

## DESPACHO (PR) N.º 58/2023

**Assunto:** Aprovação do Regulamento de funcionamento, atendimento e horário de trabalho do Instituto Politécnico do Cávado e do Ave

Promovida a consulta pública do projeto de Regulamento, conforme estabelecido no artigo 101.º do Código de Procedimento Administrativo e do artigo 110.º, n.º 3, do RJIES, e ouvidas as organizações sindicais, com base na competência constante na alínea u), do n.º 2 do artigo 38.º dos Estatutos do IPCA, homologados pelo Despacho Normativo n.º 1-A/2019, publicado na 2.ª série do Diário da República, de 14 de junho, alterados pelo Despacho Normativo n.º 2/2022, publicado na 2.ª série do Diário da República, de 25 de janeiro, é aprovado o Regulamento de funcionamento, atendimento e horário de trabalho do Instituto Politécnico do Cávado e do Ave, publicado em anexo ao presente despacho.

Barcelos, 9 de maio de 2023

A Presidente do IPCA

---

(Professora Doutora Maria José Fernandes)



## **Regulamento de funcionamento, atendimento e horário de trabalho do Instituto Politécnico do Cávado e do Ave**

### **Preâmbulo**

O Instituto Politécnico do Cávado e do Ave (IPCA) foi instituído como fundação pública com regime de direito privado, pelo Decreto-Lei n.º 63/2018, de 6 de agosto, nos termos do artigo 9.º, n.º 1, do Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior (RJIES), aprovado pela Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro.

As fundações regem-se pelo direito privado, nomeadamente no que respeita à sua gestão financeira, patrimonial e de pessoal, sem prejuízo da aplicação dos princípios constitucionais respeitantes à Administração Pública, nomeadamente a prossecução do interesse público, bem como os princípios da igualdade, da imparcialidade, da justiça e da proporcionalidade, atento o disposto nos números n.º 1 e 2 do artigo 134.º do RJIES.

Em decorrência do enquadramento legal referido, o IPCA detém autonomia para definir o regime de carreiras próprias do seu pessoal docente e investigador, sem prejuízo de, neste contexto, dever, conforme o n.º 3 do artigo 134.º do mesmo RJIES e o n.º 6 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 63/2018, de 6 de agosto, *«promover a convergência dos respetivos regulamentos internos com os princípios subjacentes à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, e à legislação especial aplicável às referidas carreiras»*.

Com a entrada em vigor da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), procedeu-se à aprovação do Regulamento de Horário de Trabalho dos Serviços Centrais, das Unidades Orgânicas e Serviços de Ação Social do IPCA, através do Regulamento n.º 108/2014, publicado no Diário da República, 2.ª série, de 18 de março. Contudo atenta a alteração introduzida pela Lei n.º 18/2016, de 20 de junho, à LTFP, determinou-se novamente que o período normal de trabalho dos trabalhadores em funções públicas passasse a ser as sete horas diárias e trinta e cinco horas por semana.

Considerando esta alteração, bem como a alteração do regime do IPCA para fundação pública com regime de direito privado e a contratação de pessoal não docente ao abrigo do



Código do Trabalho, torna-se necessário proceder à revisão do Regulamento de Horário de Trabalho do IPCA, por forma a conformar a duração e organização do tempo de trabalho no IPCA com o regime legal vigente e aplicável aos trabalhadores sujeitos ao regime jurídico do contrato de trabalho em funções públicas e garantir, tanto quanto possível e com as necessárias adaptações, a aplicação convergente do mesmo aos trabalhadores com contrato de trabalho celebrado ao abrigo do Código do Trabalho.

Nos termos do disposto nos artigos 75.º, 103.º, n.º8, e 108.º da LTFP e no artigo 212.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação atualizada, compete à entidade empregadora pública definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais.



## **CAPÍTULO I - Objeto, âmbito e princípios gerais**

### **Artigo 1.º - Objeto**



1. O presente Regulamento é elaborado ao abrigo do disposto na Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), no Acordo Coletivo de Trabalho n.º 1/2009 de 28 setembro (ACT), no Código do Trabalho, conjugado 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 do Instituto Politécnico do Cávado e do Ave, homologados pelo Despacho Normativo n.º 1-A/2019, publicado na 2.ª série do Diário da República, de 14 de junho, alterados pelo Despacho Normativo n.º 2/2022, publicado na 2.ª série do Diário da República, de 25 de janeiro.
2. O presente Regulamento estabelece as regras e os princípios em matéria de duração e horário de trabalho no IPCA.



### **Artigo 2.º-Âmbito de aplicação**

1. O presente regulamento é aplicável a todos os trabalhadores do IPCA com uma relação de trabalho subordinado, qualquer que seja a natureza e o regime de contrato de trabalho.



2. O regulamento aplica-se ainda aos trabalhadores que, embora vinculados a outra entidade, exerçam funções no IPCA, independentemente do local de trabalho onde exercem as suas funções.
3. Estão excluídos do âmbito de aplicação do presente regulamento os trabalhadores integrados nas carreiras docente e de investigação.
4. O presente regulamento aplica-se a todos as Unidades e Serviços do IPCA.

### **Artigo 3.º - Período de funcionamento dos Serviços**

1. Entende-se por período de funcionamento o intervalo de tempo diário durante o qual os Serviços do IPCA podem exercer a sua atividade.
2. O período de funcionamento decorre de segunda-feira a sexta-feira, entre as 8 horas e as 22h00, e ao sábado entre as 8 horas e as 15 horas, sem prejuízo de poder ser estabelecido, fundamentadamente, por despacho do Presidente do IPCA um período de funcionamento distinto em determinados serviços atenta à sua especificidade.

### **Artigo 4.º - Período de atendimento**

1. Entende-se por período de atendimento, o período durante o qual os Serviços do IPCA estão abertos para atender o público, podendo este ser igual ou inferior ao período de funcionamento.
2. O período de atendimento decorre, em regra, durante o período de funcionamento definido no nº 2 do artigo 3.º, devendo, tendencialmente, ter a duração mínima de sete horas diárias e abranger os períodos da manhã e da tarde.
3. Excetua-se do disposto no número anterior, os períodos de atendimento de serviços que, pela sua especificidade, devem funcionar de modo diferente, os quais terão períodos de atendimento específicos, a definir por despacho do Presidente.
4. Os períodos de atendimento são obrigatoriamente afixados nos locais de atendimento, em local visível ao público e publicitados na página eletrónica do IPCA.

### **Artigo 5.º - Definição dos regimes de prestação de trabalho**

1. Compete ao Presidente do IPCA sob proposta dos dirigentes de cada Unidade ou Serviço, determinar os regimes de prestação de trabalho e horários mais adequados,



dentro dos condicionalismos legais e regulamentares, consultando previamente as comissões de trabalhadores ou, na sua falta, as comissões intersindicais, as comissões sindicais ou os delegados sindicais.

2. Todas as alterações dos horários de trabalho devem ser fundamentadas e precedidas de consulta aos trabalhadores afetados, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais, devendo ser afixados no serviço com a antecedência mínima de sete dias, nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 217.º do Código do Trabalho.
3. Os horários de trabalho individualmente acordados não podem ser alterados unilateralmente. 
4. A competência referida no n.º1 pode ser delegada nos Diretores das Unidades ou dos Serviços, que exerçam cargos de direção superior, que, por sua vez, podem subdelegar esta competência nos dirigentes que exerçam cargos de direção intermédia. 

## **CAPÍTULO II - Duração dos períodos de trabalho**

### **Artigo 6.º - Regime geral da duração do trabalho**

1. O período normal de trabalho é o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana. 
2. O período normal de trabalho é de 7 horas por dia e 35 horas por semana, sem prejuízo de diferente previsão estabelecida por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.
3. O trabalho a tempo completo corresponde ao período normal de trabalho semanal e constitui o regime regra de trabalho no IPCA, correspondendo-lhe a remuneração base mensal legalmente prevista. 

### **Artigo 7.º-Semana de trabalho e descanso semanal**

1. A semana de trabalho é, em regra, de 5 dias. 



2. Sem prejuízo do disposto no n.º anterior, os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal, acrescido de um dia de descanso complementar que podem coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente.
3. Os dias de descanso semanal e complementar podem deixar de coincidir com o domingo e o sábado, nas situações expressamente previstas no artigo 124.º do LTFP.
4. Quando a natureza do serviço ou razões de interesse público o exijam, pode o dia de descanso complementar ser gozado, segundo opção do trabalhador, do seguinte modo:
  - a) Dividido em dois períodos imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de descanso semanal obrigatório;
  - b) Meio-dia imediatamente anterior ou posterior ao dia de descanso semanal obrigatório, sendo o tempo restante deduzido na duração do período normal de trabalho dos restantes dias úteis, sem prejuízo da duração do período normal de trabalho semanal.

### **Artigo 8.º - Regime especial da duração do trabalho**

1. A requerimento do trabalhador e por despacho do Presidente do IPCA, ou de quem tenha competência delegada para o efeito, podem ser fixados horários de trabalho específicos, nomeadamente:
  - a) Nas situações previstas na lei aplicável a proteção da parentalidade;
  - b) Na situação prevista para os trabalhadores--estudantes;
  - c) Nas condições de trabalho a tempo parcial;
  - d) Nas condições previstas em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT) aplicáveis;
  - e) Quando o interesse público e a conveniência de serviço assim o determinarem, desde que com o acordo do trabalhador;
  - f) No interesse do trabalhador, depois de ouvido o responsável do serviço, sempre que circunstâncias relevantes e devidamente fundamentadas o justifiquem, atentos os condicionalismos do presente regulamento e demais legislação aplicável.



2. O trabalho a tempo parcial corresponde a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo em situação comparável.
3. O trabalho a tempo parcial pode ser prestado em todos ou apenas em alguns dias por semana, por mês ou por ano, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho ser fixado por acordo entre o trabalhador e o IPCA.

### **Artigo 9.º- Teletrabalho**

1. Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, fora do serviço ou entidade empregadora pública, e através de recurso a tecnologias de informação e de comunicação. 
2. A prestação de trabalho em regime de teletrabalho é precedida de acordo escrito, onde deverá constar, entre outras formalidades estabelecidas na lei, o cargo ou funções a desempenhar, com menção expressa do regime de teletrabalho.
3. Os trabalhadores em regime de teletrabalho encontram-se, com as necessárias adaptações, sujeitos ao cumprimento das normas constantes do presente Regulamento, nomeadamente, no que diz respeito ao cumprimento do período normal de trabalho diário e semanal. 

## **CAPÍTULO III - Regimes de trabalho e condições da sua prestação**



### **Artigo 10.º- Horário de trabalho**

1. O horário de trabalho é a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, ou dos respetivos limites, bem como dos intervalos de descanso. 
2. A prestação de 7 horas de trabalho diário é interrompida por um intervalo de descanso de duração não inferior a 1 hora, nem superior a 2 horas, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de 5 horas de trabalho consecutivo, exceto quando se trate de jornada contínua ou regime previsto em norma especial. 



### **Artigo 11.º - Mapa de horário de trabalho**

Todas as Unidades e Serviços abrangidos pelo âmbito de aplicação do presente regulamento devem elaborar e afixar em local visível um mapa de horário de trabalho com as especificações constantes da lei, nos termos do disposto no artigo 216.º do Código do Trabalho.

### **Artigo 12.º - Modalidades de horário de trabalho**

1. Em função da natureza das suas atividades e respeitando os condicionalismos legais, as Unidades e os Serviços podem propor a fixação dos horários de trabalho que, em concreto, forem mais adequados às suas necessidades e às dos trabalhadores. 
2. As Unidades e os Serviços podem adotar uma ou, simultaneamente, mais do que uma das seguintes modalidades de horário de trabalho: flexível, rígido, desfasado, jornada contínua, meia jornada e trabalho por turnos, nos termos previstos na LTFP e no Código do Trabalho. 
3. O regime regra de prestação de trabalho no IPCA é o da sujeição ao cumprimento de horário de trabalho na modalidade de horário flexível, sem necessidade de qualquer outro formalismo.
4. Para além dos horários referidos nos números anteriores, podem ser fixados horários específicos de harmonia com o previsto na Lei. 
5. Com exceção do horário flexível, a adoção das modalidades de horário de trabalho referidas no n.º 2, bem como de outras previstas em lei, é autorizada pelo Presidente do IPCA, mediante proposta do superior hierárquico, com fundamento na conveniente organização do serviço ou em quem for delegada a respetiva competência nos termos do n.º 4 do artigo 5.º. 

### **Artigo 13.º - Horário flexível**

1. Entende-se por horário flexível aquele que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho e a sua disponibilidade dentro das plataformas definidas no n.º 3 deste artigo, sem prejuízo do regular e eficaz funcionamento do serviço, devendo, 



- por regra, ser observadas as horas de entrada e de saída em conformidade com o horário de funcionamento e, se aplicável, de atendimento da Unidade ou Serviço.
2. A adoção da modalidade de horário flexível e a sua prática não podem afetar o regular funcionamento do serviço.
  3. A adoção de qualquer horário flexível está sujeita à observância das seguintes regras:
    - a) Cumprimento de duas plataformas fixas diárias, da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a 4 horas, sendo por regra fixadas das 10:00h às 12:00h e das 14:30h às 16:30h;
    - b) Não podem ser prestadas, por dia, mais de 10 horas de trabalho, entre as 08:00h e as 20:00h;
    - c) 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.
  4. O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido por referência a períodos de um mês.
  5. Os registos de saída e de entrada, para o intervalo de descanso, efetuados por períodos inferiores a uma hora, implicam o desconto do período de descanso de uma hora.
  6. No final de cada período de referência, há lugar:
    - a) À marcação de meio-dia de falta, por cada período igual ou inferior a três horas e meia e, no caso de modalidade de horário flexível, se a falta abranger a totalidade de uma das plataformas fixas;
    - b) À marcação de a falta por dia completo se por período superior ao definido na alínea anterior, que deve ser justificada nos termos das disposições legais aplicáveis, salvo nos casos em que, por opção do trabalhador, possa ser descontado no período de férias;
    - c) À atribuição de créditos de horas, até ao máximo de horas determinado na alínea a) do n.º 12 do presente artigo, mas que não pode dar origem a um dia completo de ausência do serviço.
  7. Relativamente aos trabalhadores portadores de deficiência, o crédito de horas pode ser transportado para o mês seguinte até ao máximo de 10 horas, e o débito de



horas apurado no final de cada um dos períodos de aferição pode ser transposto para o período imediatamente seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de 10 horas para o período do mês.

8. A marcação de faltas prevista na alínea a) do n.º 6 é reportada ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.
9. A atribuição de créditos prevista na alínea c) do n.º 6 é feita no mês imediatamente seguinte àquele que conferiu ao trabalhador o direito à atribuição dos mesmos.
10. Excecionalmente, caso o saldo apurado no termo de cada período mensal seja negativo, é deduzido ao crédito referido no número anterior, e sendo este insuficiente, mas não ultrapasse três horas e meia, nem constitua situação de reincidência ocorrida no mesmo ano civil, a compensação poderá ser efetuada no mês seguinte.
11. Na situação prevista no número anterior, se no termo do mês em que é efetuada a compensação ainda se verificar um saldo negativo há lugar à marcação de uma falta, a justificar nos termos legais.
12. Aos trabalhadores podem ser atribuídas dispensas de presença nos seguintes termos:
  - a) Mensalmente, 4 dispensas de presença nas plataformas fixas e flexíveis, até ao máximo de catorze horas em cada mês, as quais terão de ser obrigatoriamente compensadas, nos termos definidos nos n.ºs 6 e 9 do presente artigo;
  - b) As dispensas referidas na alínea anterior devem ser requeridas ao respetivo superior hierárquico a que o trabalhador está afeto;
  - c) As dispensas de serviço não podem, em caso algum, dar origem a um dia completo de ausência do serviço e só são concedidas desde que não afetem o funcionamento das Unidades e Serviços.
13. Quando o saldo positivo apurado no final do mês tiver ocorrido por motivo de anormal acumulação de serviço ou de tarefa excecional, e não tiver sido remunerado como trabalho suplementar nem substituído por descanso compensatório, mediante proposta do superior hierárquico e decisão favorável do Presidente do IPCA, ou em quem o Presidente do IPCA delegar ou subdelegar a competência, pode ser convertido em dia até 2 dias completos de dispensa ao serviço.



### **Artigo 14.º - Horário rígido**

1. O horário rígido é aquele que exige que o cumprimento da duração semanal do trabalho se reparta por 2 períodos diários, com horas de entrada e de saída fixas idênticas, separados por um intervalo de descanso mínimo de 1 hora e máximo de 2 horas.
2. O horário rígido normal nas Unidades e Serviços de funcionamento comum que encerram aos sábados é:
  - a) Período da manhã — das 9 horas às 12 horas e 30 minutos;
  - b) Período da tarde — das 14 horas às 17 horas e 30 minutos.
3. Pode ser fixado pelo Presidente do IPCA, por conveniência do serviço ou a requerimento do trabalhador, mediante proposta do superior hierárquico, ou em quem for delegada a respetiva competência nos termos do n.º4 do artigo 5.º, um horário rígido diferente do previsto no número anterior, nomeadamente, com períodos de início e fim diferentes e períodos de descanso com duração diferente, desde que respeitados os limites legais: 35 horas semanais, 7 horas diárias, com um período de descanso de duração mínima de uma hora e máxima de duas horas.
4. A adoção do horário rígido não prejudica a possibilidade de fixação, para os trabalhadores portadores de deficiência e a seu pedido, de mais do que um intervalo de descanso e com a duração diferente da prevista no regime geral, mas sem exceder no total os limites neste estabelecidos.
5. Os períodos fixados no n.º 1 poderão ser ajustados, caso se verifique a extensão do horário de trabalho para os sábados.

### **Artigo 15.º - Horário desfasado**

1. O horário desfasado é aquele que, embora mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permite estabelecer, serviço a serviço ou para determinado grupo ou grupos de pessoal, e sem possibilidade de opção, horas fixas diferentes de entrada e saída.
2. A distribuição dos trabalhadores pelos períodos de trabalho aprovados, bem como eventuais alterações, compete ao Presidente do IPCA, por conveniência do serviço,



mediante proposta do superior hierárquico, ou em quem for delegada a respetiva competência nos termos do n.º 4 do artigo 5.º.

### **Artigo 16.º - Jornada contínua**

1. A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso nunca superior a 30 minutos, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho, implicando sujeição a uma hora fixa de entrada e de saída acordada com o respetivo superior hierárquico.
2. A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determina uma redução do período normal de trabalho diário de 30 minutos.
3. A jornada contínua pode ser adotada nos casos de horários específicos previstos na LTFP 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.



### **Artigo 17.º - Trabalho por turnos**

1. O trabalho por turnos consiste na 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 semanas.
2. Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento da Unidade ou Serviço ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho.
3. 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) Nos serviços de funcionamento permanente 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.
4. O regime por 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 domingo;
  - c) Semanal, quando for prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.
5. O regime de turnos é total quando for prestado em, pelo menos, três períodos de trabalho diário e parcial quando prestado em apenas dois períodos.
6. Quando um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho noturno o trabalhador tem direito a um acréscimo remuneratório relativamente à remuneração base, nos seguintes termos:
  - 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.
7. Este acréscimo inclui o que é devido por trabalho noturno, mas não afasta a remuneração por trabalho suplementar.

### **Artigo 18.º - Trabalho noturno**

1. O trabalho noturno é aquele que é prestado entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, e é remunerado com um acréscimo de 25% relativamente à remuneração do trabalho equivalente prestado durante o dia.
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 19.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, nos termos dos respetivos estatutos.
2. Podem ainda gozar de isenção de horário outros trabalhadores, mediante celebração de acordo escrito com o IPCA, desde que tal isenção seja admitida por lei ou por IRCT, mediante proposta do superior hierárquico e autorização do Presidente do IPCA, que pode delegar ou subdelegar a competência.
3. A isenção de horário não dispensa a observância do dever geral de assiduidade, nem o cumprimento da duração semanal do trabalho legalmente estabelecida.
4. A isenção não invalida a necessidade de duas marcações no sistema de controlo de assiduidade, uma na hora de entrada e outra na hora da saída, que implicam o desconto do período de descanso de uma hora, que podem ser efetuadas em qualquer local onde o IPCA tenha as suas instalações.



## **CAPÍTULO IV - Regras específicas trabalhadores em regime de contrato e trabalho celebrado ao abrigo do Código do Trabalho**

### **Artigo 20.º-Isenção de horário de trabalho**

1. Por acordo escrito celebrado entre o IPCA e o trabalhador, por conveniência do serviço, mediante proposta do superior hierárquico, pode o Presidente do IPCA isentar o trabalhador de horário de trabalho nos termos, condições e efeitos previstos no Código do Trabalho.
2. A isenção de horário de trabalho termina com a cessação da situação que lhe deu origem, bem como por decisão fundamentada do Presidente do IPCA, que pode delegar ou subdelegar a competência, quer por iniciativa própria, quer a pedido do trabalhador, com a antecedência mínima de quinze dias úteis.
3. O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a uma retribuição específica, a determinar nos termos do disposto no artigo 265.º do Código do Trabalho.

### **Artigo 21.º - Regime de disponibilidade permanente**

1. Em caso de necessidade de serviços permanentes de manutenção e prevenção do IPCA, determinadas funções técnicas podem ser exercidas em regime de disponibilidade permanente.
2. Para efeitos do disposto no número anterior, considera -se regime de disponibilidade permanente a obrigatoriedade de apresentação ao serviço sempre que solicitado, mesmo que fora do período normal de trabalho.
3. O regime de disponibilidade permanente apenas pode ser atribuído a um número reduzido de pessoas nos vários domínios que necessitem deste tipo de intervenção, por despacho do Presidente do IPCA.
4. Este regime poderá ser retirado com fundamento:
  - a) Deficiente cumprimento das obrigações por parte do trabalhador; ou
  - b) Se houver modificação na situação funcional do trabalhador; ou
  - c) Se cessarem as necessidades que o determinaram.



1. Os trabalhadores sujeitos a este têm direito a um subsídio conforme definido no artigo 41.º, do Regulamento de carreiras, recrutamento e contratação de pessoal técnico e de gestão do IPCA ao abrigo do Código do Trabalho.

### **Artigo 22.º-Regime de adaptabilidade**

1. O IPCA e o trabalhador podem, mediante acordo e sem prejuízo do disposto no Código do Trabalho, definir o período normal de trabalho em termos médios, desde que observado o disposto nos números seguintes.
2. O acordo a que se refere o número anterior pode ser celebrado mediante proposta por escrito, do IPCA, presumindo-se a aceitação por parte da pessoa que a ela não se oponha, também por escrito, no prazo de 14 dias seguintes ao conhecimento da mesma, aí incluídos os períodos a que se refere o n.º 2 do artigo 217.º do Código de Trabalho.
3. O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao máximo de duas horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda cinquenta horas, não se contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.
4. Nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior a quarenta horas, a redução diária não pode ser superior a duas horas, podendo as partes acordar na redução da semana de trabalho em dias ou meios dias, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição.
5. O regime previsto nos números anteriores mantém -se até ao termo do período de referência em execução à data da entrada em vigor de IRCT que incida sobre a matéria.
6. Será ainda observado o disposto no Código do Trabalho sobre os períodos de referência.

### **CAPÍTULO V - Regras de assiduidade e pontualidade**



### **Artigo 23.º - Modo de verificação da assiduidade e pontualidade**

1. Os trabalhadores devem comparecer regularmente ao serviço, de acordo com o seu horário de trabalho previamente fixado, e aí permanecer continuamente, não podendo ausentar-se, salvo nos termos e pelo tempo previstos na lei, no ACT e no presente regulamento, e autorizados previamente pelo respetivo superior hierárquico, sob pena de marcação de falta.
2. 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 (sistema) junto do local/Unidade/Serviço onde o trabalhador exerce normalmente funções:
  - a) O período normal de trabalho diário decorre entre 4 registos consecutivos no sistema — 1.º no início da prestação de trabalho pela manhã, 2.º no início da pausa para almoço, 3.º no início da prestação de trabalho pela tarde e 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.
3. Em casos excecionais e devidamente fundamentados pelo superior hierárquico, o Presidente do IPCA pode dispensar o registo por sistema automático, sendo este substituído por outra forma adequada de registo.
4. Compete ao superior hierárquico a verificação do registo de assiduidade dos trabalhadores sob a sua dependência, o qual é também responsável pelo cumprimento das presentes normas e procedimentos.
5. Em casos excecionais e devidamente fundamentados, pode o superior hierárquico autorizar o trabalhador que lhe está afeto a proceder ao registo de assiduidade no sistema em equipamentos que não se encontrem junto do local/Unidade/Serviço onde o trabalhador exerce normalmente funções.
6. O disposto no n.º 2 não se aplica no caso dos horários por turnos, no regime de jornada contínua e no regime de isenção de horário, sendo somente exigidos 2 registos no sistema.
7. O dirigente da Unidade ou Serviço, ou em quem for delegada a sua competência é o responsável pela gestão dos tempos de todos os trabalhadores afetos ao respetivo



- Serviço, responsabilizando-se pelo tratamento diário, semanal e mensal da assiduidade.
8. A impossibilidade de utilização, por avaria do sistema, obriga, em alternativa ao registo das horas de entrada e de saída em cada período de trabalho, no sistema de controlo de assiduidade ou suporte em papel, em caso de impossibilidade total de utilização do sistema.
  9. A consulta do registo efetivo dos tempos de entrada e de saída pode fazer-se diretamente no respetivo sistema.
  10. O registo de entradas e saídas deve ser efetuado pelo próprio, constituindo infração grave a utilização dos equipamentos a isso destinados de forma fraudulenta, para efeitos de marcação de entradas e saídas por outrem que não o titular ou por acesso remoto, de fora do Instituto ou, em qualquer caso, de fora do local predeterminado para o efeito.
  11. É necessário o registo de presença no sistema quando o trabalhador se encontre em serviço externo, dependendo o mesmo de prévia autorização do respetivo superior hierárquico.
  12. No caso de se verificarem situações anómalas no funcionamento do sistema de registo, devem as mesmas ser levadas ao conhecimento dos órgãos competentes para a pertinente decisão.

#### **Artigo 24.º - Tolerâncias**

1. Nos casos em que se verifiquem atrasos no registo de entrada da parte da manhã e/ou tarde é concedida uma tolerância até 15 minutos, no horário rígido e na jornada contínua.
2. Os atrasos no registo de entrada são compensados pelo trabalhador no próprio dia, considerando-se regularizados sem necessidade de outro procedimento.
3. Os atrasos diários que excedam aqueles 30 minutos só podem ser compensados se a justificação apresentada for aceite pelo superior hierárquico, sendo, em caso contrário, considerados como faltas.



### **Artigo 25.º - Dispensas**

1. Aos trabalhadores abrangidos pelo presente regulamento é concedida dispensa de serviço no dia do seu aniversário.
2. A referida dispensa não pode ser gozada em outro dia, quando o dia do aniversário coincidir com um dia feriado ou fim-de-semana.
3. Em caso devidamente fundamentado, por conveniência de serviço e proposta do respetivo superior hierárquico, a dispensa pode ser diferida para outro dia do mês em curso ou mês seguinte, conquanto seja autorizado pelo Presidente do IPCA, que pode delegar ou subdelegar a competência.



### **Artigo 26.º -Faltas, ausências e outras situações de incumprimento**

1. Todas as faltas e ausências ao serviço devem ser comunicadas verbalmente ao superior hierárquico no próprio dia ou, por impossibilidade, logo que possível e devidamente justificadas dentro dos prazos legais, acompanhadas dos documentos legalmente previstos, pelo próprio ou, nessa impossibilidade por interposta pessoa.
2. A falta de registo correspondente ao período de férias deve ser verificada pela Divisão Recursos Humanos (DRH) através da comparação com o respetivo mapa aprovado ou do pedido de alteração previamente autorizado.
3. A ausência do local de trabalho, depois de registada a entrada, carece de justificação do dirigente ou do serviço onde o trabalhador ocupa o seu posto de trabalho, e só é possível por razões de serviço no exterior ou em casos excecionais devidamente fundamentados.
4. Exceionalmente e em situações de emergência, com autorização verbal do superior hierárquico, poderá o trabalhador ausentar-se por curtos períodos de tempo, efetuando o respetivo registo no sistema, a compensar obrigatoriamente no próprio mês.
5. O tratamento ambulatorio ou tratamentos continuados deverão, sempre que possível, ser realizados fora do horário de trabalho.
6. Sempre que as situações mencionadas no número anterior ocorram no horário de trabalho, poderá ser solicitada ao trabalhador ou à respetiva entidade prestadora



de atos médicos ou de enfermagem a declaração do horário de funcionamento e a impossibilidade de o trabalhador os poder realizar noutro horário.

### **Artigo 27.º-Gestão do sistema de controlo de assiduidade**

Compete, em especial, à DRH, no âmbito da gestão do sistema de controlo da assiduidade:

- a) Registrar a identificação dos trabalhadores abrangidos pelo presente Regulamento;
- b) Organizar e manter o sistema de registo automático de assiduidade e de pontualidade dos trabalhadores em funções no respetivo serviço;
- c) Tratar e reportar de forma atualizada, toda a informação que lhe seja solicitada sobre o funcionamento do sistema;
- d) Esclarecer com prontidão às dúvidas que possam surgir.



## **CAPÍTULO VI-Trabalho suplementar**



### **Artigo 28.º-Limites da duração do trabalho suplementar**

1. Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho.
2. É aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público, com as necessárias adaptações e sem prejuízo do disposto no presente artigo e nos artigos seguintes, o regime do Código do Trabalho em matéria de trabalho suplementar. Aos trabalhadores com contrato de trabalho ao abrigo do Código do Trabalho é o regime do Código do Trabalho em matéria de trabalho suplementar.
3. O trabalho suplementar fica sujeito, por trabalhador, aos 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.



4. Os limites fixados no número anterior 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 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 Presidente do IPCA ou quando esta não for possível, mediante confirmação do mesmo, a proferir nos 15 dias posteriores à ocorrência.
5. O limite máximo a que se refere a alínea a) do n.º 3 pode ser aumentado até 200 horas por ano, por IRCT.
6. No caso de regime de trabalho a tempo parcial o limite anual é de 80 horas ou o número de horas correspondente à proporção entre o respetivo período normal de trabalho e o de trabalhador a tempo completo em situação comparável, quando superior.

#### **Artigo 29.º - Compensação do trabalho suplementar**

1. A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho, bem como prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado, confere direito a um acréscimo remuneratório, nos termos legais.
2. À remuneração prevista no número anterior acresce o direito ao descanso compensatório previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 229.º do Código do Trabalho.
3. É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada.
4. 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 os órgãos e Serviços, desde que as mesmas sejam posteriormente justificadas pelo dirigente máximo do Serviço.



5. Por acordo entre o IPCA e o trabalhador, a remuneração por trabalho suplementar pode ser substituída por descanso compensatório.

### **Artigo 30.º-Registo**

1. Todas as Unidades e Serviços abrangidos pelo âmbito de aplicação do presente regulamento dispõem do formulário de registo de trabalho suplementar, disponibilizado pela DRH, onde, antes do início da prestação e logo após o seu termo, são registadas as horas de início e termo do trabalho suplementar, que deve ser acompanhado pelo registo no sistema de controlo da assiduidade pelo trabalhador. 
2. As horas de trabalho suplementar, realizadas pelo trabalhador, devem ser registadas imediatamente a seguir à sua prestação.
3. Do registo previsto no número anterior deve constar sempre a indicação expressa do fundamento da prestação de trabalho suplementar, sem prejuízo do cumprimento das formalidades previstas no artigo 231.º e seguintes do Código do Trabalho. 
4. O IPCA possui e mantém, durante cinco anos, a relação nominal dos trabalhadores que efetuaram trabalho suplementar, com discriminação do número de horas prestadas nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 121.º da LTFP e artigo 231.º do Código do Trabalho, e indicação do dia em que gozaram o respetivo descanso compensatório, para fiscalização do serviço de inspeção legalmente competente. 
5. O IPCA deve comunicar, nos termos previstos em portaria do ministro responsável pela área laboral, relativamente aos trabalhadores com contrato ao abrigo do Código do Trabalho, ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral a relação nominal dos trabalhadores que prestaram trabalho suplementar durante o ano civil anterior, com discriminação do número de horas prestadas ao abrigo dos n.ºs 1 ou 2 do artigo 227.º, do Código do Trabalho, visada pela comissão de trabalhadores ou, na sua falta, em caso de trabalhador filiado, pelo respetivo sindicato. 
6. A violação do disposto nos n.ºs 1 a 4 do presente artigo confere ao trabalhador, por cada dia em que tenha desempenhado a sua atividade fora do horário de trabalho, 



o direito à remuneração correspondente ao valor de duas horas de trabalho suplementar.

## **CAPÍTULO VII-Disposições finais**

### **Artigo 31.º-Verificação do cumprimento das normas estabelecidas**

É da responsabilidade dos dirigentes das respetivas Unidades e Serviços zelar pelo respeito e cumprimento do disposto na lei e no presente regulamento.



### **Artigo 32.º - Infrações**

Ao uso fraudulento do sistema de verificação da assiduidade e pontualidade, bem como ao incumprimento do presente regulamento, são aplicáveis as normas do estatuto disciplinar dos trabalhadores que exercem funções públicas previsto na LTFP, as normas previstas no Código do Trabalho e no Código Penal.



### **Artigo 33.º-Acesso a dados próprios**

Cada trabalhador tem acesso à informação constante no sistema informático sobre a situação em que se encontra relativamente ao cumprimento da assiduidade e pontualidade.



### **Artigo 34.º-Casos omissos e dúvidas**

1. Em tudo o que não estiver expressamente previsto no presente regulamento aplica-se o disposto na LTFP e no Código do Trabalho, bem como nos instrumentos de regulamentação coletiva aplicáveis aos trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas.
2. Os casos omissos e as dúvidas de interpretação e aplicação do presente regulamento são resolvidos por despacho do Presidente do IPCA.



### **Artigo 35.º - Norma revogatória**

Com a entrada em vigor do presente Regulamento são revogadas todas as normas regulamentares internas que contrariem o nele disposto, designadamente o Regulamento de Horário de Trabalho dos Serviços Centrais, das Unidades Orgânicas e Serviços de Ação Social do IPCA, Regulamento n.º 108/2014, publicado no Diário da República, 2.ª série, de 18 de março.

### **Artigo 36.º-Entrada em vigor**

O presente Regulamento entra em vigor no primeiro dia útil do mês seguinte ao da sua publicação no Diário da República, devendo ser revistos, no prazo de 15 dias úteis, todos os horários vigentes no IPCA.

