

PARECER N.º 41/CITE/2003

Assunto: Modalidade de horário de trabalho em regime de jornada contínua para os trabalhadores da função pública
Processo n.º 21/2003

I – OBJECTO

1.1. A CITE recebeu, em 28/03/2003, exposição da funcionária ..., Técnica Superior de ..., a exercer funções no Instituto de ..., Equipa da ... – Família e Menores e a prestar serviço em regime de jornada contínua, cujo conteúdo é o seguinte:

1.3.1. *“No passado mês de Fevereiro, fui surpreendida pelo despacho da Sr.ª Presidente do Instituto de ..., exarado no parecer jurídico n.º .../DRH/2002 que o acompanha, o qual anexa.*

Tal despacho, para além de me 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 as maiores reservas e indignação pelo modo como colide com os interesses da criança, 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.”

1.2. A funcionária envia cópia do requerimento dirigido à Senhora Presidente do Instituto de ..., cujo conteúdo, em síntese, se transcreve:

1.2.1. *“(...) requerer a V. Ex.a se digne autorizar a manutenção do seu horário de trabalho em vigor, no regime de jornada contínua, compreendido entre as 9h30m e as 15h30m, nos termos e com os fundamentos seguintes:*

1º - A requerente é mãe de um filho menor (...), de 9 anos de idade, o qual atenta à sua idade e características pessoais e educativas, carece do seu acompanhamento pessoal, pelo maior tempo possível, por forma a lhe possibilitar o seu desenvolvimento da forma mais equilibrada possível.

2º - A concessão à requerente do regime de jornada contínua (...) só deverá ser denegada em caso de manifesta impossibilidade para o normal funcionamento dos serviços, pelo que, à parte essa situação excepcional, que não se verifica no caso presente, constitui um imperativo constitucional e legal de protecção à maternidade, à família e aos menores, a que o ..., por maioria de razão, atenta a sua natureza e atribuições, não pode ficar indiferente. Na verdade,

3º A concessão da jornada contínua à Requerente não colide com o interesse do Serviço, nem causa o menor prejuízo ou inconveniente ao mesmo, porque a Requerente não só cumpre escrupulosamente o referido horário, como também sempre assegurou, e continua a assegurar, o trabalho da Equipa.

Aliás, é devido ao referido horário que a Requerente pode atender utentes na hora do almoço, entre as 12.30h e as 14h, as únicas em que muitos deles podem acorrer aos Serviços.

4º a eventual não manutenção de tal regime – para além de violar, sem fundamento, os direitos e garantias da Requerente como mãe, assegurados pelas disposições legais supra referidas, constituiria grave prejuízo para a estabilidade psicológica e bem estar do menor, atendendo ao seu horário escolar (de 2ª a 5ª f das 9h15m às 16h10m e às 6ªs f das 9h.15 às 15h, conforme horário em anexo) sendo a única familiar disponível para o acompanhar a partir desta hora e na medida em que a função materna, com especial incidência nas vertentes afectiva e educativa, nunca poderá ser substituída por terceiros dependentes de uma relação meramente pecuniária.

(...)”

- 1.3.** É junto ao processo o Parecer n.º .../DRH, do Ministério da ... – Instituto de ..., 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 8.º 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.”

1.3.1. O referido Parecer mereceu, da Senhora Presidente do Instituto de ..., 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 DRH, 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”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 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 familiar¹.
- 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 suprarreferido 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.

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.

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 comprometedora 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 concluí-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 Instituto de ..., 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 do Instituto, 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 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.

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 requerer 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 exaustivamente 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 da Senhora Presidente do ..., 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 do 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.** Por último e atendendo ao referido pela exponente, nomeadamente quando diz que: *“Aliás, é devido ao referido horário que a Requerente pode atender utentes na hora do almoço, entre as 12.30h e as 14h, as únicas em que muitos deles podem acorrer aos Serviços “, referir-se-á no que concerne à boa administração dos serviços, o que se dispõe sobre essa matéria no Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de Abril, nomeadamente o seu artigo 6.º que dispõe que:*
- “1- Os serviços ou organismos que tenham atendimento ao público devem praticar horário contínuo que abranja sempre o período da hora do almoço, salvo se estiverem autorizados pelo respectivo membro do governo a praticar outro diferente.*
- 2- A prática do horário contínuo não prejudica o período legalmente fixado de duração de trabalho diário dos respectivos trabalhadores (...).”*

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 140.º 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 Instituto de ... 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 1 DE AGOSTO DE 2003, COM O VOTO CONTRA DA CIP