

<b>Parecer n.º</b>	DAJ 207/21
<b>Data</b>	28 de dezembro de 2021
<b>Autor</b>	Cristina Braga da Cruz

<b>Temáticas abordadas</b>	Jornada Contínua Estatuto Trabalhador-Estudante
----------------------------	--

---

Notas

Solicitou o Município de ..., parecer jurídico a esta Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Centro, sobre as seguintes questões:

- a) Além dos direitos estabelecidos no artigo 91º da Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho, pode um trabalhador acumular em simultâneo a redução do período normal de trabalho diário de uma hora (jornada contínua) com a redução de quatro horas da dispensa de trabalho para a frequência de aulas (estatuto de trabalhador-estudante), prevista na alínea b), do nº 3, do artigo 90º do Código do Trabalho?
- b) Se um trabalhador já praticar horário de trabalho na modalidade de jornada contínua, e posteriormente solicitar estatuto de trabalhador estudante pode ser-lhe atribuído além dos direitos previstos no artigo 91º do Código do Trabalho, a redução prevista na alínea b), do nº 3 do 90º do mesmo diploma legal?

No que concerne ao horário de trabalho na modalidade de **jornada contínua**, cumpre dizer o seguinte:

Por remissão da alínea h), do n.º 1, do artigo 4.º, da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, conjugada com o art.º101 da mesma lei, aos trabalhadores com vínculo de emprego público é aplicável o Código do Trabalho, em matéria de organização e tempo de trabalho, com as devidas adaptações e sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes.

O art.º 108.º da LTFP define o horário de trabalho como "*a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário ou dos respetivos limites, bem como dos intervalos de descanso*", acrescentando que o "*empregador público deve respeitar os períodos de funcionamento e de atendimento na organização dos horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço*".

Acrescenta o artigo 103º, no seu nº 5 que "*na definição e fixação do período de atendimento deve atender-se aos interesses dos utentes dos serviços e respeitar-se os direitos dos trabalhadores dos serviços.*"

Por último, estabelece que "*competem ao dirigente máximo dos serviços fixar os períodos de funcionamento e atendimento, assegurando a sua compatibilidade com os*

*regimes de prestação de trabalho, por forma a garantir o regular cumprimento das missões que lhe estão cometidas."*

Por seu turno, o art.º 110º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, estabelece que em função da natureza das suas atividades, podem os órgãos ou serviços adotar uma ou, simultaneamente, mais do que uma das modalidades de horário de trabalho ali previstas, entre elas a modalidade de jornada contínua.

O art.º 114º da LGTFP, 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.*

Assim, de acordo com o que estabelece o n.º 1 do citado artigo 114º, “*ao contrário do*

*que sucede com todas as demais modalidades de horário de trabalho, nas quais o cumprimento do período normal de trabalho é efetuado em dois períodos de trabalho interrompidos por um intervalo, na jornada contínua há uma prestação ininterrupta de trabalho, o que significa que o tempo de trabalho que o trabalhador tem que prestar não é interrompido, ou melhor, é interrompido mas a interrupção é considerada como tempo de trabalho e como prestação efetiva de serviço<sup>1</sup>.”*

Para além disso, a prestação de trabalho em jornada contínua, como dispõe o n.º 2 do mesmo normativo legal, “*envolve ainda uma redução do período normal de trabalho, pelo que o período temporal do exercício efetivo de funções em regime de jornada contínua é muito inferior ao das restantes modalidades de horário de trabalho, pois não só há um determinado espaço temporal que é considerado como trabalho quando na realidade se está a descansar, como o próprio período de trabalho terá de ser reduzido na sua duração.*”<sup>2</sup>”

Acresce que, 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, entre os quais constam os factos de ter estatuto de trabalhador estudante e ser 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<sup>3</sup>.

Ou seja, 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.

Nestes termos, no caso aqui em análise, com base no disposto nas alíneas e) e a), do n.º 3, do artigo 114º referido, decidi a autarquia conceder este tipo de horário de trabalho a três trabalhadores, dois dos quais por se tratarem de trabalhadores-estudantes e um terceiro por ser progenitor com filhos até à idade de 12 anos.

---

<sup>1</sup> Comentários à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, Paulo Veiga e Moura e Cátia Arrimar, 1º volume, pág. 393.

<sup>2</sup> Idem.

<sup>3</sup> Comentários à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, Paulo Veiga e Moura e Cátia Arrimar, 1º volume, pág. 395.

Decorre da concessão do horário de trabalho na modalidade de jornada contínua, para os três trabalhadores, como suprarreferimos, uma prestação ininterrupta de trabalho, o que significa que o tempo de trabalho que o trabalhador tem que prestar não é interrompido, ou melhor, é interrompido, mas a interrupção é considerada como tempo de trabalho e como prestação efetiva de serviço e uma redução do período normal de trabalho.

No que diz respeito ao **estatuto de trabalhador-estudante**, cumpre dizer o seguinte:

O Estatuto do Trabalhador Estudante está consagrado nos artigos 89 ° a 96 ° do Código de Trabalho, por força do disposto na alínea g) do n ° 1 do artigo 4 ° da Lei n ° 35/2014, de 20/06, (LTFP).

Estas normas, para além de definirem a noção de trabalhador-estudante (artigo 89 ° do Código de Trabalho), prescrevem, entre outros direitos relacionados com o seu estatuto, a organização do tempo de trabalho de trabalhador estudante (artigo 90 °).

O n ° 1, do artigo 90 ° prescreve, que o horário de trabalho de trabalhador-estudante deve sempre que possível, ser ajustado de modo a permitir a frequência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino.

Determinando o n ° 2 da mesma disposição legal que, quando tal não seja possível o referido ajuste do horário, o **trabalhador-estudante tem direito a dispensa de trabalho para frequência de aulas**, se assim o exigir o horário escolar, sem perda de direitos e que conta como prestação efetiva de trabalho.

Estabelecendo a alínea b), do n ° 3 do referido artigo 90° que a dispensa de trabalho para frequência de aulas pode ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente, à escolha do trabalhador-estudante, e tem a duração máxima, de quatro horas semanais para período igual ou superior a trinta horas e inferior a trinta e quatro horas.

Pretende-se com este preceito dispensar o trabalhador do seu trabalho para que o mesmo frequente as aulas, não o onerando neste caso com quaisquer ónus, incluindo o subsídio de refeição.

A lei incentiva, assim, que o trabalhador estudante frequente as aulas, tratando a dispensa para estes efeitos como serviço efetivo.

Esta é uma exceção à regra, dado que a regra é a de que havendo dispensas não há serviço efetivo.

A lei trata, desta forma, como serviço efetivo quer os trabalhadores estudantes, dispensados do serviço porque frequentam aulas.

Dispõe ainda o artigo 91º do Código do Trabalho, sob a epígrafe, **“Faltas para prestação de provas de avaliação”**:

*“1 - O trabalhador-estudante pode faltar justificadamente por motivo de prestação de prova de avaliação, nos seguintes termos:*

- a) No dia da prova e no imediatamente anterior;*
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias imediatamente anteriores são tantos quantas as provas a prestar;*
- c) Os dias imediatamente anteriores referidos nas alíneas anteriores incluem dias de descanso semanal e feriados;*
- d) As faltas dadas ao abrigo das alíneas anteriores não podem exceder quatro dias por disciplina em cada ano letivo.*

*2 - O direito previsto no número anterior só pode ser exercido em dois anos letivos relativamente a cada disciplina.*

*(...)*

*6 - Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas por trabalhador-estudante na estrita medida das deslocações necessárias para prestar provas de avaliação, sendo retribuídas até 10 faltas em cada ano letivo, independentemente do número de disciplinas.”*

Em conclusão:

- 1- A concessão do horário na modalidade de jornada contínua não colide com os direitos decorrentes do trabalhador possuir estatuto de trabalhador estudante.

- 2- Com efeito, a concessão do horário na modalidade de jornada contínua depende da vontade do empregador, embora este tenha de fundamentar a respetiva recusa, caso ocorra.
- 3- Já no que diz respeito aos direitos, estabelecidos nos artigos 90º e 91º, decorrentes do estatuto de trabalhador estudante pretende a lei incentivar o mesmo à frequência das aulas.
- 4- Assim, o trabalhador a quem foi concedido o horário na modalidade de jornada contínua, por ser trabalhador estudante (alínea e), do nº 3 do artigo 114º da LGTFP), o que envolve uma redução do período normal de trabalho, tem direito a usufruir das quatro horas de dispensa para frequência de aulas, nos termos do que estabelece a alínea b), do nº 3 do artigo 90º do Código do Trabalho, se não for possível ajustar o seu horário de modo a permitir a frequência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino (nº 2, artigo 90º da LGTFP) e também das faltas para prestação de provas de avaliação de acordo com o estabelecido no artigo 91º do mesmo diploma legal.
- 5- Se um trabalhador já praticar horário de trabalho na modalidade de jornada contínua, por se tratar de um progenitor com filhos até à idade de 12 anos (alínea a), do nº 3, do artigo 114º da LGTFP), e posteriormente solicitar estatuto de trabalhador estudante, pode usufruir, além dos direitos previstos no artigo 91º do Código do Trabalho, da redução prevista na alínea b), do nº 3 do 90º do mesmo diploma legal, se não for possível se não for possível ajustar o seu horário de modo a permitir a frequência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino (nº 2, artigo 90º da LGTFP).