

PARECER N.º 48/CITE/2003

Assunto: Modalidade de horário de trabalho em regime de jornada contínua para os trabalhadores da função pública

Apensação dos Processos n.º 23/2003, n.º 54/2003 e n.º 55/2003

I – OBJECTO

1.1. A CITE recebeu em 11 de Abril de 2003, 19 de Março de 2003 e 3 de Julho de 2003, três pedidos de parecer, solicitados por vários funcionários do Instituto de ... e que deram origem aos Processos n.º 23/2003, Processo n.º 54/2003 e Processo n.º 55/2003.

1.2. O Processo n.º 23/2003, de 11 de Abril de 2003, diz respeito à exposição da funcionária ..., a exercer funções de ... no ..., cujo conteúdo é em síntese o seguinte:

“A requerente, à semelhança de muitos outros funcionários do referido Instituto, que beneficiava de jornada contínua desde 1998, em virtude de necessitar daquela modalidade de horário para acompanhamento dos seus dois filhos, menores de 12 anos, teve que renovar o pedido de acordo com o despacho supra-referenciado, aguardando ainda decisão sobre o mesmo.

Face às dúvidas que a Informação suscita, nomeadamente no que respeita à necessidade de invocar horários de infantários/escolas, tempo médio de percursos, excessiva onerosidade no pagamento de prolongamentos, justificação do prejuízo da não concessão, bem como a necessidade de renovação anual do respectivo pedido, reitera-se a apreciação da documentação junta (...).”

1.3. O Processo n.º 54/2003, de 19 de Março de 2003, diz respeito à exposição das funcionárias ..., ambas ..., a exercer funções no ..., cujo conteúdo é em sucintamente o seguinte:

“(...) Tal despacho, para além de nos suscitar dúvidas quanto à sua legalidade, nomeadamente, por decretar a caducidade em 1 de Abril de 2003 de todas as jornadas contínuas concedidas antes da data do referido despacho, a menos que seja efectuado novo pedido, inspira-nos as maiores reservas e indignação pelo modo como colide com os interesses das crianças, da família e da sociedade em geral. (...)

Face ao exposto, solicitamos com a máxima urgência a intervenção de V. Ex.a na matéria em apreço.”

É junto ao processo o comprovativo da concessão do direito à prestação de trabalho em jornada contínua às exponentes, datados de 5/05/2000 e 6/05/1998.

1.4. O Processo n.º 55/2003, de 3 de Julho de 2003, diz respeito a um abaixo assinado dos funcionários do ..., solicitando a intervenção da CITE, na seguinte situação:

“(...) Tal despacho, para além de nos suscitar dúvidas quanto à sua legalidade, nomeadamente, por decretar a caducidade em 1 de Abril de 2003 de todas as jornadas contínuas concedidas antes da data do referido despacho, a menos que seja efectuado novo requerimento, a fundamentar conforme os critérios fixados, inspira as maiores reservas e indignação pelo modo como colide com os interesses da criança, da família e da sociedade em geral. (...)”

1.4.1. A referida exposição foi assinada pelos seguintes funcionários do ...:

...

1.4.2. Em 18 de Julho de 2003, a CITE recebeu da funcionária do ..., com a categoria de ..., a desempenhar funções na sede da ..., informação de que seja considerada a sua desistência do respectivo processo e o seu nome formalmente retirado da lista de assinaturas, nos termos do disposto no artigo 110.º do Código do Procedimento Administrativo.

“Alega motivos pessoais e profissionais, pois não deseja que este acto prejudique de alguma forma o seu percurso profissional, porque desde sempre se pautou por princípios de isenção e imparcialidade, além de que nesta fase do procedimento interno do ... sobre os pedidos de jornada contínua, considera desajustado o teor do referido abaixo assinado.”

1.5. É junto aos processos referidos, o Parecer n.º ..., do Ministério ..., referente a modalidades de horário de trabalho de jornada contínua (disposições conjugadas da alínea d), n.º 1 do art.º 15.º e art.º 19.º, do Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de Agosto), que em síntese consagra a seguinte doutrina:

“(...) São vários o pedidos de alteração do regime de trabalho de Horário Rígido, para a modalidade de Jornada Contínua;

(...)

Verifica-se que nem todos cumprem as mesmas horas de trabalho.

Assim, uns trabalham 6 h, outros 6h 30m e, outros ainda, 7h, incluindo o período de 30 minutos de descanso para almoço;

Na ausência de regulamento interno de horário de trabalho, que fixe o cumprimento de horário para a prática desta modalidade, parece pertinente ponderar a uniformização de entendimentos, evitando-se a discrepância de opiniões e eventuais injustiças.

(...)

O Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de Agosto, é o normativo legal que consagra as regras e os princípios gerais em matéria de duração e horário de trabalho na Administração Pública.

(...)

Da leitura das disposições legais atrás mencionadas, parece-nos, salvo melhor opinião, que estamos perante um poder discricionário, isto porque, a lei estatui que são os dirigentes dos serviços que devem fixar os horários de trabalho, de uma forma ajustada e na medida do possível, de acordo com

o requerido pelos funcionários. Aliás, esta ideia é reforçada pelo legislador no n.º 4, do artigo 22.º, do citado Decreto-Lei.

Ou seja, o que parece resultar das normas em questão é que deixam à ponderação da Administração a liberdade de conferir a jornada contínua, dentro dos limites fixados na lei de acordo com a ponderação casuística do interesse público e, naturalmente, tendo em conta a motivação carreada pelo interessado.

(...)

Assim, se o período normal de trabalho tem a duração de sete horas diárias, (conforme art.º 8º deste mesmo diploma e Regulamento de Horário vigente neste Instituto), e prevendo a modalidade de horário em regime de jornada contínua a redução até uma hora, o funcionário terá de cumprir, no mínimo, o horário de 6 horas diárias ininterruptas, com trinta minutos de descanso, considerado tempo efectivo de trabalho.

Mas, tal não significa que o deferimento do pedido imponha, por si, a dita redução no horário.

Tal redução, naturalmente, terá de estribar-se em fundamentação concreta do requerente (v.g. saída/fecho dos infantários/ATL's/distância a percorrer e demora média no percurso, ónus económico desadequado para o prolongamento do horário do infantário/ATL, etc.)

(...)

Quando o funcionário requer esta modalidade de horário, deve-o fazer através de requerimento escrito e obedecendo aos parâmetros expressos no n.º 1, do art.º 74.º do CPA.

Diz, a alínea c) e d) deste mesmo artigo que, o requerimento deve conter” a exposição dos factos em que se baseia o pedido e, quando tal seja possível ao requerente, os respectivos fundamentos de direito – al. c)” e “a indicação do pedido, em termos claros e precisos – al. d)”, nisto se traduz o dever de fundamentação, de resto obrigação comum à Administração (art.º 124.º do CPA).

(...)

Trata-se de princípio fundamental para a Administração, isto porque, a fundamentação permite que a esta capte e entenda de uma forma transparente os motivos de facto e de direito que levam o funcionário a requerer tal pedido.

(...)

Assim, na impossibilidade de definição de regras uniformes, entendemos que a concessão de jornada contínua, e em concreto a redução de determinado período de trabalho (até uma hora) só deve ser concedida, respeitando os seguintes parâmetros:

. mostrar-se claramente que defende os legítimos interesses dos beneficiários para os quais foi prolatada a lei (menores de 12 anos/trabalhadores estudantes e outras situações devidamente fundamentadas);

. ter fundamentação clara, objectiva, suficiente e congruente, motivando a necessidade de tal modalidade de horário de trabalho, sob pena de prejuízos desproporcionais entre o bem jurídico protegido e o interesse público.

. mostrar-se conforme o interesse público, não o fazendo perigar.

(...)

Não basta que o administrado peticione a jornada contínua com fundamento na circunstância de ter a cargo um filho menor de 12 anos, antes é necessário carrear elementos concretos que motivem a necessidade do horário requerido, como por exemplo: encerramento das actividades escolares do menor, impossibilidade de apoio familiar, excessiva onerosidade do acompanhamento por terceiros, espaço geográfico a percorrer e tempo médio gasto, etc.

Naturalmente, isto é válido para a própria concessão da modalidade de horário de jornada contínua, bem como para a redução do horário até 1 hora por dia.

Concretizando, será razoável que um progenitor requeira jornada contínua quando o infantário funciona das 8 h às 19 h (o que diga-se, é normal), e com redução do horário em 1 hora (mais meia hora de repouso, considerada tempo normal de serviço) só para poder ir mais cedo para casa?

A resposta é, necessariamente, negativa.

(...)

Em respeito ao princípio da igualdade, as situações existentes devem ser revistas, num prazo razoável, por forma a aferir da sua necessidade, adequabilidade e proporcionalidade.”

1.5.1. O referido Parecer mereceu, da Senhora Presidente ..., o seguinte Despacho:

“Visto com apreço. Realço o rigor e a clareza do presente parecer. Efectivamente, e como já venho referindo há algum tempo considero necessária a revisão da situação existente no ..., nomeadamente em matéria de horários específicos e, em particular, jornadas contínuas. Ao prever esta modalidade de horário, o legislador teve em conta conciliar, sempre que possível, interesses distintos, sem perder de vista o que deve prevalecer – o interesse público.

Assim, e concordando que se está perante um poder discricionário da Administração, exercido no caso concreto, em função das reais necessidades que fundamentam o pedido e da sua possibilidade de conciliação, até determinado limite, com os interesses do serviço, parece-me imprescindível uma revisão global da matéria.

Nestes termos, determino:

a) Que até ao final do mês de Março de 2003, todos os funcionários a quem tenha sido concedida e se mantenha em vigor, o horário de jornada contínua, apresentem nos respectivos serviços uma renovação do pedido, se tal interesse e necessidade se mantiver, devendo o mesmo, explicitamente conter fundamentação clara, objectiva e completa quanto aos motivos por que pretende tal horário e os eventuais prejuízos da não concessão nos termos solicitados;

b) Que futuros pedidos sejam instruídos de igual modo;

c) Que os requerimentos contenham, explicitamente, a análise e parecer do dirigente respectivo, com referência expressa à existência, ou não, de prejuízos para o serviço, devidamente fundamentada.

d) Que o ..., a quem devem ser remetidos os processos, devidamente instruídos, emita parecer e mas submeta a despacho, tendo em atenção os parâmetros definidos na presente informação, no prazo máximo de um mês após a sua entrada.

e) Mais determino que caducam, a 1 de Abril de 2003, todos os horários de jornada contínua concedidos antes da data do presente despacho e cujo pedido de renovação, nos termos da alínea a),

não tenham dado entrada nos serviços até àquele momento ou não tenham já sido despachados, entretanto.

Divulgue-se o presente despacho e o parecer que o antecede.

03.02.06”.

- 1.6.** A questão levantada nos processos em análise é a mesma questão tratada no Processo n.º 21/2003 que culminou com a aprovação do Parecer n.º 41/CITE/2003, pela maioria dos membros presentes na reunião da CITE, de 1 de Agosto de 2003, com o voto contra da CIP.

Desta forma e em face da identidade de pedidos e causa de pedir dos presentes processos e da decisão já deliberada no Processo n.º 21/2003 e constante do Parecer n.º 41/CITE/2003, na reunião da CITE, de 22 de Agosto de 2003, foi deliberado por unanimidade dos membros presentes a apensação de todos os restantes processos com o mesmo pedido e causa de pedir relacionados com o

Em face dessa deliberação foram apensos os seguintes processos:

Processo n.º 23/2003;

Processo n.º 54/2003;

Processo n.º 55/2003.

Nestes termos, transcrevem-se as considerações de natureza jurídica explanadas no Parecer n.º 41/CITE/2003:

II – ENQUADRAMENTO JURIDICO

- 2.1.** *“2.1. A Constituição da República Portuguesa consagrou a família como elemento fundamental da sociedade, que tem o direito à protecção dessa sociedade e do Estado e à efectivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros, nomeadamente consagrando o direito dos pais e das mães à protecção da sociedade e do Estado para a 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, assim como, consagrou o direito ao trabalho assegurando a igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais, assegurando também, como direito desses trabalhadores, a 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.¹*

¹ Artigo 58.º n.º 2 alínea b), artigo 59.º n.º 1 alínea b), artigo 67.º n.º 1 e n.º 2 alínea b) e artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa.

2.2. *O artigo 19.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, na redacção que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio – Lei da Protecção da Maternidade e da Paternidade (LPMP) – vem executar os princípios constitucionais referidos, instituindo o direito dos pais trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos a trabalhar em horário reduzido ou flexível em condições a regulamentar.*

O legislador entendeu instituir dois regimes diferentes para a regulamentação da LPMP, tendo criado o Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro e o Decreto-Lei n.º 194/96, de 16 de Outubro, respectivamente a regulamentação para o sector privado e a regulamentação para o sector público.

Assim, e no que concerne à regulamentação para o sector privado, estipulam os artigos 17.º e 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, as modalidades em que o direito supra referido deve ser exercido, como deve ser requerido e em que termos pode ser limitado.

Igualmente se estabelece nestes dois preceitos legais uma garantia acrescida de defesa dos legítimos interesses dos pais trabalhadores, consubstanciada na obrigatoriedade de parecer emitido pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, em caso de intenção de recusa da pretensão do trabalhador, por forma a garantir que nos termos definidos na lei seja legítima a recusa de um direito que tem a sua máxima expressão na Constituição da República Portuguesa.

Quanto à regulamentação existente para o sector público e não obstante a seu desfasamento relativamente às alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio à Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, definem os artigos 19.º a 22.º do Decreto-Lei n.º 194/96, de 16 de Outubro, os termos pelos quais se deve pautar o exercício da Administração Pública quando em causa está a pretensão de trabalhadores com filhos, adoptandos ou adoptados ou filhos do cônjuge a cargo que tenham idade inferior a 12 anos, que necessitam do seu acompanhamento.

Refere o artigo 20.º do mencionado diploma regulamentar que: “Aos trabalhadores com filhos, adoptandos, adoptados ou filhos de cônjuge a cargo que tenham idade inferior a 12 anos ou que sejam deficientes e que se encontrem em algumas das situações previstas no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 170/80, de 29 de Maio, devem os serviços e organismos fixar a requerimento do interessado, sem prejuízo do cumprimento da duração semanal do trabalho e com observância do previsto na lei geral, horários com a necessária flexibilidade e ajustados, na medida do possível, ao acompanhamento daqueles.”

E completa o artigo 22.º que “ 1- O disposto nos artigos 19.º e 20.º será aplicado de forma que não seja perturbado o normal funcionamento dos serviços, mediante acordo entre o dirigente e os trabalhadores interessados.

2- Sempre que o número das pretensões para a utilização das facilidades de horários se revelar manifesta e comprovadamente comprometedor do normal funcionamento dos serviços ou organismos, fixar-se-ão, pelo processo previsto no n.º 1 deste artigo, o número e condições em que serão deferidas as pretensões apresentadas.”

Da análise destes preceitos legais conclui-se que os trabalhadores com filhos menores de 12 anos têm um direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar, com consagração constitucional, legal e regulamentar, que se traduz, no caso em apreço, no direito a trabalhar em horário com a necessária flexibilidade e ajustado às necessidades dos seus descendentes, sendo que, no sector público a recusa do exercício deste direito fica limitada à fundamentação em como a utilização das facilidades de horário se revela manifesta e comprovadamente comprometedora do normal funcionamento dos serviços ou organismos.

De referir que, ainda que não se encontre prevista nesta regulamentação uma garantia acrescida de defesa dos legítimos interesses dos pais trabalhadores, como existe para o sector privado, é doutrina da CITE constante do Parecer n.º 40/CITE/2000 que: “(...) 3.1. Em face dos princípios constitucionais e legais da igualdade, da conciliação da actividade profissional com a vida familiar, da protecção da sociedade e do Estado na realização da insubstituível acção dos pais e das mães em relação aos seus filhos, deve aplicar-se o regime consagrado nos n.ºs 2 a 6 do artigo 17.º e n.º 8 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, aos trabalhadores da Administração Pública, por se tratar de uma garantia acrescida na efectivação dos seus direitos ao trabalho a tempo parcial, à jornada contínua e ao horário flexível, que não se encontra prevista na actual regulamentação da lei da protecção da maternidade e da paternidade para o sector público.”

2.3. *A regulamentação da LPMP manda observar o previsto na lei geral sobre esta matéria, assim o dispõe o já citado artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 194/96, de 16 de Outubro.*

Desta forma e atento o que se dispõe no diploma que estabelece as regras e os princípios gerais em matéria de duração e horário de trabalho na Administração Pública, cabe referir o que se dispõe nos n.ºs 2 e 3 do artigos 19.º e n.º 2 do artigo 22.º do Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de Agosto:

Artigo 19.º “2- A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determinar uma redução do período normal de trabalho diário nunca superior a uma hora, a fixar na regulamentação a que se refere o n.º 2 do artigo 6.º.

3- A jornada contínua pode ser adoptada nos casos previstos no artigo 22.º e em casos excepcionais devidamente fundamentados.”

Artigo 22.º “ 2- De igual modo, aos funcionários e agentes com descendentes ou afins na linha recta descendente, adoptandos ou adoptados a cargo, com idade inferior a 12 anos ou que sejam portadores (...) devem ser fixados, nos termos do artigo 15.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, alterada pela Lei n.º 17/95, de 9 de Junho, pelo Decreto-Lei n.º 194/96, de 16 de Outubro, e pela Lei n.º 102/97, de 13 de setembro, horários de trabalho ajustados, na medida do possível, ao acompanhamento dos mesmos.”²

Da conjugação das normas mencionadas conclui-se que aos funcionários públicos devem ser fixados, nos termos definidos na LPMP e respectiva regulamentação para o sector público, horários

de trabalho ajustados ao acompanhamento dos menores que estejam a seu cargo, sendo assim uma regra e não uma excepção o direito que o funcionário tem de que lhe seja concedido a possibilidade de prestação de trabalho em regime horário de jornada contínua.

Deste preceituado legal, também fica esclarecida a obrigatoriedade que impende sobre o dirigente máximo do serviço em fixar através de regulamento interno e após consulta prévia dos funcionários e agentes, através das suas organizações representativas, os regimes de prestação de trabalho e horários mais adequados.

2.4. *Analisado o actual Regulamento do Horário de Trabalho no ..., nomeadamente o seu artigo 3.º, verifica-se que a modalidade de prestação de trabalho em regime de jornada contínua não se encontra expressamente prevista, só se prevendo a modalidade de horário flexível e outras modalidades previstas na lei, que por despacho do Presidente ... poderão ser adoptadas. Sendo que, a jornada contínua constitui por si mesma uma modalidade do regime de horário flexível.*

As únicas limitações são assim:

- a previsão legal daquela modalidade horária;*
- a não possibilidade de adopção de uma modalidade de horário de trabalho que afecte o regular e eficaz funcionamento dos serviços.*

2.5. *Em face de tudo quanto fica exposto e de acordo com as normas legais vigentes sobre o direito que assiste aos trabalhadores com filhos menores de 12 anos de trabalharem em tempo parcial ou horário flexível, não resta dúvidas que esse direito existe para os funcionários do Estado, que devem requer esse direito nos termos dos artigos 20.º e 22.º do Decreto-Lei n.º 194/96, de 16 de Outubro, e nos termos do n.º 4 do artigo 22.º do Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de Agosto, e que à Administração Pública cabe apenas aplicar o disposto no n.º 1 do artigo 22.º do Decreto-Lei n.º 194/96, de 16 de Outubro, e no caso em apreço o disposto no n.º 4 do artigo 3.º do Regulamento dos Horários no ..., referente à protecção do normal funcionamento dos serviços.*

Realça-se a inexistência de qualquer obrigação do funcionário em fundamentar exhaustivamente o seu pedido, bastando apenas manifestar o seu interesse no exercício do direito ao acompanhamento do menor a seu cargo e declarar que está numa das situações previstas no artigo 19.º da LPMP ou no n.º 2 do artigo 22.º da lei geral sobre horário de trabalho para a função pública. E tal é bastante para uma fundamentação objectiva, nos termos legais. E excessiva, naturalmente, a exigência nomeadamente da apresentação dos eventuais prejuízos que acarretará o indeferimento do pedido.

Desta forma afigura-se inadequada a exigência de fundamentação que a lei não obriga, conforme se pretende instituir através do Parecer em análise, assim como se afigura excessiva porque ilegal a determinação da caducidade de um acto constitutivo de direitos dos funcionários, que são direitos fundamentais, com base na necessidade de “uma revisão global da matéria”, conforme o Despacho

² A actual redacção da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril consta do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio.

da Senhora Presidente ..., por carecer de fundamento legal, atento o que se dispõe na alínea b) do n.º 1 do artigo 140.º do C.P.A., referente à revogabilidade dos actos válidos, referindo-se a este propósito que o acto praticado pela Administração, é um acto revogatório e não a determinação de uma caducidade, uma vez que, pela própria natureza dos actos em questão, se dirá que a caducidade não se determina, ocorre, e a revogação existe como consequência de uma acção por parte de quem a pode determinar.

Uma vez mais se afirma que em sede de concessão de jornada contínua nos termos do artigo 19.º da LPMP, apenas releva a protecção do normal funcionamento dos serviços e não qualquer disparidade no exercício deste horário que possa existir entre os vários funcionários abrangidos pela jornada contínua, tanto mais que, sendo obrigação da Administração, não existe regulamento interno para este tipo de horário e a uniformização da sua prática deve ser resolvida através da inserção dessa matéria em sede do regulamento interno e com observância dos preceitos legais que se lhe aplicam.

Refere-se ainda que, no que respeita à redução do período normal de trabalho, previsto no n.º 2 do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de Agosto, essa redução resulta de uma determinação da lei que estabelece um limite máximo, nunca superior a uma hora por dia. Assim se conclui que a jornada contínua, para funcionários públicos determina essa redução, que contudo não pode ser superior a uma hora, devendo assim e uma vez mais ser consideradas as questões relacionadas com o normal funcionamento dos serviços, uma vez que a jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia. Não será de atender a outras questões que não têm qualquer correspondência legal, tanto mais que quando se fala de conciliação entre a actividade profissional e a vida familiar, não se fala apenas de desfasamentos entre os horários laborais e os horários escolares, da onerosidade do acompanhamento dos filhos por terceiros ou o tempo despendido em deslocações, mas em qualidade de tempo prestado ao filhos que constitui uma obrigação constitucional que impende sobre os pais e mães trabalhadores e que pode passar pelo simples facto de ter tempo disponível para os ouvir, brincar ou acompanhar numa actividade lúdica, o que se traduz em termos gerais na obrigação de bem educar, constituindo esta obrigação um direito fundamental da criança enquanto membro fundamental da família.”

- 2.6.** No que respeita ao pedido de desistência apresentado pela funcionária ..., constante do Processo n.º 55/2003, e conforme o referido no ponto 1.4.2. deste parecer, nos termos do n.º 1 do artigo 110.º do CPA, “1. Os interessados podem, mediante requerimento escrito, desistir do procedimento ou de alguns dos pedidos formulados, bem como renunciar aos seus direitos ou interesses legalmente protegidos, salvo nos casos previstos na lei.”

Nestes termos, considera-se o pedido de desistência do Processo n.º 55/2003, formulado pela funcionária do

III – CONCLUSÕES

“3.1. Da conjugação das normas referidas nos pontos 2.2. a 2.4. deste parecer conclui-se que aos funcionários públicos devem ser fixados, nos termos definidos na LPMP e respectiva regulamentação para o sector público, horários de trabalho ajustados ao acompanhamento dos menores que estejam a seu cargo, sendo assim uma regra e não uma excepção o direito que o funcionário tem de que lhe seja concedido a possibilidade de prestação de trabalho em regime de horário de jornada contínua.

3.2. A lei impõe relativamente ao requerimento de prestação de trabalho em regime de jornada contínua a fundamentação do fim para que se destina.

Considera-se ilegal a determinação da caducidade de um direito fundamental dos funcionários por carecer de fundamento legal, nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 140º do C.P.A. e atenta a própria natureza do acto em análise, conforme referido no ponto 2.5..

3.3. Assim, a CITE é de parecer que no caso sub judice o acto praticado pela Administração é nulo, nos termos da alínea d) do n.º 2 do artigo 133.º do C.P.A, porque ofensivo do conteúdo essencial de um direito fundamental à conciliação da actividade profissional com a vida familiar, sendo que o acto nulo não produz quaisquer efeitos jurídicos, independentemente da declaração de nulidade, nos termos do n.º 1 do artigo 134.º do C.P.A., e recomenda ao ...l que tome as medidas necessárias e adequadas, no sentido de serem observados os princípios constitucionais e legais em matéria de conciliação da actividade profissional com a vida familiar.”

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 5 DE SETEMBRO DE 2003, COM O VOTO CONTRA DA C.I.P.