

REGULAMENTO DO HORÁRIO DE TRABALHO DO INSTITUTO POLITÉCNICO DE COIMBRA

CAPÍTULO I

Princípios Gerais

Artigo 1º

Âmbito de aplicação do regime de horário de trabalho

1. O horário de trabalho previsto neste regulamento aplica-se a todos os trabalhadores não docentes a exercer funções nas diferentes Unidades Orgânicas e Serviços do Instituto Politécnico de Coimbra (IPC), a saber: Escola Superior Agrária Coimbra (ESAC), Escola Superior de Educação de Coimbra (ESEC), Escola Superior de Tecnologia da Saúde de Coimbra (ESTeSC), Escola Superior de Tecnologia e Gestão de Oliveira do Hospital (ESTGOH), Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Coimbra (ISCAC), Instituto Superior de Engenharia de Coimbra (ISEC), Instituto de Investigação Aplicada (I2A), Serviços de Ação Social (SAS) e Serviços da Presidência (SP), em regime de contrato de trabalho em funções públicas.
2. O regime de trabalho do pessoal docente, bem como as condições da sua prestação, constam de legislação especial.

Artigo 2º

Regime de período de trabalho

1. A duração semanal do trabalho é de trinta e cinco horas, distribuída de segunda-feira a sábado na ESAC, ESEC, ESTeSC, ESTGOH e ISCAC e de segunda-feira a sexta-feira no ISEC, nos SP e nos SAS.
2. A duração máxima do período normal de trabalho é de sete horas diárias.
3. Em regra não podem ser prestadas por dia mais de nove horas de trabalho, nem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

CAPÍTULO II

Regimes de trabalho e condições da sua prestação

Artigo 3º

Períodos de funcionamento e de atendimento

1. O funcionamento das diferentes Unidades Orgânicas e Serviços decorre nos seguintes períodos:
 - 1) ESAC – nos dias úteis e ao sábado entre as 7h00 e as 24h00;
 - 2) ESEC – nos dias úteis das 8h às 24h e ao sábado das 8h às 19h;
 - 3) ESTeSC – nos dias úteis entre as 8h00 e as 22h00 e ao sábado entre as 8h00 e as 20h00;

- 4) ESTGOH – nos dias úteis das 8h00 às 23h30 e ao sábado das 8h30 às 13h00;
- 5) ISCAC – nos dias úteis das 8h00 às 24h00 e ao sábado das 8h00 às 18h00;
- 6) ISEC – Nos Serviços: nos dias úteis das 8h00 às 20h00; nos Departamentos: das 8h00 às 24h00 nos dias úteis.
- 7) SP – Na sede dos serviços, nos dias úteis, entre as 8h30 e as 20h00; no Parque Desportivo, nos dias úteis, entre as 9h00 e as 22h00;
- 8) SAS:
 - a) Na Sede dos SASIPC, nos dias úteis, entre as 8h30 e as 20h00;
 - c) No Setor de Alimentação (Cantinas), nos dias úteis, entre as 7h30 e as 21h30;
 - d) No Setor da Saúde (Clínica), nos dias úteis, entre as 9h00 e as 20h00;

2. O período de funcionamento dos serviços e de atendimento ao público é definido em cada UO/Serviço e constará de aviso a afixar nos locais adequados, e divulgado no site institucional.

Artigo 4º

Período normal de trabalho

1. Para os trabalhadores abrangidos pelo presente regulamento, o trabalho a tempo completo corresponde ao período normal de trabalho semanal e constitui o seu regime regra.
2. Este regime exige o cumprimento da duração semanal de trabalho, repartindo-se por dois períodos diários, com horas de entrada e de saída fixas idênticas, separados por um intervalo de descanso nunca inferior a uma hora nem superior a duas horas.
3. Entre dois períodos diários de trabalho consecutivo, o intervalo de descanso nunca deve ser inferior a doze horas.
4. Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a fixação do horário de trabalho deve tomar sempre em conta esse facto.

Artigo 5º

Horário rígido

1. Os trabalhadores que cumpram o regime do artigo 4º praticam, em regra, o horário rígido que exige o cumprimento diário de 7 horas de trabalho, repartido por dois períodos, com horas de entrada e de saída fixas, separados por um intervalo de descanso obrigatório.
2. O horário rígido decorrerá em dois períodos diários:
 - a. Período da manhã – das 9h às 13h00;
 - b. Período da tarde – das 14h às 17h00.

Artigo 6º

Horários desfasados

1. Horários desfasados são aqueles que, embora mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permitem estabelecer, serviço a serviço, para determinado grupo ou grupos de pessoal, ou a requerimento do trabalhador, horas fixas diferentes de entrada e de saída.
2. A prestação de trabalho na modalidade de horário desfasado poderá decorrer dentro do período de funcionamento de cada UO/Serviço, consistindo em dois períodos de trabalho com intervalo mínimo de uma hora para descanso.

Artigo 7º

Outras modalidades de horário de trabalho

1. Para além dos horários referidos nos artigos 5º e 6º são previstas as seguintes modalidades de organização temporal do trabalho:
 - a. Horário específico;
 - b. Horário flexível;
 - c. Jornada contínua;
 - d. Trabalho por turnos;
 - e. Trabalho a tempo parcial;
 - f. Isenção de horário.
 - g. Meia-jornada
2. Em função da natureza, das atividades desenvolvidas e respeitando os condicionalismos legais, o dirigente máximo do serviço pode fixar os horários de trabalho que, em concreto, mais se adequarem às necessidades dos serviços.
3. As alterações dos horários de trabalho devem ser fundamentadas e precedidas de consulta aos trabalhadores afetados e aos delegados sindicais.
4. A requerimento do trabalhador, e por despacho do dirigente máximo do serviço, pode também ser autorizada a prática das modalidades de horário de trabalho referidas no nº 1, nas situações:
 - a. Previstas na lei aplicável à proteção da parentalidade;
 - b. De trabalhador-estudante, nos termos previstos no Código do Trabalho;
 - c. Por outros motivos, desde que devidamente fundamentados.
5. Os horários de trabalho devem ser requeridos por escrito, ao dirigente máximo do serviço, com uma antecedência mínima de 30 dias ou excepcionalmente inferior se devidamente fundamentada e aceite, devendo a decisão ser comunicada no prazo de 10 dias.

Artigo 8º

Horários específicos

1. Por despacho do dirigente máximo do serviço poderão ser adotados horários específicos para os trabalhadores cujas funções estejam diretamente interligadas com os horários das aulas.

2. No caso de trabalhador-estudante, e a requerimento do trabalhador, podem ser autorizados horários de trabalho específicos, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas.

Artigo 9º

Horário flexível

1. Entende-se por flexibilidade de horário aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2. Na modalidade de horário flexível é permitido aos trabalhadores gerir o seu tempo de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída, desde que sejam observados os períodos de presença obrigatória designados de plataformas fixas:

De manhã - entre as 10h00 e as 12h30,

De tarde - entre as 14h30 e as 16h30.

3. A adoção do regime de trabalho flexível está sujeito às seguintes regras:

- a. Não podem ser prestadas, por dia, mais de dez horas de trabalho, dentro do período de funcionamento das UO/Serviços;
- b. A jornada de trabalho diária é interrompida por um intervalo de descanso não inferior a uma hora nem superior a uma hora e trinta minutos, no período compreendido entre as 12h30 e as 14h30.
- c. Não podem ser prestadas mais de 5 horas de trabalho consecutivo;
- d. A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita às relações com o público, assegurando a abertura e encerramento das instalações e serviços dentro dos horários de funcionamento;
- e. Não prejudica a obrigatoriedade de comparência às reuniões de trabalho ou outras solicitações para que os trabalhadores sejam convocados dentro do período normal de funcionamento do serviço.

Artigo 10.º

Regime de compensação no trabalho com flexibilidade de horário

1. É permitido o regime de compensação dos tempos de trabalho entre os dias de funcionamento do serviço, fora das plataformas fixas, desde que não seja afetado o normal funcionamento do serviço.

2. A compensação é realizada mediante o alargamento ou redução do período normal de trabalho diário, até ao limite de duas horas por dia, devendo mostrar-se efetuada no final do período de aferição, conforme definido no número seguinte.

3. O período de aferição a utilizar é o mês, sendo o número de horas a prestar em cada período de aferição calculado com base na duração média de trabalho diário de sete horas.

4. O não cumprimento das plataformas fixas não é compensável, exceto se devidamente autorizado pelo dirigente máximo do serviço, implicando a perda total do tempo de trabalho normal,

correspondente ao dia ou parte do dia em que se verifica, e dando origem à marcação de falta ou meia falta consoante os casos.

5. A ausência, ainda que parcial a um período de presença obrigatória, determina a sua justificação através dos mecanismos de controlo de assiduidade e pontualidade.

6. O saldo negativo apurado no termo do mês implica o registo de uma falta de meio-dia (ausência até quatro horas) ou de um dia (ausência superior a quatro horas), conforme o período em falta, a justificar nos termos da lei.

Artigo 11.º

Jornada contínua

1. A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, executado um único período de descanso não 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 determina uma redução do período normal de trabalho de trinta minutos.

3. A jornada contínua pode ser autorizada, desde que requerida, nos seguintes casos:

- 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.

Artigo 12.º

Trabalho por turnos

1. O trabalho por turnos consiste na organização do trabalho em equipa, ocupando os trabalhadores sucessivamente os mesmos postos de trabalho, quando o período de funcionamento ultrapassa os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2. O regime por turnos pode ser:

- a. Semanal, quando é prestado de segunda-feira a sexta-feira,
- b. Semanal prolongado, quando é prestado em todos os 5 dias úteis e no sábado ou no domingo,

- c. Permanente, quando é prestado em todos os 7 dias da semana.
3. E pode ser:
 - a. Parcial, quando é prestado em 2 períodos de trabalho diário;
 - b. Total, quando é prestado em, pelo menos, 3 períodos de trabalho diário.
 4. Quando um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho noturno, o trabalhador tem direito ao seguinte acréscimo remuneratório:
 - a. 25%, quando o regime de turnos for permanente, total ou parcial;
 - b. 22%, quando o regime de turnos for semanal prolongado, total ou parcial;
 - c. 20%, quando o regime de turnos for semanal, total ou parcial.
 5. O acréscimo remuneratório inclui o que fosse devido por trabalho noturno mas não afasta o que seja devido por trabalho extraordinário.
 6. Os trabalhadores com mais de 50 anos de idade não são obrigados à prestação de trabalho por turnos, se assim o manifestarem.
 7. Os trabalhadores em regime de turnos, sem prejuízo do acréscimo remuneratório devido por trabalho suplementar, terão de assegurar a continuação do serviço até à respetiva rendição.
 8. Compete ao dirigente máximo do serviço determinar a modalidade de horário por turnos em cada caso, bem como as respetivas escalas necessárias à sua execução.

Artigo 13.º

Trabalho a tempo parcial

1. O trabalho a tempo parcial corresponde a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo.
2. Pode ser prestado em todos ou alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho ser fixado por acordo entre o trabalhador e o dirigente máximo.
3. Tem preferência a trabalhar a tempo parcial o trabalhador com responsabilidades familiares, com capacidade de trabalho reduzida, pessoa com deficiência ou doença crónica, ou a que frequente estabelecimento de ensino médio ou superior.

Artigo 14.º

Isenção de horário de trabalho

1. Os trabalhadores titulares de cargos dirigentes e que chefiam equipas multidisciplinares gozam de isenção de horário, nos termos dos respectivos estatutos.
2. Podem gozar também de isenção de horário, mediante celebração de acordo escrito com a respectiva entidade empregadora pública, os trabalhadores, vinculados em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, integrados nas seguintes carreiras e

categorias: Técnico Superior, Coordenador Técnico e Encarregado Geral Operacional, nos termos previstos no Acordo colectivo de trabalho nº 1/2009, de 28 de setembro.

3. A isenção de horário de trabalho prevista no número anterior só pode revestir a modalidade de observância dos períodos normais de trabalho acordados, prevista na alínea c) do nº 1 do art. 118º da LTFP.

4. Ao trabalhador que goza de isenção de horário não podem ser impostas as horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

5. A aferição do cumprimento dos períodos normais de trabalho acordados será efectuada mensalmente.

6. As partes podem fazer cessar o regime de isenção, nos termos do acordo que o institua.

Artigo 15.º

Trabalho a meia-jornada

1. A meia jornada consiste na prestação de trabalho num período reduzido em metade do período normal de trabalho a tempo completo a que se refere o artigo 105.º, sem prejuízo da contagem integral do tempo de serviço para efeito de antiguidade.

2. A prestação de trabalho na modalidade de meia jornada não pode ter duração inferior a um ano, tendo a mesma de ser requerida por escrito pelo trabalhador.

3. A opção pela modalidade de meia jornada implica a fixação do pagamento de remuneração correspondente a 60 % do montante total auferido em regime de prestação de trabalho em horário completo.

4. Podem beneficiar da modalidade de meia jornada os trabalhadores que reúnam um dos seguintes requisitos:

a) Tenham 55 anos ou mais à data em que for requerida a modalidade de meia jornada e tenham netos com idade inferior a 12 anos;

b) Tenham filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

5. A autorização para a adoção da modalidade de horário de trabalho em regime de meia jornada cabe ao superior hierárquico do trabalhador em funções públicas.

6. Em caso de indeferimento do pedido de autorização a que se refere o número anterior, deve o superior hierárquico fundamentar claramente e sempre por escrito as razões que sustentam a recusa da concessão do horário de trabalho na modalidade de meia jornada.

Artigo 16.º

Atribuição de regimes especiais

Os trabalhadores com redução de horário ao abrigo do estatuto de trabalhador-estudante não serão autorizados a acumular funções públicas e/ou privadas.

CAPÍTULO III

Disposições comuns

Artigo 17.º

Deveres de assiduidade e de pontualidade

1. Todos os trabalhadores devem comparecer regularmente ao serviço às horas que lhes forem designadas e aí permanecer continuamente, não podendo ausentar-se, salvo nos termos e pelo tempo autorizado pelo respetivo superior hierárquico, sob pena de marcação de falta, de acordo com a legislação aplicável.
2. No início do período da manhã e no início do período da tarde será concedida aos trabalhadores a praticar qualquer tipo de horário com exceção do horário flexível e da jornada contínua, no que se refere ao período da tarde, uma tolerância de 15 minutos, sujeita a compensação a efetuar até ao final do respetivo período de aferição.
3. O cumprimento dos deveres de assiduidade e pontualidade, bem como do período normal de trabalho, é verificado por um sistema de registo automático em cada local de trabalho.
4. As horas de trabalho extraordinário realizadas com prévia autorização do dirigente máximo do serviço poderão ser utilizadas, mediante autorização, para a compensação de saldos negativos apurados bem como para a justificação de ausências ao serviço não enquadráveis nas situações de faltas justificadas, desde que não seja solicitado o respetivo pagamento.
5. O Departamento de Gestão de Recursos elaborará mensalmente um relatório da assiduidade por UO/Serviço.

Artigo 18º

Registo de assiduidade e de pontualidade

1. O cumprimento dos deveres de assiduidade e pontualidade, bem como do período normal de trabalho, é verificado por sistema de verificação de assiduidade e pontualidade instalado através de tecnologia de identificação biométrica de leitura e impressão digital:
 - a. O período de trabalho diário decorre entre 4 registos consecutivos:
 - i.1º no início da prestação de trabalho pela manhã;
 - ii.2.º no início da pausa para almoço;
 - iii.3.º no início da prestação de trabalho pela tarde e;
 - iv.4.º no final da prestação de trabalho diário.

- b. A falta de registo é considerada ausência não justificada devendo a justificação ocorrer nos termos da lei sob pena de vir a converter-se em falta injustificada.
2. Em casos excepcionais e devidamente fundamentados pode o dirigente máximo do serviço dispensar o registo por sistema automático.

Artigo 19º

Interrupções de trabalho

1. O trabalhador tem direito a uma interrupção de 15 minutos no período normal de trabalho diário, não sendo permitida a ausência das instalações da UO/Serviço, salvo com autorização do dirigente.
2. O trabalhador poderá ainda beneficiar de três meios dias por ano de interrupção ocasional de serviço, conforme deliberação do Conselho de Gestão do IPC.
2. Consideram-se compreendidos no tempo de trabalho, para além do referido nos números anteriores, as situações expressamente previstas nas alíneas a) e e) do artigo 197º do Código do Trabalho.

Artigo 20.º

Infrações

O uso fraudulento do sistema de controlo da assiduidade e de pontualidade, bem como o desrespeito pelo cumprimento do presente Regulamento, constitui infracção disciplinar em relação ao seu autor.

CAPÍTULO IV

Mapas de horário de trabalho

Artigo 21.º

Mapas de horário de trabalho

Em todos os serviços dever ser afixado, em lugar visível, um mapa de horário de trabalho onde constem os elementos identificados no artigo 215º do Código do Trabalho.

CAPÍTULO V

Disposições finais

Artigo 22.º

Regime supletivo

O presente Regulamento rege-se subsidiariamente pelas disposições constantes da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, do Código do Trabalho e do Acordo coletivo de trabalho nº 1/2009, de 28 de setembro.

Artigo 23.º

Casos omissos

A interpretação deste regulamento, bem como a resolução de dúvidas resultantes da sua aplicação, serão resolvidas por despacho do dirigente máximo do serviço.

Artigo 24.º

Entrada em vigor

1. O presente regulamento entra em vigor no dia 1 de julho de 2016.
2. Com a entrada em vigor do presente regulamento são revogados todos os regulamentos de horário de trabalho actualmente em vigor nas Unidades Orgânicas e Serviços do IPC.

Artigo 25.º

Disposição transitória

Os trabalhadores que à data de entrada em vigor deste regulamento praticavam um horário previsto no art.º 6º (horário desfasado), bem como os previstos nas alíneas a) (horário específico), c) (jornada contínua), d) (trabalho por turnos) e e) (trabalho a tempo parcial) no número 1 do artº 7º deverão efetuar por escrito um pedido de atualização do seu horário de trabalho.