

Jornada contínua

1. Por força do disposto no artigo 101º do Anexo à Lei nº 35/2014, de 20-06, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), é aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público, o regime do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12-02, em matéria de organização e tempo de trabalho, com as necessárias adaptações e sem prejuízo do disposto nos artigos 102º e seguintes daquela Lei.

2. Os órgãos ou serviços, em função da natureza das suas atividades, podem adotar uma ou várias das modalidades de horário de trabalho discriminadas nas várias alíneas do nº 1 do artigo 110º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, de entre as quais se destaca a jornada contínua.

2.1. Conforme resulta do artigo 114º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, a jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso que não pode ultrapassar trinta minutos, que se considera, para todos os efeitos, tempo de trabalho, podendo ser adotada, desde logo, em casos excecionais, devidamente fundamentados, designadamente, no caso de trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

3. Em matéria de fixação de horários de trabalho dos trabalhadores, dispõe o nº 1 do artigo 212º do Código do Trabalho que “Compete ao empregador determinar o horário de trabalho do trabalhador, dentro dos limites da lei, designadamente do regime de período de funcionamento aplicável.”

4. Ora, a fixação da jornada contínua como modalidade de horário de trabalho, dentro dos limites da lei, constitui, pois, uma prerrogativa da entidade empregadora pública, não se configurando como um direito dos trabalhadores, mas antes como uma faculdade da Administração, pelo que o dirigente goza de margem de discricionariedade para fazer cessar, a todo o tempo, essa situação, independentemente da vontade do trabalhador interessado.