



PARECER N.º 187/CITE/2011

Assunto: Parecer prévio à 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, por remissão do artigo 22.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro
Processo n.º 898 – FH/2011

I – OBJECTO

1.1. A CITE recebeu, em 13.10.2011, do Vereador de Recursos Humanos e Saúde Ocupacional da Câmara Municipal de ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pelo trabalhador ..., Técnico Superior, na Direcção Municipal de Desenvolvimento Social, Departamento de Educação e Juventude, Divisão de Juventude, nos seguintes termos:

“O trabalhador desta autarquia, ..., a desempenhar funções de Técnico Superior nesta autarquia desde 27-05-2008, apresentou um requerimento de manutenção do seu horário de trabalho, no âmbito do regime de horário flexível estabelecido nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, por ter um filho menor (doc. 1).

Veio o trabalhador referido solicitar a prorrogação do regime de horário flexível que iniciou a 3 de Novembro de 2009, aprovado por um período de dois anos, que se traduz na seguinte forma:

Semana A

- 3.ª a 6.ª feira: das 8:00h às 20:00h;*
- Sábado: das 9:30h às 23:00h.*

Semana B

- 2.ª a 5.ª feira: das 8:00h às 20:00h;*
- Sexta: das 9:30h às 23:00h.*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Na sequência do pedido formulado em 2009 onde os serviços inicialmente recusaram o pedido feito, foi conseguido um consenso que resultou na aprovação do horário referido anteriormente mas especificamente pelo período acordado, ou seja, dois anos. Confrontados agora com um pedido de renovação, informamos que, de acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 57.º da Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro, a intenção deste Município é de recusa do pedido, fundamentada na informação dos serviços, uma vez que se considera que o horário de trabalho que praticava anteriormente a 3 de Novembro de 2009 resulta da necessidade imperiosa de funcionamento do serviço a que pertence, sendo impossível, no actual quadro de escassez de recursos humanos, garantir o normal funcionamento do serviço caso fosse aceite a modalidade de horário que o trabalhador pretende continuar a usufruir, conforme ofício enviado ao trabalhador em 6/10/2011 (doc. 2).

Desde que o horário acordado é praticado, os serviços têm-se deparado com uma enorme dificuldade na realização e calendarização de várias iniciativas municipais e de interesse público, motivado pelo facto de este trabalhador ser o único Técnico Superior afecto ao espaço municipal de juventude onde está integrado, e por isso responsável pela coordenação e pelas actividades aí desenvolvidas. A prática deste horário pelo trabalhador veio sobrecarregar o horário e total dependência num único trabalhador da equipa, de carreira distinta (Assistente Técnico) o que se considera impraticável e injusto obrigando a uma auscultação prévia da sua disponibilidade pessoal em trabalhar fora das plataformas fixas acordadas, implicando muitas vezes a uma recalendarização de determinadas acções que obrigatoriamente terão de ser asseguradas pelo próprio.

Com um quadro de recursos humanos cada vez mais diminuto e dispondo apenas de dois Técnicos Superiores afectos à Divisão da Juventude, cada um adstrito à sua Casa Municipal da Juventude (Ponto de Encontro e Centro Cultural Juvenil de ...) onde os horários de atendimento ao público são idênticos é de todo impossível promover a sua rotatividade sendo que iria, mais uma vez, sobrecarregar um Técnico em virtude do horário agora solicitado pelo outro. Reforça-se que o outro Técnico Superior afecto a esta Unidade Orgânica a desempenhar funções noutra Casa Municipal de Juventude, pratica um horário rígido de 3ª a 5ª Feira das 09h-12h30 e das 14h-18h e Sexta e Sábado das 15h-23h, horário igualmente praticado pelo requerente antes de usufruir da flexibilidade de horário ao abrigo da parentalidade.



Além do horário praticado e agora novamente requerido não ser totalmente coincidente com o horário de atendimento das Casas da Juventude e não sendo o trabalhador substituível nas funções adstritas ao seu conteúdo funcional, conclui-se que a prática desta modalidade de horários nestes dois anos tem contribuído para um prejuízo com os interesses do serviço, nomeadamente nos dias de maior movimento da Casa da Juventude (sexta-feira e sábado), contabilizando-se que o requerente apenas presta trabalho coincidente com o horário de funcionamento ao público em apenas 40,5% do total do volume horário que efectivamente seria possível garantir caso praticasse o horário de trabalho rígido.

Após ter sido notificado da intenção de recusa por parte do Município, o trabalhador apresentou a sua apreciação, que junto enviamos em anexo (doc.3). Para melhor esclarecimento da justificação dos serviços envolvidos, junto enviamos a informação da Chefe da Divisão da Juventude, responsável pela gestão das Casas Municipais de Juventude e que justificam o porquê de não ser possível manter por mais tempo o horário flexível requerido pelo trabalhador ao abrigo da parentalidade. (doc.4)

Pelo exposto e para efeitos do disposto na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º da Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro, vimos pelo presente submeter à vossa apreciação, a referida intenção de recusa que consideramos estar devidamente fundamentada, salvaguardando o interesse público.”

- 1.2.** O requerimento apresentado pelo trabalhador, em 16.09.2011, é formulado nos termos que se transcrevem:

“Em observação do Artigo 56.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro, ..., funcionário n.º ... da Câmara Municipal de ..., a exercer funções de Técnico Superior na Direcção Municipal de Desenvolvimento Social, Departamento de Educação e Juventude, Divisão de Juventude, vem requerer a V. Ex.a a prorrogação da autorização para trabalho em regime de flexibilidade de horário, por ser pai de um menor de doze anos de idade.

Para o efeito e nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º da mesma lei, vem o requerente declarar que o prazo previsto para o exercício de funções sob o regime de horário flexível terá início a 4 de Novembro de 2011, tendo a duração máxima de dois anos e que o horário se equipara ao praticado desde 3 de Novembro de 2009,



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

com a vigência de dois anos:

Semana A

Terça a Sexta-feira: das 8h às 20h (plataforma fixa: 10h às 12h e das 14h às 16h);

Sábado: das 9h30 às 23h (plataforma fixa: 15h00 às 18h30).

Semana B

Segunda a Quinta: das 8h às 20h (plataforma fixa: 10h às 12h e das 14h às 16h);

Sexta: das 9h30 às 23h (plataforma fixa: 14h00 às 18h00).

Mais declara que, nos termos da alínea b) i) do ponto n.º 1 do artigo 57.º da mesma lei, o menor ... faz parte do seu agregado familiar, vivendo em comunhão de mesa e habitação e que e co-progenitor ... tem actividade profissional, não se encontrando em situação de trabalho a tempo parcial.

Aguarda deferimento, subscrevendo-se com os melhores cumprimentos.”

- 1.3.** Da intenção de recusa, comunicada ao trabalhador em 6.10.2011, constam os seguintes argumentos:

“Acusamos a recepção do seu requerimento indicado em assunto, o qual mereceu a nossa melhor atenção.

Vem V. Ex.ª solicitar a prorrogação do regime de horário flexível que iniciou a 3 de Novembro de 2009, por um período de dois anos, que se traduz na seguinte forma:

Semana A

- 3ª a 6ª feira: das 8:00h às 20:00h;

- Sábado: das 9:30h às 23:00h.

Semana B

- 2.ª a 5ª feira: das 8:00h às 20:00h;

- Sexta: das 9:30h às 23:00h.

Temos a informar que, de acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 57.º da Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro, a intenção deste Município é de recusa do seu pedido, fundamentada na informação dos serviços, uma vez que se considera que o horário de trabalho que praticava anteriormente a 3 de Novembro de 2009 resulta da necessidade imperiosa de funcionamento do serviço a que pertence, sendo impossível, no actual quadro de escassez de recursos humanos, garantir o normal funcionamento do serviço caso fosse aceite a modalidade de horário que pretende continuar a usufruir.

De facto, desde que este horário é por si praticado, os serviços têm-se deparado



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

com uma enorme dificuldade na realização e calendarização de várias iniciativas municipais e de interesse público, sendo V. Ex.a, como bem sabe, o único Técnico Superior no seu Serviço, e por isso responsável pela sua coordenação. O que veio a acontecer nestes dois últimos anos em que praticou este horário, foi a sobrecarga de horário e total dependência num único trabalhador da equipa, o que se considera impraticável e injusto. Esta situação obriga a uma auscultação prévia da sua disponibilidade pessoal em trabalhar fora das plataformas fixas acordadas, obrigando a uma recalendarização de determinadas acções que obrigatoriamente terão de ser asseguradas por si.

Não sendo o horário praticado totalmente coincidente com o horário de atendimento das Casas da Juventude e não sendo substituível nas funções adstritas ao seu conteúdo funcional, conclui-se que se tem verificado um prejuízo para com os interesses do serviço, nomeadamente nos dias de maior movimento da Casa da Juventude (sexta-feira e sábado), porque V. Ex.^a só presta trabalho coincidente com o horário de funcionamento ao público em apenas 40,5% do total do volume horário que efectivamente seria possível garantir caso praticasse o horário de trabalho rígido.

Mais informamos que dispõe de 5 dias para apresentar, caso deseje, uma apreciação por escrito desta intenção de recusa e que, findo esse prazo, será este processo remetido para a entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.”

- 1.4.** O trabalhador apresentou apreciação do fundamento da intenção de recusa, em 10.10.2011, conforme se transcreve:

“Nos termos do n.º 4 do artigo 57.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro, vem ..., funcionário n.º ... da Câmara Municipal de ..., a exercer funções de Técnico Superior na Direcção Municipal de Desenvolvimento Social, Departamento de Educação e Juventude, Divisão de Juventude, apresentar a seguinte apreciação à intenção de recusa que lhe foi apresentada.

Refere o ofício n.º ..., de 6 de Outubro de 2011 que a intenção de recusa se fundamenta na informação prestada pelos serviços de que o horário de trabalho praticado até à data de 3 de Novembro de 2009 resulta de uma necessidade



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

imperiosa para o normal funcionamento do serviço, sendo impossível prorrogar o horário vigente face ao quadro de escassez de recursos humanos.

Não relevando o facto de não ter sido dado conhecimento ao requerente sobre a natureza concreta da informação prestada pelos serviços, importará evidenciar que o horário em vigência resultou de um acordo mútuo alcançado por diligência do requerente, após se ter constituído no direito de praticar o horário de trabalho em regime flexível, ao abrigo da Protecção da Parentalidade, requerido a 15 de Abril de 2009 (conforme Parecer n.º 89/CITE/2009).

Note-se ainda que, apesar da sua disponibilidade para procurar consenso, quando para tal foi solicitado numa situação que se afigurava adversa para a entidade contratante, e de manifestar de forma concreta a sua disponibilidade para abdicar de um direito adquirido na esfera da prestação de apoio familiar, em prol da conveniência do serviço, não entende a razão pela qual não lhe foi retribuída a oportunidade de entendimento, agora que se encontra novamente na qualidade de requerente.

Ainda assim, manifesta reiteradamente a sua disposição e total disponibilidade para reunir e apreciar propostas de horário que permitam conjugar a sua abnegada entrega ao cumprimento das obrigações e objectivos estabelecidos para o desempenho de funções com a necessidade pessoal mas imperiosa de acompanhar o desenvolvimento do seu descendente, de forma presente, em exercício de um direito que lhe é conferido por lei.

Face aos fundamentos apresentados para justificar a intenção em recusar a prorrogação do horário flexível em vigência desde 3 de Novembro de 2009, tendo por base a premissa de que o mesmo não garante o normal funcionamento do serviço, considera-se exigível o aprofundamento da apreciação relativa a um enquadramento institucional e orgânico do serviço em questão e ao conteúdo funcional desempenhado.

Não tendo, naturalmente, o requerente qualquer responsabilidade no estabelecimento dos quadros de recursos humanos municipais, importará clarificar que o serviço municipal onde desempenha funções de Técnico Superior funciona sob a forma orgânica de Divisão de Juventude, do Departamento de Educação e Juventude da Direcção Municipal de Desenvolvimento Social, a qual tem como uma das suas valências a gestão do funcionamento da rede de equipamentos municipais para a população juvenil do concelho de ..., constituída pelas Casas Municipais da



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Juventude – Ponto de Encontro, em ..., Centro Cultural Juvenil de ..., no ... e Espaço Jovem/Centro de Informática e Documentação, em ...

Dispondo esta unidade orgânica de um quadro de pessoal multidisciplinar composto por 2 Técnicos Superiores, 10 Assistentes Técnicos e 4 Assistentes Operacionais, o horário de abertura ao público dos equipamentos é equivalente nas Casas Municipais da Juventude – Ponto de Encontro e Centro Cultural Juvenil de ..., às Terças-feiras das 15:00 às 23:00, Quartas e Quintas-feiras, das 10:00 às 13:00 e das 15:00 às 23:00, Sextas-feiras e Sábados, das 10:00 às 13:00 e das 15:00 às 00:00.

A Casa Municipal da Juventude – Espaço Jovem/Centro de Informática e Documentação funciona às Terças-feiras das 15:00 às 17:45, de Quarta a Sexta-feira das 10:00 às 13:00 e das 15:00 às 17:45 e aos Sábados das 10:00 às 12:45.

A distribuição do pessoal pelos postos de trabalho dos equipamentos municipais para a juventude e respectivos horários de trabalho processa-se da seguinte forma:

Casa Municipal da Juventude – Ponto de Encontro

- 1 Técnico Superior com horário rígido, de Terça a Quinta-feira das 9:00 às 12:30 e das 14:00 às 18:00 e de Sexta-feira a Sábado, das 15:00 às 23:00;*
- 1 Assistente Técnico em regime de trabalho por turnos, com rotatividade semanal, de Terça-feira a Sábado, na semana A, das 9:30 às 13:00 e das 14:30 às 18:00; na semana B, das 17:00 às 20:00 e das 21:00 à 01:00;*
- 2 Assistentes Técnicos em regime de trabalho por turnos, com rotatividade semanal, na semana A, de Terça a Sábado das 17:00 às 20:00 e das 21:00 à 01:00; na semana B, das 9:30 às 13:00 e das 14:30 às 18:00;*
- 1 Assistente Técnico em regime de horário rígido, de Terça-feira a Sábado das 17:00 às 19:00 e das 20:00 às 01:00;*
- 1 Assistente Operacional em regime de horário rígido, de Terça-feira a Sábado das 17:00 às 19:00 e das 20:00 às 01:00.*

Casa Municipal da Juventude – Centro Cultural Juvenil de ...

- 1 Técnico Superior, o requerente, com horário rígido, de Terça a Quinta-feira das 9:30 às 13:00 e das 14:30 às 18:00 e de Sexta-feira a Sábado, das 15:00 às 23:00, desempenhando funções em regime de horário flexível, ao abrigo do artigo 57.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro, a que corresponde o horário apresentado no seu requerimento de prorrogação a 15 de Setembro de 2011;*
- 1 Assistente Técnico em regime de trabalho por turnos, com rotatividade semanal, de Terça-feira a Sábado, na semana A, das 9:30 às 13:00 e das 14:30 às 18:00; na*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

semana B, das 17:00 às 20:00 e das 21:00 à 01:00;

- 1 Assistente Técnico em regime de trabalho por turnos, com rotatividade semanal, de Terça-feira a Sábado, na semana A, das 17:00 às 19:00 e das 20:00 à 01:00, na semana B, das 9:30 às 13:00 e das 14:30 às 18:00; desempenhando funções em regime de horário flexível, ao abrigo da Protecção da Parentalidade, com rotatividade semanal, na semana A, de Terça-feira a Sábado, das 9:00 às 20:00, com plataforma fixa das 9:30 às 13:00; na semana B, de Terça a Sexta-feira, das 9:00 às 20:00, com plataforma fixa das 14:30 às 18:00 e aos Sábados, das 9:00 às 23:00, com plataformas fixas das 17:30 às 19:00 e das 20:00 às 22:00;

- 1 Assistente Técnico em regime de horário flexível, de Segunda a Sexta-feira, das 8:00 às 20:00, com plataformas fixas das 10:00 às 12:00 e das 14:00 às 16:00;

- 2 Assistente Técnico em regime de horário rígido, de Terça-feira a Sábado das 17:00 às 19:00 e das 20:00 às 01:00,

- 2 Assistentes Operacionais em regime de jornada contínua, com rotatividade semanal, de Terça-feira a Sábado, na semana A, das 7:00 às 23:00 e na semana B das 23:00 às 19:00;

- 1 Assistente Operacional em regime de jornada contínua, com rotatividade semanal, de Terça-feira a Sábado, na semana A, das 13:00 às 19:00 e na semana B das 7:00 às 13:00.

Casa Municipal da Juventude – Espaço Jovem/Centro de Informática e Documentação

- 2 Assistentes Técnicos em regime de horário rígido, de Terça-feira a Sábado, das 9:30 às 13:00 e das 14:30 às 18:00.

O desempenho de funções está afecto a um posto de trabalho fixo num dos equipamentos, muito embora seja comum, senão obrigatório, a apresentação do pessoal em local de trabalho diferente, como é exemplo o caso dos Assistentes Técnicos cujas funções asseguram o funcionamento da Casa Municipal da Juventude – Espaço Jovem/Centro de informática e Documentação e que se apresentam ao serviço na Casa Municipal da Juventude – Centro Cultural Juvenil de ..., às Terças-feiras das 9:30 às 13:00 e aos Sábados das 14:30 às 18:00.

As Casas Municipais da Juventude partilham o mesmo sistema biométrico de controlo de assiduidade, com possibilidade de registo em qualquer dos equipamentos, sendo usualmente aceite a solicitação do serviço para a apresentação do pessoal em posto de trabalho que não o habitual, em dias



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

alternados ou até mesmo, ao longo do horário equivalente a um dia de trabalho.

Posto isto, ressalve-se que face ao quadro de pessoal existente, aos horários praticados e aos horários de funcionamento dos diferentes equipamentos, não se vislumbra qualquer impedimento ao normal funcionamento do serviço municipal nem tão pouco ao atendimento prestado aos utentes das Casas Municipais da Juventude.

Face aos fundamentos apontados para a intenção de recusa, no que se referem ao conteúdo funcional do Técnico Superior, saliente-se que a responsabilidade incutida ao requerente na coordenação de "várias iniciativas municipais e de interesse público" não inclui a gestão dos equipamentos municipais nem a coordenação técnica dos recursos humanos, da responsabilidade da chefia de Divisão, pelo que não se justifica a atribuição ao horário em vigência de deparadas dificuldades acrescidas na realização e calendarização das actividades.

Neste ponto, será importante referir que, segundo despacho favorável do Sr. Director Municipal para o Desenvolvimento Social à Comunicação de Serviço n.º ..., de 14 de Abril, a qual estabelece o regime de horário do requerente, defere a intenção superior de vir a estabelecer um regime de horário em rotatividade para futuras admissões de Técnicos Superiores na área da Juventude, que entretanto se concretizaram sem que tal viesse a suceder.

Note-se que, observando a fundamentação para o estabelecimento do horário em questão, tendo como referência a Comunicação de Serviço acima nomeada, este vem corresponder "às orientações de se conter o trabalho extraordinário", uma vez que no quadro de pessoal anterior a esta data, os Técnicos Superiores, para além de assumirem funções efectivas de gestão dos equipamentos municipais e a coordenação técnica dos recursos humanos, desempenhavam funções de Segunda a Sexta-feira, em regime de horário flexível, sem que com isso se colocasse em questão o normal funcionamento dos serviços.

Observe-se ainda que, desde 3 de Novembro de 2009, a concretização das linhas orientadoras e actividades inscritas nas Grandes Opções do Plano da Câmara Municipal de ..., para a área da juventude, tem sido manifesta, encontrando-se bem documentada no cumprimento dos objectivos estabelecidos para a Divisão de Juventude, por exemplo, no âmbito do Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho da Administração Pública (SIADAP).

Como tal, não se encontra correspondência entre a "dificuldade na realização e calendarização de várias iniciativas municipais" e a "recalendarização de



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

determinadas acções (...)” a serem obrigatoriamente asseguradas pelo requerente, na medida em que o seu desempenho funcional tem vindo a ser valorizado com a observada superação e atingimento dos objectivos individuais estabelecidos no âmbito do Sistema de Avaliação de Desempenho da Administração Pública (SIADAP 3), para o período entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2010 (em anexo).

Sabendo-se que o desempenho de funções em regime de horário flexível obedece à prestação média de sete horas diárias, é de notar que estas têm sido prestadas, comumente e na sua quase totalidade (77,2%), dentro do horário de atendimento ao público.

Ao longo dos dois anos de vigência do horário para o qual o requerente pretende prorrogação, foi manifesta a sua disponibilidade pessoal para desempenhar funções fora das plataformas fixas acordadas, por virtude da necessidade de acompanhamento às actividades desenvolvidas ou por qualquer outra necessidade do serviço, sendo que o horário em vigência prevê, também por isso e por proposta do requerente, o desempenho de funções em horário mais alargado no último dia de cada semana, estendendo-se até às 23:00.

Acresce ao exposto o facto de o requerente ter correspondido positivamente sempre que lhe foi solicitada a prestação de trabalho extraordinário em dia de descanso semanal ou complementar.”

- 1.5.** É junta ao processo a Informação ..., de 27.09.2011, da Chefe da Divisão de Juventude, com o seguinte conteúdo:

“1. Em face do pedido de prorrogação de horário em regime flexível solicitado pelo técnico superior ..., é de parecer da chefia que o deferimento a este requerimento será desfavorável aos imperiosos interesses do serviço, por motivos que se justificam com o funcionamento de serviço, pelos reflexos internos e externos; e em concomitância por não ser possível substituir o trabalhador.

2. Os fundamentos seguidamente explicitados alicerçam-se:

a. no histórico do período em que vigorou o actual horário em regime flexível, por conhecimento prático das limitações que daí advieram;

b. o que se pondera com o balanço sobre a situação dos recursos humanos afectos à Divisão de Juventude (DJ);



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

c. e necessariamente se articula com a avaliação desta decisão no cumprimento das competências da Divisão Municipal de Juventude e em particular do Plano de Actividades e Orçamento.

3. A aceitação do pedido inicial a vigorar desde 03/11/2009 – sendo que à data já se expressaram os motivos não abonatórios que se vieram a sentir teve como consequência, em termos de praxis, ter de colocar numa relevante dependência à disponibilidade de horário de um só elemento da equipa a calendarização de certas iniciativas municipais, nomeadamente aquelas em que o técnico superior ... era responsável pela sua coordenação (tais como por exemplo acções no âmbito do Fórum Municipal da Juventude, no acompanhamento ao Movimento Associativo Juvenil e no quadro da Festa ...).

a. Esta sujeição da planificação de acções municipais ao horário de um só trabalhador é considerada acima do plausível mas incontornável, visto que o horário de trabalho praticado em plataforma fixa é pouco coincidente com o horário de atendimento das Casas Municipais da Juventude e o trabalhador não é substituível nas funções adstritas ao seu conteúdo funcional.

b. Por conseguinte, o vigorar deste horário tornou o serviço bastante cativo da disponibilidade pessoal que este trabalhador manifesta para realizar serviço em horário fora das plataformas fixas fixadas.

c. Assim, na prática, para calendarização de certas acções municipais da competência da Divisão de Juventude, é imposta ao serviço a necessidade de auscultação prévia sobre a disponibilidade do trabalhador ou a (re)calendarização de certas acções para ajuste a uma prestação garantida de serviço.

Este condicionamento acentua-se nos dias da semana que se configuram mais adequados às preferências do público-alvo, concretamente à sexta-feira à noite e ao sábado, o que também tem implicado dilatação em certos cronogramas.

4. Considerando que no mapa de pessoal estão presentemente afectos à Divisão de Juventude dois técnicos superiores e que ambos foram recrutados para funções idênticas a exercer em distintos equipamentos da rede municipal de Casas da Juventude, entende-se que esses dois trabalhadores devem possuir horário de trabalho em paridade, para não se incorrer em prejuízo dos interesses do serviço.

a. Procedeu-se exactamente neste sentido quando em 2010 se integrou o outro técnico superior na Divisão de Juventude, concretamente com posto de trabalho localizado na outra Casa Municipal da Juventude, para o qual se fixou um horário de



trabalho rígido igual ao horário fixado em 2008 para o trabalhador ... (praticado antes de vigorar o horário flexível temporariamente em curso).

A paridade dos horários de trabalho de ambos os técnicos superiores, por terem igual conteúdo funcional, assentou na actualidade dos fundamentos alegados desde 2008, a saber:

i. A configuração do horário de trabalho tem demonstrado ser o mais adequado para que os técnicos superiores afectos à Divisão de Juventude possam acompanhar directamente a actividade das Casas Municipais da Juventude, sobretudo nos dias da semana em que existe maior procura/oferta; bem como as acções promovidas pelo movimento associativo juvenil local nas Casas da Juventude e/ou noutros locais, em particular pelas Associações Juvenis, Grupos Informais de Jovens e Jovens Individualmente (que decorrem com mais frequência sexta e sábado).

ii. Considera-se que este horário de trabalho propicia uma melhoria qualitativa na emissão de pareceres técnicos, por se consubstanciarem numa maior proximidade ao público-alvo da Divisão de Juventude; bem como promove a possibilidade de serem executadas actividades de apoio especializado de e para a população juvenil; para além de favorecer a representação do órgão ou serviço nos eventos associados à missão da unidade orgânica.

5. Através da análise comparativa da prestação teórica de trabalho do trabalhador ... nos dois regimes horários - rígido e flexível, é factível demonstrar que o horário de trabalho flexível actualmente praticado e proposto pelo trabalhador é desvantajoso para com os interesses do serviço público.

a. Assim sucede porque, no cômputo de duas semanas consecutivas de trabalho e tendo por referencial o período de atendimento do Centro Cultural Juvenil de ... (onde o requerente tem o posto de trabalho), o trabalhador ... presta garantidamente serviço durante apenas 23h30m por confronto com as 58h que prestaria se estivesse a praticar o seu horário de regime rígido – o que se verifica por contagem do volume de horas em que as plataformas fixas coincidem com o período em que o equipamento municipal está aberto ao público.

b. Por inerência, conclui-se que existe um prejuízo para com os interesses do serviço, porque só há certeza do trabalhador prestar trabalho coincidente com a abertura ao público em apenas 40,5% do total do volume horário que efectivamente seria possível ter garantia se praticasse o seu horário rígido.

6. A convergência dos argumentos atrás expostos tem implícito que a prorrogação



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

de horário, requerida pelo trabalhador ..., é inconveniente ao cumprimento com alta qualidade de objectivos nucleares das Grandes Opções do Plano (GOP) para o mandato 2009-2013.

a. Por orientação decorrente da interpretação das linhas estratégicas que enformam as GOP, é missão da Divisão de Juventude desenvolver actividades dirigidas à Juventude em colaboração directa com o tecido associativo juvenil local, com os grupos informais de jovens ou com jovens individualmente.

Esta finalidade está textualmente expressa em várias das actividades do Plano, bem como o desenvolvimento da acção "com os jovens" e não meramente "para a juventude" está sempre incluída na justificação qualitativa das actividades sob responsabilidade da DJ.

b. Para que esta missão possa ser atingida é impreterível garantir que as Casas Municipais da Juventude (que representam o interface de comunicação entre os jovens e a Administração) não estão funcionalmente descapitalizadas em termos de recursos humanos com competências e perfil funcional para apoiar a transformação de ideias dos jovens em concretizações comunitárias.

c. Uma vez que o trabalhador ... tem atribuições não transferíveis para outro colega em funções no Centro Cultural Juvenil de ..., por ser o único técnico superior aí afecto, seria propício que o horário do requerente fosse indexado ao horário semanal do equipamento onde tem o posto de trabalho, ou seja, de terça a sábado.

d. Considera-se proveitoso que esteja em funções de forma não interpolada nos dias da semana em que as Casas Municipais da Juventude são mais procuradas e ocupadas pelos jovens, designadamente à sexta-feira à noite e ao sábado para concessão directa de orientações e organização conjunta de actividades com os jovens. Por seu turno, visto que o requerente não possui atribuições no funcionamento do Núcleo da Escola Superior de Hotelaria e Turismo do ..., é desprovida de conveniência a prestação de serviço à segunda-feira.

e. Em face do exposto, o horário flexível praticado potencia igualmente um acréscimo de encargos com o trabalho extraordinário, nomeadamente para acompanhamento in loco das iniciativas municipais, visto que sucedem recorrentemente à sexta-feira à noite e ao sábado, enquanto o horário flexível praticado contempla essa prestação mas interpolada semanalmente.

7. Manifestando pleno respeito pela lei vigente em que o trabalhador fundamenta o requerimento; elogiando o valor profissional do técnico superior ...; entende-se



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

todavia não atentar contra a lei considerar, pela conjugação dos motivos expostos, que a manutenção deste horário flexível não serve os interesses do serviço, nem as exigências de prestação de um serviço público no patamar de qualidade exigido no quadro dos resultados do QUAR 2010.”

1.6. São juntos ao processo os seguintes elementos:

- Vários despachos manuscritos no pedido formulado pelo trabalhador;
- Informação do Chefe de Divisão de Pessoal, de 20.09.2011;
- Avaliação de Desempenho do trabalhador, referente ao ano de 2010;
- Despacho manuscrito na Informação ...;
- Cópia do contrato de trabalho do requerente;
- Informação sobre horário de trabalho fixo do requerente;
- Informação sobre o horário de funcionamento do Centro Juvenil de ...;
- Descrição das tarefas realizadas pelo requerente que implicam o contacto com os utentes do Centro;
- Informação sobre eventuais horas extraordinárias ocorridas no Centro Cultural Juvenil de ..., entre 2009 e 2011.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

“1. Os pais e as mães têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”

2.2. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que *“Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar.”*



- 2.3.** Aos trabalhadores abrangidos pelo Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP), aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, são aplicáveis as disposições legais sobre protecção da parentalidade previstas no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, nos termos do artigo 22.º daquele diploma.
- 2.4.** Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito do trabalhador, com filho menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.
- 2.4.1.** O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:
- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
 - Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
 - Apresentar declaração em como o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.
- 2.4.2.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da recepção do pedido do trabalhador, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.
- Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.4.3.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido.
- 2.4.4.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO
através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.¹

2.5. Assim, entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

O horário flexível, que é elaborado 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.

2.5.1. Neste regime de trabalho, o trabalhador poderá efectuar 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.

2.6. Na verdade, o direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar confere ao trabalhador/a com filhos menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível.

Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo trabalhador, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, melhor desenvolvido no ponto 2.5. do parecer.

Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, atendendo ao pedido do trabalhador requerente, períodos para início e termo do trabalho diário não inferior

¹ Vide artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

a um terço do período normal de trabalho diário, a não ser que a duração tenha de ser reduzida, na medida do necessário, para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do serviço.

- 2.7.** Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário, muito embora tenha de ser prestado, poderá ser gerido conforme a conveniência do trabalhador, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.8.** Nos termos da alínea c) do artigo 3.º, conjugado com o n.º 1 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de Novembro, que aprovou a lei orgânica da CITE, esta Comissão é a entidade com competência para emitir parecer prévio à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado por trabalhadores do sector público que tenham filhos menores de 12 anos.²
- 2.9.** No caso em análise, o trabalhador requereu a atribuição de um horário flexível, pelo período de dois anos, idêntico ao que lhe foi atribuído em 2009, quando requereu o mesmo direito, e que resultou de um acordo entre si e a sua entidade empregadora pública, na sequência do Parecer n.º 87/CITE/2009 que concluiu pela existência de aceitação do pedido em virtude do incumprimento, por parte da entidade empregadora, dos prazos legalmente previstos no artigo 57.º do Código do Trabalho.
- Assim, concretizou o trabalhador o pedido de flexibilidade de horário de Terça a Sexta-feira das 8.00h às 20h, com plataformas fixas das 10.00h às 12.00h e das 14.00h às 16.00h, e em semanas alternadas aos Sábados das 9.30h às 23.00h, com plataforma fixa das 14.00h às 18.00h).
- Na semana em que não pretende prestar serviço ao Sábado, trabalhará à Segunda-feira no mesmo horário que nos restantes dias, com excepção da Sexta-feira, em que praticará o seguinte horário: 9.30h às 23.00h, com plataforma fixa das 14.00h às 18.00h.



2.10. Para efeitos de justificação da intenção de recusa, a Câmara Municipal de ... alegou, na intenção de recusa, na Informação ..., e no ofício de pedido de parecer prévio à CITE que o trabalhador requerente é o único Técnico Superior, afecto ao Centro Cultural Juvenil de ..., responsável pela coordenação desse serviço e que em virtude do horário que praticou a partir de 2009, foi necessário proceder “*a uma auscultação prévia da sua disponibilidade pessoal em trabalhar fora das plataformas fixas acordadas, obrigando a uma recalendarização de determinadas acções que obrigatoriamente terão de ser asseguradas por si*”, uma vez que, o seu horário não foi “*totalmente coincidente com o horário de atendimento das Casas da Juventude*”, verificando-se “*um prejuízo para com os interesses do serviço, nomeadamente nos dias de maior movimento da Casa da Juventude (sexta-feira e sábado)*”.

A calendarização de iniciativas municipais, da responsabilidade do trabalhador requerente, como são as acções no âmbito do fórum Municipal da Juventude, acompanhamento ao Movimento Associativo Juvenil e Festa ..., ficou dependente da disponibilidade de um só elemento da equipa e da disponibilidade do trabalhador requerente em trabalhar fora das plataformas fixas, ou, ainda, da recalendarização das mesmas, uma vez que os dias de semana da preferência do público alvo é a sexta-feira, à noite, e o Sábado.

O horário fixo a praticar pelos dois técnicos superiores afectos a esta Divisão é o seguinte: Terça a Quinta-feira das 9.00h às 12.30h e das 14.00h às 18.00h, Sexta-feira e Sábado das 15.00h às 23.00h.

Este horário justifica-se para que “*os técnicos superiores afectos à Divisão de Juventude possam acompanhar directamente a actividade das Casas Municipais da Juventude, sobretudo nos dias da semana em que existe maior procura/oferta*” e “*propicia uma melhoria qualitativa na emissão de pareceres técnicos, por se consubstanciarem numa maior proximidade ao público-alvo da divisão de Juventude*”, “*promove a possibilidade de serem executadas actividades de apoio especializado de e para a população juvenil*”, “*favorecer a representação do órgão ou serviço nos eventos associados à missão da unidade orgânica.*”

² A alínea c) do artigo 299.º do Regulamento da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, foi revogada pelo artigo 15.º do Decreto-Lei n.º 124/2009, de 17 de Novembro.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Assim, entende a entidade empregadora pública que, tendo o trabalhador requerente *“atribuições não transferíveis para outro colega em funções no Centro Cultural Juvenil de ..., por ser o único técnico superior aí afecto”*, deve praticar um horário idêntico ao horário de funcionamento semanal do Centro onde tem o seu posto de trabalho, ou seja, de Terça a Sábado.

Acrescenta, ainda, a entidade empregadora pública que, *“visto que o requerente não possui atribuições no funcionamento do núcleo da Escola Superior de Hotelaria e Turismo do ..., é desprovida de conveniência a prestação de serviço à segunda-feira.”*

Por último, é alegado que *“o horário flexível praticado potencia igualmente um acréscimo de encargos com o trabalho extraordinário, nomeadamente para acompanhamento in loco das iniciativas municipais, visto que sucedem recorrentemente à sexta-feira à noite e ao sábado, enquanto o horário flexível praticado contempla essa prestação mas interpolada semanalmente.”*

2.11. Perante os fundamentos invocados, o trabalhador alegou o seguinte:

- a) Não lhe foi dado conhecimento da natureza concreta da informação prestada pelos serviços;
- b) O horário de funcionamento do Centro Cultural Juvenil de ... é o seguinte: Terça das 15.00h às 23.00h; Quarta e Quinta das 10.00h às 13.00h e das 15.00 às 23.00h; Sexta e Sábado das 10.00h às 13.00 e das 15.00h às 00.00h;
- c) O seu horário fixo, de sete horas diárias, era de Terça a Quinta das 9.30h às 13.00h e das 14.30h às 18.00, e à Sexta e Sábado das 15.00h às 23.00h;
- d) Os funcionários afectos a cada posto de trabalho podem apresentar-se em local de trabalho diferente, pois as *“Casas Municipais da Juventude partilham o mesmo sistema biométrico de controlo de assiduidade”*;
- e) Essas Casas Municipais estão situadas em ..., ... e ...;
- f) *“a responsabilidade inculcada ao requerente na coordenação de “várias iniciativas municipais e de interesse público” não inclui a gestão dos equipamentos municipais nem a coordenação técnica dos recursos humanos”*;
- g) *“a “dificuldade na realização e calendarização de várias iniciativas municipais” e a “recalendarização de determinadas acções” a serem obrigatoriamente asseguradas pelo requerente”* são afirmações que não estão de acordo com a sua avaliação de desempenho no ano de 2010;



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

h) Sempre esteve disponível para desempenhar funções fora das plataformas fixas acordadas, ou prestar trabalho extraordinário em dia de descanso semanal ou complementar.

2.12. Na verdade, e após solicitação da CITE, a Câmara Municipal de ..., esclareceu esta Comissão que o Centro Cultural Juvenil de ... tem o seguinte horário de funcionamento:

A – Em exclusivo para o Núcleo de Formação da Escola Superior de Hotelaria e Turismo do ...:

Segunda-feira : 7.00h às 18.00h;

Terça-feira: 7.00h às 15.00h;

Quarta e Quinta-feira: 13.00h às 15.00h;

Sexta-feira: 13.00h às 15.00h.

B – Para Centro Juvenil de ...:

Terça-feira: 15.00h às 23.00h;

Quarta e Quinta-feira: 10.00h às 13.00h e 15.00h às 23.00h;

Sexta-feira e Sábado: 10.00h às 13.00h e 15.00h às 24.00h.

O horário de trabalho fixo atribuído ao trabalhador requerente, alegadamente para que *“os técnicos superiores afectos à Divisão de Juventude possam acompanhar directamente a actividade das Casas Municipais da Juventude, sobretudo nos dias da semana em que existe maior procura/oferta”*, foi o seguinte: Terça a Quinta-feira das 9.30h às 13.00h e das 14.30h às 18.00h; Sexta-feira e Sábado das 15.00h às 19.00h e das 20.00h às 23.00h.

Uma vez que, a entidade empregadora pública alega que *“o requerente não possui atribuições no funcionamento do núcleo da Escola Superior de Hotelaria e Turismo do ..., é desprovida de conveniência a prestação de serviço à segunda-feira”*, é de concluir que o horário fixo atribuído não coincide, em rigor, com o horário de funcionamento do Centro. Veja-se que, de Terça a Quinta-feira o trabalhador tem um horário ente as 9.30h e as 18.00h, e o Centro, à Terça-feira, excluindo o Núcleo de Formação da Escola Superior de Hotelaria e Turismo do ..., funciona das 15.00h às 23.00h, e Quarta e Quinta-feira encerra às 23.00h. À Sexta-feira e Sábado o Centro funciona desde as 10.00h, e o horário fixo do trabalhador inicia-se às 15.00h.



2.13. No que respeita às tarefas que o trabalhador requerente desempenha e que implicam o contacto com os utentes do Centro a que está afecto, designadamente as já referidas na Informação ..., e desenvolvidas em informação posteriormente remetida à CITE, não resulta inequívoco que todas elas determinem a necessidade permanente da presença do trabalhador requerente todas as Sextas-feiras e Sábados, após as 18.00h ou após as 18.30h (termo das plataformas fixas requeridas).

2.14. Na verdade, e analisados os fundamentos da recusa retira-se dos mesmos que o transtorno no exercício do horário requerido baseia-se, essencialmente, na necessidade de auscultação prévia do trabalhador para aferir da sua disponibilidade para trabalhar fora das plataformas fixas requeridas, uma vez que não é substituível nas funções que desempenha, ou, ainda a recalendarização de certas acções para que se garanta o seu serviço.

No entanto, não foram alegados os transtornos reais relativos à prestação de trabalho ao Sábado, apenas em semanas intercaladas. De facto, decorre do processo que por acordo as partes determinaram que na semana em que o trabalhador não prestasse trabalho ao Sábado, o horário de Sexta-feira poderia prolongar-se até às 23.00h, garantindo que todas as semanas, um dos dois dias em que, alegadamente, há mais procura do Centro pelo público alvo, o trabalhador prestasse trabalho.

Em conclusão, os prejuízos para o serviço que são alegados, decorrem da incerteza da prestação de trabalho do trabalhador requerente fora das plataformas fixas requeridas.

2.15. Naturalmente, que a concessão do direito à prática de um horário flexível, ao abrigo das normas sobre protecção da parentalidade, pode implicar, na maioria dos casos, a necessidade de reorganização dos serviços, não sendo esse motivo justificação bastante para recusar o exercício de um direito constitucional e legalmente previsto.

De facto, esta Comissão teve em atenção todos os argumentos aduzidos pela entidade empregadora pública, e sobre eles solicitou uma esclarecimento, da qual retirou as conclusões supra referidas.

Por outro lado, concluiu que, no período de tempo em que decorreu o exercício



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

deste horário flexível, agora novamente requerido, ou seja entre Novembro de 2009 e Outubro de 2011, não se verificou o recurso à prestação de trabalho extraordinário.

2.16. Admitindo-se que a Câmara Municipal de ... não possa, neste momento, dada a alegada escassez de recursos humanos, substituir o trabalhador por outro com as mesmas competências, a verdade é que não foram alegados fundamentos que justifiquem a impossibilidade efectiva, e não apenas um mero transtorno na articulação com o trabalhador e/ou a recalendarização das actividades, designadamente, por essa articulação e/ou recalendarização ter implicado ou vir a implicar concretamente o não cumprimento dos objectivos traçados para o Centro Cultural Juvenil de ...

2.17. De acordo com o exposto, é de concluir que, se nos termos da lei, constitui um direito dos pais com filhos menores de 12 anos de idade a prática da actividade profissional em regime de horário flexível, os fundamentos apresentados pela Câmara Municipal de ... não são passíveis de ser enquadrados como configurando uma situação de excepção em que se justifique a recusa da entidade empregadora pública.

Refira-se, por último, que recentemente, a Directiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de Março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental que revoga a Directiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de Março de 2012, alertou por um lado, no Considerando 12, para a necessidade de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”*, e por outro lado, no Considerando 21, para o facto de *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilitar aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental”*.

No âmbito da legislação nacional (Código do Trabalho de 2009) é já um dever da empresa proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal, de acordo com o n.º 3 do artigo 127.º, e elaborar horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho. Tais



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

preceitos afiguram-se como aplicáveis aos trabalhadores que exercem funções públicas, de acordo com o previsto no artigo 22.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, por se tratar de matéria que regula a protecção da maternidade e da paternidade.

III – CONCLUSÃO

Nestes termos, a CITE delibera emitir parecer prévio desfavorável à recusa do pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador ..., porquanto não foram apresentados fundamentos passíveis de ser enquadrados como configurando uma situação de excepção em que se justifique a recusa do direito à prestação de trabalho em regime de horário flexível.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 9 DE NOVEMBRO DE 2011**