

ASSUNTO:	Jornada contínua.	
Parecer n.º:	INF_DSAJAL_LIR_5836/2017	
Data:	06-07-2017	

Pela Exa Chefe da Divisão Administrativa e de Recursos Humanos foi solicitado parecer acerca da seguinte situação:

“Alguns trabalhadores em funções públicas solicitam que lhe seja atribuído o “horário de jornada contínua”, atendendo a que tem responsabilidades familiares, pedido este feito no enquadramento do artigo 114.º, nº 3, alínea a) do Anexo da Lei 35/2014, de 20 de junho (LTFP). A decisão relativamente aos trabalhadores com vínculo de trabalho em funções públicas, aprovado pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, vem sendo a de indeferir o pedido (com exceção dos trabalhadores com filhos portadores de deficiência), alegando que lhe são aplicáveis, em matéria de direito a determinado tipo de horários, as disposições legais sobre proteção da parentalidade previstas no Código do Trabalho, revisto pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, nos termos da alínea d) do n.º 1 do artigo 4.º daquele diploma. Isto é, quando o referido diploma contempla, no artigo 114.º, nº 3, a possibilidade de prestação de trabalho na modalidade de jornada contínua para trabalhadores/as progenitores/as com filhos até à idade de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, o decisor entende que apenas são considerados casos excecionais os relativos a progenitores de menores com deficiência comprovada documentalmente e a usufruir da respetiva bonificação em sede de abono de família. Tem entendido esta autarquia que, relativamente a horários adaptados à proteção da parentalidade aplica-se o disposto no Código do Trabalho com as especificidades da LTFP.

Colocada esta questão numa ação de formação ocorrida recentemente, também foi verificado que o formador é de opinião que a informação se deve enquadrar no âmbito da LTFP, artigo 114º nº 3, alínea a), sendo excecional e devidamente fundamentado e sendo a decisão discricionária por parte do empregador. Não é um direito automático do trabalhador, pode ser adotada em casos devidamente fundamentados e a análise é casuística. Contudo há entendimentos diferentes, defendendo que a prestação de trabalho em regime de jornada contínua, nos termos do artigo 114.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, é um verdadeiro direito do trabalhador desde que se encontre na previsão de uma das alíneas do já citado nº 3 do artigo 114º. Uma vez que regime de jornada contínua, sendo considerado um dos instrumentos que pretendem viabilizar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, não se confunde com os regimes previstos nos artigos 55.º e 56.º do Código do Trabalho, vimos pedir o

entendimento desses serviços quanto à legalidade da manutenção da posição defendida até ao momento de não conceder esta tipologia de horário apenas porque o requerente se encontra numa das previsões do n.º 3 do artigo 114.º da já citada LTFP.”

Cumpra, pois, informar.

O art.º 114.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, sob a epígrafe “Jornada contínua”, determina o seguinte:

“1 - A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso nunca superior a trinta minutos, que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho.

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.

3 - A jornada contínua pode ser adotada nos casos de horários específicos previstos na presente lei e em casos excecionais, devidamente fundamentados, designadamente nos seguintes:

- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;
- d) Trabalhador adotante, tutor ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
- e) Trabalhador estudante;
- f) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem;
- g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

4 - O tempo máximo de trabalho seguido, em jornada contínua, não pode ter uma duração superior a cinco horas.” (sublinhados nossos)

Ora, quanto à questão de saber se os trabalhadores com responsabilidades familiares têm ou não direito a desempenhar funções em regime de jornada contínua, recordamos que o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar se encontra consagrado na alínea b) do n.º 1 do art.º 59º da Constituição da República Portuguesa (CRP).

Por outro lado, nos termos da alínea b) do n.º 2 do art.º 212º do Código do Trabalho (CT), por remissão da alínea d) do n.º 1 do artigo 4.º da LTFP, constitui dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação.

No entanto, conforme se defende no parecer n.º 95/CITE/2016 da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) : “embora o regime de jornada contínua seja considerado um dos instrumentos que pretendem viabilizar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, o mesmo não se confunde com os regimes previstos nos artigos 55.º e 56.º do Código do Trabalho.”

Assim, o n.º 3 do art.º 114º estabelece que este tipo de horário “pode” ser adotado nos casos de horários específicos previstos na LTFP e em casos excecionais, devidamente fundamentados (dos quais procede a uma enumeração exemplificativa, aí se incluindo o caso de trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 anos.). Ora, da leitura deste normativo parece-nos decorrer que a concessão do horário em regime de jornada contínua não constitui um direito, mas antes uma faculdade, razão pela qual carece da autorização do empregador público . Assim, nem o empregador público está vinculado à concessão deste tipo de horário (embora tenha de fundamentar a respetiva recusa, caso ocorra), nem o trabalhador tem qualquer garantia de lhe ser deferido um pedido que formule nesse sentido.

Aliás, Paulo Veiga e Moura e Cátia Arrimar , na anotação ao artigo 114º consideram não se estar perante um direito subjetivo, “devendo a adopção de tal horário ser objecto de ponderação por parte do empregador público à luz dos interesses envolvidos, sem prejuízo de só se poder recusar a concessão de tal horário, pelo menos quando o pedido se alicerce nas alíneas a) a d) do n.º 3, se comprovadamente for de todo impossível a sua adopção ou se a mesma causar prejuízos graves ao funcionamento do serviço e claramente superiores aos que se pretendem acautelar com tal modalidade de horário, não podendo a decisão de recusa deixar de enumerar e fundamentar as razões dessa impossibilidade ou da gravidade para o interesse público.”

Nesta conformidade, a fim de esclarecer as dúvidas que se suscitem e tal como tem entendido esta Divisão de Apoio Jurídico, afigura-se-nos que a previsão desta modalidade de horário e as condições da sua concessão devem constar do regulamento interno, como resulta do n.º 1 do art.º 110º e do n.º 8 do art.º 103º da LTFP.

Em conclusão

1. De acordo com o consignado no art.º 114º da LTFP, a jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso nunca superior a trinta minutos, que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho.
2. A jornada contínua pode ser adotada nos casos de horários específicos previstos na LTFP e em casos excecionais, devidamente fundamentados, entre os quais se inclui o de trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.
3. A concessão do horário em regime de jornada contínua não constitui um direito, mas antes uma faculdade, razão pela qual carece da autorização do empregador público.
4. Conforme se defende no parecer n.º 95/CITE/2016 da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE): “embora o regime de jornada contínua seja considerado um dos instrumentos que pretendem viabilizar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, o mesmo não se confunde com os regimes previstos nos artigos 55.º e 56.º do Código do Trabalho.”
5. Caso o empregador público recuse a concessão do horário em regime de jornada contínua a trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 anos, tal recusa deverá ser devidamente fundamentada (por, por exemplo, “causar prejuízos graves ao funcionamento do serviço e claramente superiores aos que se pretendem acautelar com tal modalidade de horário”) e não apenas por alegação “de que lhe são aplicáveis, em matéria de direito a determinado tipo de horários, as disposições legais sobre proteção da parentalidade previstas no Código do Trabalho.”
6. A fim de esclarecer as dúvidas que se suscitem e conforme tem entendido esta Divisão de Apoio Jurídico, a previsão desta modalidade de horário e as condições da sua concessão deverão constar do regulamento interno, tal como resulta do n.º 1 do art.º 110º e do n.º 8 do art.º 103º da LTFP.