

Projeto de Regulamento de duração e organização do tempo de trabalho na Universidade de Coimbra

Nota Justificativa

Considerando que o regulamento interno relativo ao período de funcionamento, atendimento e horário de trabalho da Universidade de Coimbra, atualmente em vigor, foi elaborado ao abrigo do Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP).

Considerando que o Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP) foi revogado pela Lei nº35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação.

Considerando que foi aprovada a Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP), em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho.

Considerando que foram introduzidas várias alterações ao Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro, as quais, nomeadamente, se consubstanciaram em novas modalidades de horários e regimes de duração do trabalho.

Considerando que foi publicado o Acordo Coletivo de Trabalho n.º 93/2019, de 1 de julho, aplicável à Carreira especial de Técnico Superior das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica filiados nas Associações Sindicais outorgantes, o qual exige que o empregador público inclua no seu regulamento interno normas particulares de organização e disciplina do trabalho do Técnico Superior das respetivas áreas.

Urge proceder à criação de um novo regulamento de duração e organização do tempo de trabalho na Universidade de Coimbra, que se adegue ao regime jurídico atual.

Por outro lado, volvidos nove anos de vigência do regulamento atualmente em vigor também se sentiu a necessidade de concretizar alguns aspetos relativos ao funcionamento, atendimento e horário de trabalho na Universidade de Coimbra, em função da experiência adquirida na sua aplicação.

O presente regulamento é elaborado ao abrigo do disposto na LTFP e, subsidiariamente, no CT, ambos na sua redação atual, no Acordo Coletivo de Trabalho n.º 1/2009, de 28 setembro, no Acordo Coletivo de Trabalho n.º 93/2019, de 1 de julho, conjugados com os artigos 11.º e 110.º do Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior (RJIES), aprovado pela Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro, e com os Estatutos da Universidade de Coimbra, com a redação atual homologada pelo Despacho Normativo n.º 8/2019, publicado na 2.ª série do Diário da República, n.º 55, de 19 de março.

Foram ouvidos o Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos, o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais, o Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica e o Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica. Também foi ouvido o Senado, na reunião ocorrida a 10 de setembro de 2019.

Assim, nos termos do artigo 75º da LTFP e da alínea x) do artigo 49.º dos Estatutos da Universidade de Coimbra, o Reitor da Universidade de Coimbra aprova, por seu despacho de __ de _____ de 2019, o seguinte regulamento:

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Objeto

O presente regulamento estabelece os princípios e as regras em matéria de duração e organização do tempo de trabalho aplicáveis na Universidade de Coimbra.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

1. O presente regulamento aplica-se a todos os trabalhadores detentores de vínculo de emprego público com a Universidade de Coimbra, que nesta exerçam funções, qualquer que seja a sua natureza e a modalidade do vínculo.
2. As disposições constantes do presente regulamento aplicam-se, também, aos trabalhadores que, embora vinculados a outras instituições ou organismos, prestem, nos termos legalmente previstos, trabalho subordinado na Universidade de Coimbra.
3. Encontram-se excluídos do âmbito de aplicação do presente regulamento os docentes e os investigadores, assim como os colaboradores que não detenham com a Universidade de Coimbra uma relação jurídico-laboral ou de trabalho subordinado.
4. O presente regulamento aplica-se a todas as Unidades e Serviços da Universidade de Coimbra, incluindo os Serviços de Ação Social.

CAPÍTULO II

Tempo de trabalho e tempos de não trabalho

Artigo 3.º

Tempo de trabalho

Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está a desempenhar a atividade ou permanece adstrito à realização da prestação deste, bem como as interrupções que, por força de disposição legal ou regulamentar, sejam consideradas como tal.

Artigo 4.º

Períodos de funcionamento

1. O período de funcionamento é o intervalo de tempo diário durante o qual as Unidades e Serviços da Universidade de Coimbra exercem a sua atividade.
2. O período normal de funcionamento não pode ter início antes das oito horas, nem terminar depois das 20 horas, e tem, obrigatoriamente, de ser afixado em local visível aos trabalhadores, devendo, para o efeito, ser utilizado o modelo constante do Anexo I ao presente regulamento.
3. Em face da natureza das atividades desenvolvidas por algumas das Unidades e Serviços da Universidade de Coimbra, o período de funcionamento destes pode ser definido em termos mais alargados do que os indicados no número anterior, desde que se afigure essencial ao cumprimento das respetivas atribuições.
4. Compete ao Reitor, mediante proposta dos responsáveis pelas Unidades e Serviços da Universidade de Coimbra, fixar e alterar os períodos de funcionamento, assegurando a sua compatibilidade com os diversos regimes de prestação de trabalho, por forma a garantir o regular cumprimento das respetivas atribuições.

Artigo 5.º

Períodos de atendimento

1. O período de atendimento é o intervalo de tempo diário durante o qual as Unidades e Serviços da Universidade de Coimbra estão abertos para atender o público.

2. O período de atendimento pode ser igual ou inferior ao período de funcionamento, mas deve ter, tendencialmente, uma duração diária igual ao período normal de trabalho e abranger os períodos da manhã e da tarde.
3. Na definição e fixação do período de atendimento deve atender-se aos interesses dos utentes das Unidades e Serviços e respeitar-se os direitos dos respetivos trabalhadores.
4. O período de atendimento é, obrigatoriamente, afixado em local visível ao público, nos postos de atendimento, sendo utilizado, para o efeito, o modelo constante do Anexo II do presente regulamento.
5. Os responsáveis pelas Unidades e Serviços da Universidade de Coimbra podem propor um período excecional de atendimento, sempre que o interesse do público fundamentadamente o justifique.
6. Compete ao Reitor, mediante proposta dos responsáveis pelas Unidades e Serviços da Universidade de Coimbra, fixar e alterar os períodos de atendimento, assegurando a sua compatibilidade com os regimes de prestação de trabalho, por forma a garantir o regular cumprimento das respetivas atribuições.
7. Fora dos períodos de atendimento, as Unidades e Serviços da Universidade de Coimbra devem colocar ao dispor dos utentes meios tecnológicos adequados à comunicação, que permitam efetuar o respetivo registo para posterior resposta.

Artigo 6.º

Período normal de trabalho

1. O tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho.
2. Os períodos normais de trabalho diário e semanal são os estabelecidos na LTFP, com as exceções legalmente previstas.
3. O período normal de trabalho pode ser reduzido por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, não podendo daí resultar diminuição da retribuição dos trabalhadores.

Artigo 7.º

Intervalo de descanso

1. A prestação de trabalho diária é interrompida por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo a que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo, exceto quando se trate de jornada contínua ou de regime previsto em norma especial.
2. Pode ser fixado, para os trabalhadores com deficiência, pelo responsável pela Unidade ou Serviço e a pedido do interessado, mais do que um intervalo de descanso e com duração diferente da prevista no regime geral, mas sem exceder, no total, os limites legais.
3. Quando circunstâncias relevantes devidamente fundamentadas o justifiquem e mediante acordo com o trabalhador, o intervalo de descanso pode ser reduzido para 45 minutos, para que, uma vez por semana, o mesmo possa ter uma duração de duas horas.
4. Nos casos previstos no número anterior, uma das horas do intervalo de descanso pode ser gozada nas plataformas fixas.

Artigo 8.º

Interrupções ocasionais

1. Independentemente da modalidade de horário praticada, podem ser mensalmente autorizadas pelo superior hierárquico do trabalhador, em situações excecionais e devidamente fundamentadas, mediante pedido prévio, formulado com a antecedência mínima de um dia útil, até quatro horas de interrupção do trabalho, seguidas ou interpoladas, durante períodos de presença obrigatória.
2. No caso dos representantes dos trabalhadores não docentes e não investigadores no Conselho Geral e no Senado da UC, consideram-se compreendidas no número anterior as interrupções ocasionais que possam ocorrer no âmbito e por causa do exercício das suas funções e que não estejam previstas nos regulamentos aplicáveis.
3. As autorizações referidas nos números anteriores só podem ser concedidas caso as interrupções não afetem o normal funcionamento da Unidade ou Serviço.
4. As ausências justificadas nos termos legais não descontam nas horas referidas nos n.ºs 1 e 2.
5. As interrupções previstas no presente artigo são consideradas tempo de trabalho.

Artigo 9.º

Descanso diário

1. É garantido ao trabalhador um período mínimo de descanso de 11 horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.
2. O disposto no número anterior não é aplicável nas situações previstas no n.º 2 do artigo 123.º da LTFP, devendo, nestes casos, observar-se um período de descanso que permita a recuperação do trabalhador.

Artigo 10.º

Semana de trabalho e descanso semanal

1. A semana de trabalho é, em regra, de cinco dias.
2. Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório, acrescido de um dia de descanso semanal complementar, que devem coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente.
3. Os dias de descanso semanal só podem deixar de coincidir com o domingo e o sábado nas situações previstas nos n.ºs 3 a 5 artigo 124.º da LTFP.

Artigo 11.º

Trabalho a tempo completo

1. O trabalho a tempo completo corresponde ao período normal de trabalho semanal e constitui o regime regra de trabalho dos trabalhadores detentores de vínculo de emprego público, correspondendo-lhe as remunerações base mensais legalmente previstas.
2. Consideram-se em regime de tempo completo os trabalhadores que exerçam funções na modalidade de horário de jornada contínua.

Artigo 12.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 em situação comparável.

2. O trabalho a tempo parcial pode ser prestado apenas em alguns dias por semana, por mês ou por ano, devendo o número de dias de trabalho ser estabelecido por acordo entre o trabalhador e a UC.

3. O trabalhador a tempo parcial tem direito à remuneração base prevista na lei, em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

Artigo 13.º

Teletrabalho

1. Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da UC e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação, designadamente, a execução de tarefas com autonomia técnica, tais como a elaboração de estudos, pareceres e informações de carácter técnico-científico, a conceção e desenvolvimento de sistemas de informação, entre outras.

2. Pode exercer a atividade em regime de teletrabalho qualquer trabalhador da UC, desde que verificados os pressupostos referidos nos números seguintes.

3. Verificadas as condições previstas no n.º 1 do artigo 195.º do CT, o trabalhador tem direito, a seu pedido, a passar a prestar trabalho em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada.

4. Além da situação referida no número anterior, o trabalhador com filho até três anos tem direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e a UC disponha de recursos e meios para o efeito.

5. A prestação de trabalho em regime de teletrabalho é obrigatoriamente precedida da outorga de acordo escrito, nos termos do artigo 166º do CT.

6. No caso de trabalhadores que tenham sido admitidos especificamente para o exercício de funções em regime de teletrabalho, na sequência de procedimento concursal, a prestação de trabalho neste regime consta do respetivo contrato.

7. No caso dos demais trabalhadores com vínculo de emprego público com a UC, o acordo escrito de teletrabalho não pode ser superior a um ano, podendo este prazo ser modificado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

8. Qualquer das partes pode denunciar o acordo durante os primeiros 30 dias da sua execução.

9. Cessado o acordo, o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho nos termos em

que a vinha fazendo antes do exercício de funções em regime de teletrabalho, não podendo ser prejudicado nos seus direitos.

10. Os trabalhadores que tenham, na sequência de procedimento concursal, sido admitidos para o exercício de funções em regime de teletrabalho, podem deixar de exercer funções nesta modalidade mediante acordo escrito com a UC, tendo direito a um posto de trabalho no serviço ao qual estejam afetos previamente definido no contrato de trabalho.

11. Os trabalhadores da UC que prestem trabalho em regime de teletrabalho ficam sujeitos, com as necessárias adaptações, ao presente regulamento, nomeadamente quanto à duração semanal e diária do trabalho a que se refere o artigo 6.º e às regras previstas para a modalidade de horário acordada.

Artigo 14.º

Adaptabilidade

1. O regime de adaptabilidade permite definir o período normal de trabalho em termos médios.
2. O regime de adaptabilidade pode ser instituído por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou por acordo individual, tendo a adaptabilidade grupal origem em qualquer uma destas fontes, verificados que se encontrem os respetivos pressupostos.
3. A adaptabilidade individual consiste na definição do período normal de trabalho em termos médios, podendo o limite diário ser aumentado até duas horas e até 45 horas semanais, a realizar em média, num período de dois meses, estabelecendo-se o período de referência para a duração média do trabalho em seis meses.
4. Enquanto vigorar este regime, o período normal de trabalho diário do trabalhador noturno não deve ser superior a oito horas diárias, em média semanal, sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.
5. O trabalho suplementar prestado por motivo de força maior não será contabilizado para efeitos de determinação dos limites referidos no n.º 3 do presente artigo.
6. Em semana cuja duração do trabalho seja inferior a 35 horas, a redução pode ser até duas horas diárias ou, sendo acordada, em dias ou meios dias, sem prejuízo do direito a subsídio de refeição.
7. O acordo pode ser celebrado mediante proposta, por escrito, da UC, presumindo-se a aceitação por parte de trabalhador que a ela não se oponha, por escrito, nos 14 dias seguintes ao conhecimento da mesma, aí se incluindo os períodos a que se refere o nº 2 do artigo 217.º do CT,

aplicável por força do n.º 4 do artigo 205.º do CT e do artigo 106º da LTFP.

8 - Caso a proposta prevista no número anterior seja aceite por, pelo menos, 75% dos trabalhadores da equipa, secção ou unidade organizacional a quem for dirigida, o empregador pode aplicar o mesmo regime ao conjunto dos trabalhadores dessa estrutura.

Artigo 15.º

Banco de horas

1. O regime de banco de horas pode ser instituído por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou por banco de horas de grupal.
2. Os referidos regimes de banco de horas regem-se, respetivamente, nos termos do disposto no artigo 208.º do CT e nos termos do disposto no artigo 208.º-B do CT.

CAPÍTULO III

Assiduidade e pontualidade

Artigo 16.º

Deveres de assiduidade e de pontualidade

1. Todos os trabalhadores devem comparecer regularmente ao serviço, dentro do horário que lhes for atribuído e aí permanecer continuamente, não podendo ausentar-se, salvo nos termos legal e regularmente previstos e pelo tempo estritamente necessário e autorizado pelo superior hierárquico, sob pena de marcação de ausência, nos termos da legislação aplicável.
2. Após o registo de entrada, a efetuar nos termos definidos no artigo seguinte, os trabalhadores só podem ausentar-se do local habitual onde exercem funções, durante o período de trabalho, mediante registo da saída em unidade de marcação de ponto, mesmo que o fundamento desta seja a prestação de trabalho no exterior.
3. As ausências, quando previsíveis, são comunicadas ao superior hierárquico, acompanhadas da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.
4. Quando a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível, a comunicação é feita logo que possível.
5. As justificações das ausências são sempre validadas pelo superior hierárquico e devem ser

apresentadas dentro dos prazos legais.

6. São consideradas ausências justificadas as previstas no número 2 do artigo 134º da LTFP.

7. O incumprimento do disposto neste artigo determina que a ausência seja considerada injustificada, nos termos e com os efeitos do artigo 256º do CT.

Artigo 17.º

Controlo da assiduidade e da pontualidade

1. O cumprimento dos deveres de assiduidade e de pontualidade, bem como do período normal de trabalho, é verificado por um sistema automático de recolha de dados biométricos, sendo que:

a) O período de trabalho diário decorre, em regra, entre quatro registos consecutivos, efetuados numa unidade de marcação de ponto: o primeiro no início da prestação de trabalho, o segundo no início do intervalo de descanso, o terceiro no fim do intervalo de descanso e o quarto no final da prestação de trabalho;

b) A falta de um dos registos deverá ser objeto de justificação fundamentada através de correio eletrónico, impresso próprio ou outro mecanismo previsto para o efeito, enviado para o superior hierárquico e por este visado;

c) A falta de registo é considerada ausência não justificada, devendo a justificação ser efetuada nos termos da lei ou do presente regulamento, sob pena de vir a converter-se em falta injustificada;

d) A unidade de marcação de ponto permite que se proceda ao registo simultâneo do ponto e à pré-justificação de determinadas ausências, designadamente aquelas cujo motivo esteja pré-definido como passível de identificação pela unidade de marcação;

e) O uso fraudulento do sistema automático de controlo, designadamente o registo de entradas e saídas por outrem, por acesso remoto ou em unidade de marcação de ponto instalada em edifício distinto daquele onde se situa o local de trabalho habitual, sem que tal decorra da indicação do superior hierárquico, bem como a manipulação dos registos de ponto, próprios ou alheios, constitui infração disciplinar do seu autor e de eventual beneficiário.

2. A regra constante da alínea a) do número anterior não é aplicável aos trabalhadores que prestem trabalho em regime de jornada contínua nem àqueles que, por força de especificidade do regime de prestação de trabalho, devam efetuar um número maior ou menor de registos, sendo estas situações casuisticamente analisadas e os trabalhadores informados, pelo respetivo

superior hierárquico, do número de registos que terão de efetuar.

3. Para verificação do cumprimento do dever de assiduidade e aferição do tempo de trabalho, todos os trabalhadores isentos de horário de trabalho devem fazer o registo do início e do termo de cada período de trabalho diário.

4. Em casos excepcionais, devidamente fundamentados pelo superior hierárquico e sob proposta do responsável pela Unidade ou Serviço onde o trabalhador exerce funções, o Reitor pode dispensar a utilização do sistema automático de controlo, sendo este substituído por outra forma adequada de registo do ponto.

5. Compete ao superior hierárquico a verificação do registo de assiduidade, sendo, ainda, responsável pelo cumprimento do disposto na legislação vigente e no presente regulamento, relativamente aos trabalhadores na sua dependência.

6. A impossibilidade de utilização do sistema automático de controlo biométrico decorrente de avaria em unidade de marcação de ponto, obriga ao registo das horas de entrada e de saída de cada período de trabalho, pela Unidade ou Serviço onde o trabalhador exerce funções, em suporte alternativo provisório e à remessa dos respetivos registos aos serviços responsáveis pela gestão de recursos humanos, no prazo máximo de três dias úteis.

7. A consulta dos registos de assiduidade poderá ser efetuada através de plataforma *Web*.

Artigo 18.º

Tolerâncias e dispensas de serviço

1. É concedida dispensa de serviço ao trabalhador no dia do seu aniversário.

2. Caso o dia de aniversário ocorra em dia de feriado, e este não corresponda a dia de descanso semanal do trabalhador, a dispensa de serviço é concedida no dia útil seguinte.

3. Quando, por razões de conveniência de serviço, não possa ser concedida a dispensa nos termos do disposto nos números anteriores, o trabalhador acorda com o superior hierárquico o respetivo gozo no prazo máximo de 30 dias, sob pena de perda do mesmo.

4. Compete ao Reitor determinar a concessão de outras tolerâncias de ponto ou dispensas de serviço, sem prejuízo das que sejam concedidas pelo Governo.

5. As dispensas de serviço, bem como as tolerâncias de ponto, são consideradas prestação de serviço efetivo, para todos os efeitos legais.

CAPÍTULO IV
Horário de trabalho

Secção I
Disposições gerais

Artigo 19.º

Conceito

1. Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e de termo do período normal de trabalho diário ou dos respetivos limites, bem como dos intervalos de descanso diário e semanal.
2. O início e o termo do período normal de trabalho diário podem ocorrer em dias consecutivos.

Artigo 20.º

Determinação e alteração dos horários de trabalho

1. Compete ao responsável por cada Unidade ou Serviço a determinação e a organização dos horários de trabalho mais adequados, dentro dos condicionalismos legais e regulamentares, adotando uma ou várias das modalidades de horário previstas no presente regulamento e na LTFP.
2. A comissão de trabalhadores ou, na sua falta, as comissões intersindicais, as comissões sindicais ou os delegados sindicais devem ser consultados previamente sobre a definição, organização e alterações dos horários de trabalho.
3. Os horários de trabalho individualmente acordados não podem ser unilateralmente alterados, devendo todas as alterações ficar registadas no processo individual do trabalhador, em documento escrito, assinado pelo trabalhador, em que o mesmo expresse a sua concordância acerca das alterações.
4. Todas as alterações devem ser afixadas na respetiva Unidade ou Serviço, com antecedência mínima de sete dias relativamente ao início da sua aplicação, exceto se a duração da alteração não exceder uma semana e não houver recurso a este regime mais de três vezes por ano, conforme disposto no n.º 3 do artigo 217.º do CT.

5. Não fica sujeita a consulta prévia da comissão de trabalhadores, das comissões intersindicais, das comissões sindicais ou dos delegados sindicais, a alteração de horário de trabalho que seja feita a requerimento do trabalhador ou do superior hierárquico, desde que essa alteração seja efetuada de acordo com o interesse do trabalhador.

Artigo 21.º

Adoção de horários de trabalho

Os horários de trabalho a adotar na UC são os definidos no presente Regulamento.

Artigo 22.º

Mapas de horário de trabalho

Todas as Unidades e Serviços da UC devem afixar, em local visível, um mapa de horário de trabalho, elaborado em conformidade com o disposto no artigo 215.º e 216.º do CT.

Secção II

Modalidades de horário de trabalho

Artigo 23.º

Modalidades de horário

1. Em função da natureza das atividades, e respeitando os condicionalismos legais e regulamentares, os responsáveis pelas Unidades e Serviços adotam as modalidades de horário de trabalho que, em concreto, sejam mais ajustadas às necessidades destes e às dos trabalhadores.
2. Nas Unidades e Serviços da UC pode ser adotada uma ou, simultaneamente, mais do que uma das seguintes modalidades de horário de trabalho:
 - a) Horário flexível;
 - b) Horário rígido;
 - c) Horário desfasado;
 - d) Jornada contínua;
 - e) Meia jornada;

f) Trabalho por turnos.

3. A modalidade de horário de referência para os trabalhadores da UC é o horário flexível.

4. Nas situações legalmente consagradas, nomeadamente as relativas a trabalhadores estudantes, trabalhadores com responsabilidades familiares, trabalhadores portadores de deficiência ou sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem, podem ainda, sob proposta do responsável pela Unidade ou Serviço onde o trabalhador exerce funções, ser fixados, pelo Reitor, horários específicos.

Artigo 24.º

Horário flexível

1. Horário flexível é aquele que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída.

2. A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento das Unidades e Serviços, especialmente no que respeita às relações com o público.

3. A adoção de horário flexível está sujeita às seguintes regras:

a) Devem ser cumpridas duas plataformas fixas diárias, uma da parte da manhã e uma da parte da tarde, que não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas, sendo, em regra, as seguintes:

i) Plataforma fixa da manhã - das 10h00 às 12h00;

ii) Plataforma fixa da tarde - das 14h30 às 16h30;

b) O tempo de trabalho deve ser interrompido, entre as plataformas fixas, por um intervalo de descanso, nos termos previstos no artigo 7.º do presente regulamento;

c) O número de horas que pode ser prestado por dia fica sujeito ao limite máximo estabelecido na LTFP;

d) É obrigatória a comparência em reuniões de trabalho ou outras atividades para as quais os trabalhadores sejam convocados, que se realizem fora das plataformas fixas, bem como a presença para assegurar o desenvolvimento das atividades regulares e normais do serviço, sempre que tal seja determinado pelo superior hierárquico.

4. O cumprimento da duração do trabalho é aferido ao mês.

5. Para além dos horários flexíveis específicos, previstos na legislação vigente, designadamente para trabalhadores com responsabilidades familiares, o Reitor pode, em situações excecionais e

sob proposta fundamentada do responsável pela Unidade ou Serviço, definir plataformas fixas diferentes das constantes da alínea a) do n.º 3, respeitado que se encontre o disposto na alínea em apreço, aplicáveis a trabalhador ou grupo de trabalhadores da Unidade ou Serviço.

6. No final de cada mês, há lugar:

a) Caso se verifique um débito de horas, à marcação de falta de acordo com o disposto no n.º 7, que pode ser justificada nos termos legalmente previstos;

b) À atribuição de crédito de horas, de acordo com o disposto no n.º 8.

7. O débito de horas apurado no final de cada mês:

a) É automaticamente transportado para o mês imediatamente seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse duas horas, salvo quanto aos trabalhadores portadores de deficiência, em que o débito de horas que pode ser transportado tem como limite 10 horas;

b) Quando seja superior a duas horas, haverá lugar a marcação de falta que corresponderá a um ou a meio período normal de trabalho diário, registada no último dia ou dias úteis do mês a que o débito respeita, conforme previsto na alínea a) do n.º 6.

8. O crédito de horas, previsto na alínea b) do n.º 6, deverá obedecer às seguintes regras:

a) É atribuído no mês seguinte ao da sua constituição, com o limite máximo correspondente ao período igual à duração média diária do trabalho;

b) O crédito de horas pode ser gozado em dois meios dias ou num dia completo, estando dependente da autorização do Superior Hierárquico e desde que não afete o regular e eficaz funcionamento da Unidade ou Serviço;

c) O crédito de horas do mês anterior pode, ainda, ser utilizado para justificar ausências pontuais e imprevisíveis que, de outro modo, dariam lugar à marcação de falta injustificada, até ao limite máximo de uma hora consecutiva.

d) Uma ausência de meio dia justificada ao abrigo do presente número consumirá o tempo correspondente ao mesmo e não apenas o período relativo à duração da plataforma fixa;

e) Uma ausência de um dia justificada ao abrigo do presente número consumirá o tempo correspondente ao período normal de trabalho e não apenas o período relativo à duração das plataformas fixas diárias;

f) O gozo do crédito de horas previsto na alínea b) não pode ser cumulado, no mesmo dia, com o gozo do crédito de horas previsto na alínea c).

9. Nas Unidades e Serviços com período normal de funcionamento, a duração média diária do trabalho é igual ao período normal de trabalho diário.

Artigo 25.º

Horário rígido

1. Horário rígido é aquele que, exigindo o cumprimento da duração semanal do trabalho, se reparte por dois períodos diários, com horas de entrada e de saída fixas de idêntica duração, separados por um intervalo de descanso.
2. Nas Unidades e Serviços com período normal de funcionamento que compreenda o encerramento ao sábado, o horário rígido é o previsto na alínea a) do número 2 do artigo 112.º da LTFP.
3. Nas Unidades e Serviços que, em face da natureza das atividades desenvolvidas, tenham um período de funcionamento mais alargado, o horário rígido será fixado pelo Reitor, sob proposta dos respetivos responsáveis.
4. A adoção do horário rígido não prejudica a possibilidade de fixação, para os trabalhadores com deficiência, pelo responsável pela Unidade ou Serviço e a pedido do interessado, de mais do que um intervalo de descanso e com duração diferente da prevista no regime geral, mas sem exceder, no total, os limites neste estabelecidos.
5. Podem ser fixadas pelo responsável da Unidade ou Serviço, a requerimento do trabalhador, mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, horas fixas diferentes de entrada e de saída, bem como intervalos de descanso com duração diferente, desde que respeitados os limites legais previstos na LTFP.
6. Excecionalmente, são permitidos ao trabalhador, salvaguardado que se encontre o regular e eficaz funcionamento da Unidade ou Serviço, especialmente no que respeita às relações com o público, atrasos na hora de entrada ou antecipações da hora de saída, em qualquer dos períodos, com a duração máxima de 30 minutos, sujeitos a compensação no próprio dia ou, quando tal não seja possível, dentro da mesma semana, desde que respeitados os requisitos legalmente impostos, designadamente no que concerne à duração do intervalo de descanso, sob pena de gerar falta a justificar nos termos legalmente previstos.
7. Somente poderá ser antecipada a hora de saída num dos dois períodos diários e a antecipação não poderá ocorrer, cumulativamente:
 - a) nos dias em que se verifique atraso na hora de entrada;
 - b) em dias subsequentes a atrasos ou antecipações que se encontrem por compensar.

8. O mecanismo de antecipação da hora de saída, referido nos números anteriores, só poderá ser utilizado mediante autorização prévia do superior hierárquico e desde que não prejudique o normal funcionamento do serviço.

9. O disposto na alínea b) do n.º 6 e no n.º 8 do artigo anterior, relativamente ao crédito de horas, é aplicável, com as necessárias adaptações, aos horários previstos no presente artigo, salvo o disposto na alínea c) do número 8.

10. O previsto nos n.ºs 6 a 9 aplica-se, igualmente, aos horários específicos que tenham horas de entrada e de saída fixas.

Artigo 26.º

Horário desfasado

1. Horário desfasado é aquele que, embora mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permite estabelecer, para uma equipa ou secção, ou para determinado grupo ou grupos de pessoal, e sem possibilidade de opção, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

2. Nos horários desfasados, os atrasos, antecipações e respetiva compensação estão sujeitos às regras previstas nos n.ºs 6, 7 e 8 do artigo anterior, sendo-lhes, igualmente, aplicável, o disposto no n.º 9.

Artigo 27.º

Jornada contínua

1. A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso nunca superior a 30 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 de uma hora.

3. O responsável pela Unidade ou Serviço pode autorizar a prática de jornada contínua nos casos específicos previstos na legislação vigente, em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, 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.
5. São permitidos ao trabalhador, salvaguardado que se encontre o regular e eficaz funcionamento da Unidade ou Serviço, especialmente no que respeita às relações com o público, atrasos na hora de entrada, com a duração máxima de 30 minutos, sujeitos a compensação no próprio dia, sendo também aplicável o disposto no artigo 30.º.
6. O disposto na alínea b) do n.º 6 e no n.º 8 do artigo 24.º, relativamente ao crédito de horas, é aplicável nas situações do gozo por dia completo.

Artigo 28.º

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 11.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 Reitor ou a quem tenha competências delegadas para o efeito, mediante proposta do superior hierárquico.
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.
7. São permitidos ao trabalhador, salvaguardado que se encontre o regular e eficaz funcionamento da Unidade ou Serviço, especialmente no que respeita às relações com o público, atrasos na hora de entrada e antecipação da hora de saída, com a duração máxima de 15 minutos, sujeitos a compensação no próprio dia ou dentro da mesma semana, sendo também aplicável o disposto no artigo 30.º.
8. O disposto na alínea b) do n.º 6 e no n.º 8 do artigo 24.º, relativamente ao crédito de horas, é aplicável nas situações do gozo por dia completo.

Artigo 29.º

Trabalho por turnos

1. Considera-se trabalho por turnos qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou de semanas.
2. Podem ser organizados turnos quando o período de funcionamento da Unidade ou Serviço ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.
3. A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.
4. Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.
5. A prestação de trabalho por turnos deve obedecer às seguintes regras:

- a) Os turnos são rotativos, estando o respetivo pessoal sujeito à sua variação regular;
- b) Não podem ser prestados mais de seis dias consecutivos de trabalho;
- c) As interrupções a observar em cada turno devem obedecer ao princípio de que não podem ser prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivo;
- d) As interrupções destinadas a repouso ou refeição, quando não superiores a 30 minutos, consideram-se incluídas no período de trabalho;
- e) O dia de descanso semanal deve coincidir com o domingo, pelo menos uma vez em cada período de quatro semanas;
- f) A mudança de turno só pode ocorrer após o dia de descanso.

6. O regime de turnos é:

- a) Permanente, quando o trabalho for prestado em todos os dias da semana;
- b) Semanal prolongado, quando for prestado em todos os cinco dias úteis e no sábado ou no domingo;
- c) Semanal, quando for prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.

7. O regime de turnos pode ser:

- a) Total, quando for prestado em, pelo menos, três períodos de trabalho diário;
- b) Parcial, quando for prestado em apenas dois períodos de trabalho diário.

8. Ao trabalho por turnos será, igualmente, aplicável, desde que salvaguardadas as especificidades que determinam a prestação de trabalho neste regime, o disposto nos n.ºs 6 a 9 do artigo 25.º do presente regulamento.

Artigo 30.º

Crédito anual

1. Considera-se crédito anual o cômputo do crédito mensal acumulado durante cada ano civil, a apurar nos termos dos números seguintes, que se converterá em dias de interrupção de trabalho a conceder ao trabalhador, que poderão ser gozados até final do ano civil seguinte.

2. Nos meses em que o trabalhador, independentemente da modalidade de horário praticada, tenha um crédito de horas correspondente a período igual ou superior à duração média diária do trabalho serão contabilizadas, no máximo, duas horas para o crédito anual.

3. Para o cômputo do crédito anual observar-se-á o seguinte:

- a) o crédito mensal a acumular terá um limite máximo correspondente ao período igual à duração

média diária do trabalho;

b) quando haja lugar a pagamento ou a descanso compensatório a título de trabalho suplementar, à utilização do crédito mensal ou à interrupção prevista no n.º 1 do artigo 8.º do presente regulamento que, individualmente ou no seu cômputo, correspondam a período igual ou superior à duração média diária do trabalho, não haverá lugar à contabilização de horas para o crédito anual;

c) quando o tempo apurado na alínea b) corresponda a período inferior à duração média diária do trabalho, haverá lugar a contabilização de horas para o crédito anual, sendo que as duas horas referidas no número anterior serão reduzidas na proporção do tempo do crédito de horas mensal consumido.

4. No início do primeiro mês de cada ano civil será apurado o número de dias de interrupção do trabalho a que o trabalhador tem direito, de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{\text{somatório do crédito anual apuramento mensalmente}}{\text{período normal de trabalho diário}}$$

5. O número de dias de interrupção do trabalho apurado pela aplicação da fórmula prevista no número anterior será arredondado para a unidade imediatamente inferior.

6. A interrupção do trabalho decorrente do crédito anual deverá ocorrer em dias inteiros ou em períodos de meio dia, carecendo o seu gozo de prévia autorização do superior hierárquico do trabalhador, a solicitar com uma antecedência mínima de cinco dias úteis.

7. Não é devida qualquer remuneração pelo crédito anual não gozado.

Secção III

Isenção de horário de trabalho

Artigo 31.º

Isenção de horário de trabalho

1. Os trabalhadores titulares de cargos dirigentes e que chefiem equipas multidisciplinares gozam de isenção de horário de trabalho, não estando sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas devendo ser observado um período de descanso que permita a sua recuperação entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

2. Para além dos casos previstos no número anterior, podem gozar da isenção de horário,

mediante celebração de acordo escrito, e ressalvada a possibilidade de previsão distinta em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável, os trabalhadores integrados nas seguintes carreiras e categorias:

- a) Técnico superior;
- b) Coordenador técnico;
- c) Encarregado geral operacional.

3. A isenção de horário não dispensa a observância do dever geral de assiduidade, nem o cumprimento da duração semanal de trabalho legalmente estabelecida.

4. A isenção de horário dos trabalhadores referidos no n.º 2 só pode revestir a modalidade da observância dos períodos normais de trabalho acordados, ressalvada a possibilidade de previsão distinta em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável, conforme previsto na LTFP.

5. O cumprimento da duração do trabalho é aferido, em todas as situações de isenção de horário, à semana, sendo aplicável aos trabalhadores referidos no n.º 2, com as necessárias adaptações, designadamente de proporcionalidade, decorrente de os períodos de aferição serem diferentes, o disposto no n.º 6, al. a) do artigo 24.º do presente regulamento.

6. 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.

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

Artigo 32.º

Não sujeição a horário de trabalho

1. Considera-se não sujeição a horário de trabalho a prestação de trabalho não sujeita ao cumprimento de qualquer das modalidades de horário legal ou regulamentarmente previstas, nem à observância do dever geral de assiduidade e de cumprimento da duração semanal de trabalho.

2. A adoção de qualquer regime de prestação de trabalho não sujeita a horário obedece às seguintes regras:

- a) Concordância expressa do trabalhador relativamente às tarefas e aos prazos da sua realização;
- b) Destinar-se à realização de tarefas constantes do plano de atividades da Unidade ou Serviço, desde que calendarizadas, e cuja execução esteja atribuída ao trabalhador não sujeito a horário;

c) Fixação de um prazo certo para a realização da tarefa a executar, que não deve exceder o limite máximo de 10 dias úteis;

d) Não autorização ao mesmo trabalhador mais do que uma vez por trimestre.

3. O não cumprimento da tarefa no prazo acordado, sem motivos justificados, implica a imediata cessação deste regime e impede o trabalhador de utilizar este regime durante o prazo de um ano, a contar da data do incumprimento.

4. A não sujeição a horário de trabalho não dispensa o contacto regular do trabalhador com o serviço, nem a sua presença no local do trabalho, sempre que tal se mostre necessário.

Secção IV

Trabalho noturno e trabalho suplementar

Artigo 33.º

Trabalho noturno

1. Na falta de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que disponha em sentido diferente, considera-se trabalho noturno o prestado no período compreendido entre as 22 horas de um dia e as sete horas do dia seguinte.

2. Entende-se por trabalhador noturno aquele que realize durante o período noturno uma certa parte do seu tempo de trabalho anual correspondente a, pelo menos, duas horas por dia.

Artigo 34.º

Trabalho suplementar

1. Considera-se trabalho suplementar todo o que, tendo sido previamente determinado pelo responsável da Unidade ou Serviço e autorizado pelo Reitor ou quem tenha competências delegadas para o efeito, seja prestado fora do horário de trabalho, com os seguintes limites:

a) 150 horas de trabalho por ano;

b) Duas horas por dia normal de trabalho;

c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados;

d) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho diário, em meio dia de descanso

complementar.

2. No caso de regime de trabalho a tempo parcial, o limite anual é o proporcional ao tempo de trabalho.

3. Os limites fixados nos números anteriores podem ser ultrapassados, desde que não impliquem uma remuneração por trabalho suplementar superior a 60 % da remuneração base do trabalhador:

a) Quando se trate de trabalhadores que ocupem postos de trabalho de motoristas ou de telefonistas e de outros trabalhadores integrados nas carreiras de assistente operacional e de assistente técnico, cuja manutenção ao serviço para além do horário de trabalho seja fundamentadamente reconhecida como indispensável;

b) Em circunstâncias excecionais e delimitadas no tempo, mediante autorização do membro do Governo competente ou do Reitor, caso sejam delegadas as respetivas competências, ou, quando a referida autorização não for possível, mediante confirmação do membro do Governo ou do Reitor, no âmbito de competência delegada, a proferir nos 15 dias posteriores à ocorrência.

4. O limite máximo a que se refere a alínea a) do n.º 1 pode ser aumentado até 200 horas por ano, por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

5. O trabalho suplementar só pode ser prestado quando haja necessidade de fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho e não se justifique, para tal, a admissão de trabalhador, em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a UC ou para qualquer das suas Unidades ou Serviços.

6. O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo nas situações excecionadas por lei ou quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

7. No horário flexível é considerado trabalho suplementar o que for prestado além do número de horas a que o trabalhador se encontra obrigado em cada período de aferição, desde que devidamente autorizado nos termos do disposto no n.º 1.

Artigo 35.º

Descanso compensatório

1. Por acordo entre a UC e o trabalhador, a remuneração por trabalho suplementar pode ser substituída por descanso compensatório, sendo o tempo equivalente ao do trabalho prestado.

2. O trabalhador que prestar trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário terá direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes.
3. A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes, por acordo entre as partes.
4. O descanso compensatório referido no n.º 1 deverá ser gozado no prazo de 90 dias após a prestação de trabalho suplementar em dias úteis, descanso complementar e feriado, salvo em casos excecionais devidamente fundamentados e autorizados pelo superior hierárquico, em que poderá ser ultrapassado o referido prazo, nunca podendo ultrapassar o prazo máximo de 120 dias.
5. Na falta do acordo previsto nos números anteriores, o dia de descanso compensatório é fixado pelo responsável pela Unidade ou Serviço onde o trabalhador exerce funções.

Artigo 36.º

Registo

1. O início da prestação de trabalho suplementar, bem como o respetivo termo, deverão, sempre que possível, ser objeto de registo no sistema automático de controlo, exceto quando o trabalho suplementar seja prestado dando continuidade ao período normal de trabalho diário, em que será apenas registado o seu termo.
2. Para além do procedimento indicado no número anterior, o registo do início e do termo da prestação de trabalho suplementar deve ser efetuado pelo trabalhador, em documento aprovado para o efeito, validado pelo respetivo superior hierárquico, após a sua prestação.
3. Devem ser registados, no sistema automático de controlo e no documento indicado no número anterior, os períodos de descanso compensatório gozados pelo trabalhador.
4. A UC deverá manter, durante cinco anos, a relação nominal dos trabalhadores que efetuaram trabalho suplementar, com discriminação do número de horas prestadas e indicação do dia em que gozaram o respetivo descanso compensatório, nos termos previstos na LTFP, para efeitos de fiscalização pela Inspeção-Geral de Finanças ou por outro serviço de inspeção legalmente competente.
5. O registo de trabalho suplementar deve conter os elementos e ser efetuado de acordo com o

modelo aprovado por portaria do membro do Governo responsável pela área da Administração Pública.

CAPÍTULO V

Suplementos remuneratórios

Artigo 37.º

Trabalho noturno

1. O trabalho noturno deve ser remunerado com um acréscimo de 25% relativamente à remuneração do trabalho equivalente prestado durante o dia.
2. O acréscimo remuneratório previsto no número anterior pode ser fixado em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, através de uma redução equivalente dos limites máximos do período normal de trabalho.
3. O disposto no n.º 1 não se aplica ao trabalho prestado durante o período noturno, salvo se previsto em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, nas situações previstas na LTFP.

Artigo 38.º

Suplemento remuneratório de turno

1. Desde que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho noturno, os trabalhadores por turnos têm direito a um acréscimo remuneratório cujo montante varia em função do número de turnos adotado, bem como da natureza permanente ou não do funcionamento da Unidade ou Serviço.
2. O acréscimo referido no número anterior, relativamente à remuneração base, será de:
 - 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.
3. O acréscimo remuneratório inclui o que fosse devido por trabalho noturno, mas não afasta a remuneração por trabalho suplementar.

Artigo 39.º

Trabalho suplementar

1. A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos:
 - a) 25 % da remuneração, na primeira hora ou fração desta;
 - b) 37,5 % da remuneração, nas horas ou frações subsequentes.
2. O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado, confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 50 % da remuneração por cada hora de trabalho efetuado.
3. A compensação horária que serve de base ao cálculo do trabalho suplementar é apurada segundo a fórmula $(R_b \times 12) / (52 \times N)$, em que R_b é a remuneração base mensal e N o número de horas da normal duração semanal do trabalho, considerando-se, nas situações de determinação do período normal de trabalho semanal em termos médios, que N significa o número médio de horas do período normal de trabalho semanal efetivamente praticado na UC.
4. Os montantes remuneratórios previstos nos números anteriores podem ser fixados em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.
5. É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada.
6. A autorização prévia prevista no número anterior é dispensada em situações de prestação de trabalho suplementar motivadas por força maior ou sempre que indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a UC ou para as suas Unidades e Serviços, desde que as mesmas sejam posteriormente justificadas pelo Reitor.

Artigo 40.º

Isenção de horário

1. O trabalhador isento de horário de trabalho nas modalidades de não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho e de possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana, previstas na LTFP, tem direito a um suplemento remuneratório, nos termos fixados por lei ou por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.
2. O disposto no número anterior pode não se aplicar a carreiras especiais e a cargos em que o

regime de isenção de horário de trabalho constitua o regime normal de prestação do trabalho.

CAPÍTULO VI

Carreira Especial de Técnico Superior das áreas de Diagnóstico e Terapêutica

Artigo 41.º

Âmbito e exclusões

1. Aos trabalhadores da UC integrados na carreira especial de Técnico Superior das áreas de Diagnóstico e Terapêutica (TSDT), filiados nas associações sindicais outorgantes do Acordo Coletivo de Trabalho n.º 93/2019, de 1 de julho, com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, são aplicáveis as normas constantes do presente Regulamento, com as especificidades previstas neste capítulo.
2. No presente capítulo não estão previstas regras relativas à prestação de trabalho em serviço de urgência ou em regime de laboração contínua, por não ser aplicável ao universo de trabalhadores TSDT que integram a UC.

Artigo 42.º

Horário de Trabalho

1. Compete ao responsável por cada Unidade ou Serviço a determinação e a organização dos horários de trabalho mais adequados, sob proposta, quando exista, do técnico superior das áreas de diagnóstico e terapêutica que exerça as funções de coordenação, dentro dos condicionalismos legais e regulamentares, adotando uma ou várias das modalidades de horário previstas no presente regulamento e na LTFP.
2. Para além das modalidades de horário de trabalho previstas no presente regulamento, poderá ainda ser aplicável ao trabalhador integrado na carreira TSDT a modalidade de horário específico.

Artigo 43.º

Serviços Mínimos

1. Os técnicos superiores das áreas de diagnóstico e terapêutica a exercer funções na UC estão

adstritos às regras de serviços mínimos constantes no Acordo Coletivo de Trabalho n.º 93/2019, de 1 de julho.

Artigo 44.º

Isenção de Horário

1. O técnico-diretor, bem como o técnico superior das áreas de diagnóstico e terapêutica com funções de coordenação, estão isentos de horário de trabalho não lhe sendo por isso devida qualquer remuneração por trabalho prestado fora do horário normal.
2. Sem prejuízo do disposto no número anterior, podem ainda gozar da isenção de horário, mediante celebração de acordo escrito, os técnicos superiores das áreas de diagnóstico e terapêutica, cujas funções desempenhadas obriguem a prestação de trabalho fora do período normal de funcionamento do serviço ou estabelecimento de saúde.
3. A isenção de horário de trabalho prevista no número anterior só pode revestir a modalidade da observância dos períodos normais de trabalho acordados, prevista na alínea c), do n.º 1, do artigo 118.º da LTFP.
4. Salvaguardada a situação prevista no n.º 1 da presente cláusula, as partes podem fazer cessar o regime de isenção, nos termos do acordo que o institua.
5. O acordo sobre isenção de horário de trabalho não prejudica o direito a gozar os dias de descanso semanal obrigatório ou complementar, os dias feriados e os intervalos de onze horas de descanso entre jornadas diárias de trabalho, nem permite que sejam impostas as horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

Artigo 45.º

Trabalho por turnos

1. A prestação de trabalho em regime de turnos deve ser ininterrupta, salvo um intervalo, destinado a repouso, ou refeição, não superior a trinta minutos, que se considera incluído no período de trabalho.
2. A organização dos turnos prevê, sempre que a natureza do trabalho o justifique, um período de sobreposição entre um turno e o turno seguinte não inferior a quinze minutos, que é considerado como serviço efetivo para todos os efeitos, contando-se dentro dos limites diário e

semanal da prestação de trabalho.

3. A duração do trabalho em cada turno não deve ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho, sendo previsível a existência de três turnos - manhã, tarde, noite - nas 24 horas.

4. Não são permitidas trocas de turnos entre técnicos superiores das áreas de diagnóstico, exceto se autorizadas pelo técnico superior das áreas de diagnóstico e terapêutica com funções de coordenação.

Artigo 46.º

Horário específico

1. A requerimento do trabalhador, e por despacho do órgão máximo de gestão do empregador público, precedido de parecer do técnico superior das áreas de diagnóstico e terapêutica com funções de coordenação, podem ser fixados horários de trabalho específicos, entre outras situações previstas no Acordo Coletivo de Trabalho n.º 93/2019, de 1 de julho, na lei e no presente regulamento:

a) Quando circunstâncias de relevo, devidamente fundamentadas, o justifiquem.

2. Podem ainda ser fixados horários específicos para fazer face a necessidades dos serviços, por iniciativa do empregador público ou sob proposta do técnico superior das áreas de diagnóstico e terapêutica com funções de coordenação e acordo do trabalhador.

Artigo 47.º

Limite máximo do trabalho suplementar

1. O limite anual da duração de trabalho suplementar é de duzentas horas.

2. Para os técnicos superiores das áreas de diagnóstico e terapêutica sujeitos ao regime de tempo parcial, os limites previstos no número anterior são os proporcionais ao trabalho parcial, podendo o limite anual ser superior, até às duzentas horas, mediante acordo escrito entre o empregador público e o trabalhador.

3. Nas situações de formação profissional aplicam-se as regras previstas nos termos do artigo 34.º do presente regulamento.

CAPÍTULO VII

Disposições finais

Artigo 48.º

Infrações

O incumprimento das normas do presente regulamento poderá constituir infração disciplinar.

Artigo 49.º

Responsabilização

Compete aos trabalhadores, bem como aos dirigentes, equiparados e outros superiores hierárquicos, zelar pelo cabal cumprimento das presentes normas.

Artigo 50.º

Unidades e Serviços com especificidades

As Unidades e Serviços da UC cujas especificidades de funcionamento e ou de atendimento justifiquem, podem elaborar normas internas que melhor se adequem ao seu regular funcionamento, sem prejuízo do cumprimento do disposto no presente regulamento e na legislação vigente.

Artigo 51.º

Dúvidas de interpretação e casos omissos

Em tudo o que não estiver expressamente previsto no presente regulamento aplicar-se-á o disposto na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, no Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, ambos na sua redação atual, no Acordo Coletivo de Trabalho n.º 1/2009, de 28 setembro, e em outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável a trabalhadores da UC, caso exista, sendo as dúvidas suscitadas pela aplicação do presente regulamento e os casos omissos resolvidos por despacho do Reitor, tendo em atenção as normas em apreço.

Artigo 52.º

Delegação de competências

O Reitor poderá delegar, com possibilidade de subdelegação, nos Vice-Reitores, nos Diretores das Unidades e nos dirigentes dos Serviços, as competências que lhe são cometidas pelo presente regulamento, que se revelem necessárias a uma gestão mais eficaz e eficiente.

Artigo 53.º

Norma revogatória

1. Com a entrada em vigor do presente regulamento é revogado o Regulamento interno relativo ao período de funcionamento, atendimento e horário de trabalho da Universidade de Coimbra, Regulamento n.º 760/2010, publicado na 2.ª série do Diário da República, n.º 194, de 6 de outubro.
2. São, igualmente, revogadas todas as normas regulamentares e circulares que contrariem o presente Regulamento.

Artigo 54.º

Entrada em vigor

1. O presente regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no Diário da República.
2. Com a entrada em vigor do presente regulamento são obrigatoriamente revistos todos os horários vigentes.

Anexos

Anexo I

Período de funcionamento

_____ da Universidade de Coimbra

Dias de funcionamento: _____

Início: _____

Termo: _____

Observações: _____

Anexo II

Período de atendimento

_____ da Universidade de Coimbra

Dias de atendimento: _____

Abertura: _____

Interrupção: _____

Encerramento: _____

Observações:
