salvaguardar os direitos dos utentes.

2.1.17. Não se trata, apenas, de obrigar outros trabalhadores de idêntica categoria profissional e serviço a prestar trabalho suplementar derivado da necessidade de preencher as horas vagadas pela trabalhadora em horário flexível ou a tempo parcial, mas sim de assegurar a estabilidade física e emocional daqueles trabalhadores e, ao mesmo tempo, respeitar os limites anuais de trabalho suplementar legalmente impostos, os quais, no caso deste Hospital, deveriam apenas ser utilizados para fazer face a um aumento

exponencial da atividade ou de ausências imprevisíveis de outros trabalhadores.

2.1.18. Aliás, veja-se que, neste caso, nem se trata de uma família monoparental, pelo que não se vislumbra a razão pela qual, tendo ambos os progenitores uma atividade profissional, seja o Serviço Nacional de Saúde o único a ter de assegurar, a concretização do direito à parentalidade.

2.1.19. Como é sabido, até mesmo os direitos constitucionalmente protegidos admitem restrições legais: não é por a Constituição salvaguardar a conciliação entre a atividade profissional e a vida familiar, que o direito estabelecido para tal fim se tem como absoluto. Antes terão que ser salvaguardados os direitos dos Trabalhadores num processo de equilíbrio com os interesses dos empregadores que, neste caso, prendem-se com a prestação dos devidos e primordiais cuidados de saúde aos utentes.

2.1.20. Do exposto, resulta manifestamente inviável a acomodação do pedido de horários de trabalho com as especificidades ora requeridas, sob pena de se comprometer séria e definitivamente o cumprimento da missão da instituição, o mesmo é dizer, o direito ao acesso a cuidados de saúde dos utentes.

2.1.21. Pelo exposto, e porque os litígios judiciais a ninguém aproveitam, requer-se a v. ex.- s a aclaração/reapreciação do v. parecer n.º 351/cite/2022, emissão de parecer favorável à intenção de recusa de autorização de trabalho a tempo parcial, permanecendo ao

dispor para prestar as informações e esclarecimentos que sejam considerados necessários”.

III

3. Notificada a trabalhadora para se pronunciar, tal não sucedeu, até ao presente.

IV

4. Relativamente aos horários a tempo parcial, no âmbito do disposto nos artigos 55.º e 57.º do Código do Trabalho, o parecer reclamado esclarece no ponto 2.3. que a entidade empregadora não demonstrou objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que o hospital não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora, no seu local de trabalho, e, também, não demonstrou a indispensabilidade da trabalhadora e a impossibilidade de a substituir.
 - 4.1. Na verdade, a presente reclamação confirma totalmente o que foi afirmado no citado ponto 2.3. do parecer, dado que não foram referidos os meios humanos necessários e disponíveis no serviço onde trabalha a requerente para perceber se face ao horário requerido pela trabalhadora, ficam a existir períodos de tempo que não possam ser assegurados.

V

Na emissão do parecer em causa, a CITE, observou rigorosamente todos os requisitos legais, face aos elementos constantes do processo de intenção de recusa de autorização de trabalho a tempo parcial a trabalhadora com responsabilidades familiares, que lhe foi remetido pela entidade empregadora, pelo que, face ao exposto, a CITE mantém integralmente o parecer n.º 351/CITE/2022, aprovado em 11.05.2022, por falta de fundamento que determine a sua alteração.

APROVADA EM 23 DE NOVEMBRO DE 2022, POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE.