NOTA JUSTIFICATIVA FUNDAMENTADA

Projeto de Regulamento Interno de Duração e Organização do Tempo de Trabalho na Universidade Politécnica de Santarém

A presente nota justificativa fundamenta, para efeitos do artigo 99.º do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, as opções do projeto de Regulamento Interno de Duração e Organização do Tempo de Trabalho na Universidade Politécnica de Santarém, incluindo o modelo orientador de acordo de teletrabalho que o integra e a ponderação qualitativa dos respetivos custos e benefícios.

A solução procura estabelecer critérios internos comuns para a organização do trabalho, compatibilizando a continuidade da atividade institucional, o atendimento aos destinatários e os direitos e necessidades legalmente protegidos dos trabalhadores.

I — Necessidade e âmbito da regulamentação

A diversidade dos horários, dos locais e das formas de prestação de trabalho exige regras acessíveis e coerentes para fixação de períodos de funcionamento e atendimento, determinação de horários, registo da assiduidade e utilização do teletrabalho. Sem um enquadramento comum, situações funcionalmente comparáveis podem ser objeto de critérios administrativos diferentes e a gestão dos serviços torna-se menos previsível.

O projeto adota um regime transversal para os trabalhadores por ele abrangidos, respeitando os regimes legais especiais, os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis e as competências próprias dos órgãos e serviços. Esta abrangência visa promover equidade de tratamento e coerência administrativa, sem interferir com a autonomia orgânica das Escolas ou criar estruturas e cargos.

A concentração destas matérias num só instrumento permite substituir o Regulamento do Horário de Trabalho dos Serviços Centrais aprovado pelo Despacho n.º 12214/2012, de 10 de setembro, publicado no Diário da República, 2.ª Série, n.º 180, de 17 de setembro, e o Regulamento Interno de Teletrabalho aprovado pelo Despacho n.º 5212/2026, de 15 de abril, publicado no Diário da República, 2.ª Série, n.º 77, de 21 de abril, sem prejuízo da disciplina transitória aplicável às situações validamente constituídas.

II — Enquadramento jurídico e limites da regulamentação

A disciplina interna do trabalho decorre dos poderes de direção e de regulamentação previstos nos artigos 74.º e 75.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho. As modalidades de horário e a jornada contínua enquadram-se, designadamente, nos artigos 110.º e 114.º da mesma lei, e o regime de jornada contínua atende ainda à cláusula 8.ª do Acordo Coletivo de Trabalho n.º 1/2009, quando aplicável.

Em matéria de teletrabalho, aplicam-se a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e as disposições pertinentes do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de

fevereiro, nomeadamente quanto ao acordo escrito, à igualdade de direitos, à privacidade, à segurança e saúde e às despesas adicionais legalmente devidas. A regulamentação interna opera dentro destes limites, sem afastar direitos imperativos nem regimes convencionais mais favoráveis quando aplicáveis.

A natureza da matéria justifica igualmente a participação dos interessados e a audição das estruturas representativas dos trabalhadores, nos termos legalmente exigíveis, enquanto instrumentos de ponderação das condições de prestação do trabalho e da organização dos serviços.

III — Fundamentação das opções de organização do tempo de trabalho

A definição de períodos de funcionamento e atendimento distintos responde à necessidade de compatibilizar a atividade interna dos serviços com a disponibilidade de atendimento ao público. O horário flexível é adotado como modalidade-regra quando compatível com as funções, por favorecer a gestão do tempo e a conciliação da vida profissional e pessoal. As plataformas fixas, a aferição mensal e o regime de créditos e débitos de horas procuram assegurar presença coordenada, cumprimento efetivo da duração do trabalho e previsibilidade na resposta dos serviços.

A previsão de horário rígido, desfasado, trabalho por turnos, meia jornada e horários específicos permite adequar a organização temporal às exigências de cada atividade e aos direitos reconhecidos por lei. A jornada contínua é regulada por decisão individual fundamentada e limitada no tempo, com redução diária de 60 minutos para o período normal de sete horas, nos termos adotados pelo projeto e com observância do regime convencional aplicável. A solução procura compatibilizar necessidades de conciliação com a cobertura do serviço, reservando ao despacho de execução a disciplina dos procedimentos de apreciação e acompanhamento, dentro dos limites do regulamento.

O teletrabalho é tratado como forma de prestação de trabalho sujeita a acordo escrito e à verificação concreta da compatibilidade das funções. Os critérios relativos a equipamentos, sistemas, despesas, privacidade, proteção de dados, segurança e saúde e acompanhamento da atividade visam tornar claros os deveres de ambas as partes, preservar a igualdade de direitos e assegurar a qualidade do serviço, tanto em prestação continuada como alternada ou pontual. O anexo orientador favorece a uniformidade dos acordos sem dispensar a sua adequação individual.

A opção de não permitir a produção simultânea de efeitos do teletrabalho e da jornada contínua, ressalvadas as disposições legais imperativas e os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis, é justificada no projeto pela necessidade de organização temporal previsível, articulação das equipas e continuidade do atendimento. A disciplina transitória preserva os efeitos de situações regularmente constituídas nos termos previstos e afasta a sua cessação automática, procurando conciliar estabilidade das relações de trabalho com a aplicação progressiva dos critérios comuns.

As regras relativas à assiduidade, ao trabalho suplementar e ao trabalho noturno completam o modelo, através de critérios de autorização, registo e verificação que favorecem a transparência e a correta contabilização do tempo de trabalho, sem modificar as competências de gestão que resultam da lei e da organização da Universidade.

IV — Fundamentação de adequação e proporcionalidade

A adoção de um instrumento único torna mais previsíveis as condições de organização do trabalho e favorece a aplicação uniforme de critérios. Em alternativa, a manutenção de regras dispersas de horário e teletrabalho dificultaria a compreensão pelos trabalhadores, a articulação entre serviços e o controlo da regularidade da prestação de trabalho.

A flexibilidade concedida aos trabalhadores é acompanhada de condições de funcionamento necessárias à continuidade do serviço. A proporcionalidade do modelo assenta na adequação de cada horário ou acordo às funções desempenhadas e à situação individual, em decisões fundamentadas e na prevalência dos direitos e garantias que resultem de normas legais ou convencionais aplicáveis.

V — Ponderação dos custos e benefícios das medidas propostas

A ponderação dos custos e benefícios é qualitativa, considerando a melhoria de previsibilidade e de gestão do trabalho, mas também os encargos administrativos, tecnológicos e operacionais associados à aplicação das medidas.

Opção	Benefícios previsíveis	Custos, riscos e encargos possíveis
Organização dos horários e atendimento	Critérios uniformes, maior previsibilidade do atendimento e maior facilidade de articulação entre trabalhadores e serviços.	Ajustamento de procedimentos, sistemas de assiduidade, informação e formação dos trabalhadores.
Modalidades de horário e jornada contínua	Adaptação às necessidades do serviço e às situações individuais, com fundamentação e acompanhamento das decisões.	Esforço de gestão de escalas, substituições, pedidos e cobertura de atendimento.
Teletrabalho e suporte tecnológico	Critérios mais transparentes de compatibilidade funcional e maior clareza na repartição de deveres, proteção e acompanhamento.	Equipamentos, manutenção, cibersegurança, apoio técnico e compensação de despesas adicionais legalmente devidas.
Registos, controlo e aplicação transitória	Maior fiabilidade dos registos e adaptação gradual das situações existentes, com segurança jurídica.	Tratamento e validação de dados, reavaliação de situações e adaptação de sistemas e procedimentos.

O impacto efetivo depende do número de trabalhadores abrangidos pelas diferentes modalidades, das necessidades de cobertura dos serviços e das condições técnicas de suporte ao teletrabalho e ao registo de assiduidade. Sem essa concretização, não é possível

quantificar o encargo global ou pressupor neutralidade orçamental, designadamente quanto a equipamentos e despesas adicionais legalmente devidas.

Os benefícios esperados devem ser apreciados em função da qualidade do atendimento, do cumprimento dos períodos de trabalho, da continuidade das atividades e da capacidade de conciliação proporcionada pelos regimes, sem descurar os custos de implementação e de acompanhamento.

VI — Aplicação do regime e garantias de execução

A aplicação de horários específicos, jornada contínua ou teletrabalho depende da apreciação das funções, das necessidades de serviço e das circunstâncias legalmente protegidas de cada trabalhador, com decisões escritas e fundamentadas sempre que exigidas. Os procedimentos de execução não podem estabelecer restrições materiais que não tenham fundamento legal, convencional ou regulamentar.

A elaboração e aplicação do regime pressupõem os mecanismos de participação e audição das estruturas representativas dos trabalhadores legalmente exigíveis, enquanto garantia de consideração dos interesses em presença.

A implementação requer instruções e sistemas de registo claros, salvaguarda da proteção de dados e da segurança da informação e disponibilização dos meios necessários ao funcionamento dos serviços e do teletrabalho.

A disciplina das situações em curso e a reavaliação de horários e autorizações existentes permitem uma adaptação organizada, sem cessação automática de direitos ou acordos válidos e sem prejuízo das garantias procedimentais aplicáveis.

VII — Conclusão

A proposta fundamenta-se na necessidade de uma disciplina integrada da duração e organização do trabalho, que conjugue previsibilidade, continuidade dos serviços e conciliação dos direitos dos trabalhadores. As opções relativas às modalidades de horário, à jornada contínua, ao teletrabalho e ao controlo da assiduidade são justificadas pela sua utilidade organizativa e pela possibilidade de aplicação segundo critérios comuns, ponderados os encargos de execução e as garantias legais e convencionais aplicáveis.