



COMISSÃO DE TRABALHADORES DA UNIVERSIDADE DO MINHO

Parecer

Regime de Jornada Contínua e Revisão do Regulamento Interno de Duração e Organização do Tempo de Trabalho e Teletrabalho – Universidade do Minho

I. Objeto

O presente parecer é emitido no contexto do debate relativo à aplicação do regime de jornada contínua e à revisão do Regulamento Interno de Duração e Organização do Tempo de Trabalho e da Prestação de Trabalho em Regime de Teletrabalho, ocorrida em 2023 na Universidade do Minho.

A análise incide particularmente sobre a salvaguarda do princípio da equidade entre trabalhadores, a proteção de regimes consolidados e a conformidade das propostas de uniformização com o enquadramento jurídico-laboral aplicável.

II. Enquadramento Factual e Institucional

Até à revisão regulamentar referida, vigorava na Universidade do Minho um regime de jornada contínua que implicava a redução de uma hora no período normal de trabalho diário. Este regime foi aplicado ao longo de vários anos e consolidou-se como prática predominante em diversas unidades orgânicas e serviços. Atualmente, é usufruído por trabalhadores que, há décadas, estruturaram suas vidas profissionais e pessoais com base nessa redução. Na prática institucional acumulada, a redução de uma hora constitui o modelo historicamente autorizado e amplamente aplicado, assumindo-se como padrão dominante em várias estruturas da Universidade.

III. Enquadramento Jurídico

1. Natureza da Jornada Contínua

A jornada contínua é uma modalidade legalmente admissível de organização do tempo de trabalho, caracterizada pela prestação ininterrupta da atividade diária, que integra a pausa no tempo de trabalho efetivo e implica redução do período normal diário.

Embora não configure um direito absoluto do trabalhador, a sua aplicação não pode ser restringida, por via administrativa, de forma arbitrária, desproporcionada ou discriminatória.

São aplicáveis, designadamente, os seguintes princípios:

- Igualdade e não discriminação;
- Proporcionalidade;
- Boa-fé;
- Direito à conciliação entre vida profissional e vida familiar;
- Proteção da confiança e da estabilidade das condições de trabalho.



COMISSÃO DE TRABALHADORES DA UNIVERSIDADE DO MINHO

2. Redução do Período Normal de Trabalho

É juridicamente correto afirmar que a jornada contínua exige redução efetiva do período normal de trabalho diário. Contudo, a lei não estabelece limites mínimos ou máximos rígidos, não existindo base legal para impor, de forma automática, um regime padrão uniforme (como 30 minutos). A Administração (Reitoria) não pode restringir discricionariamente a amplitude da redução sem fundamentação objetiva. A imposição de um modelo único ignora a diversidade funcional das unidades e a realidade consolidada da instituição.

IV. Princípio da Equidade e Justiça Relativa

A eventual criação de um regime diferente apenas para situações futuras, mantendo-se a redução de uma hora para trabalhadores antigos e aplicando-se redução inferior aos novos, introduziria uma desigualdade estrutural entre trabalhadores que desempenham funções comparáveis.

Tal diferenciação pode comprometer o princípio da igualdade material, gerando percepções de tratamento desigual e tensões organizacionais, dificultando a gestão dos recursos humanos. Contradizendo o objetivo declarado de promover maior coerência institucional.

O regime de redução de uma hora é, à luz da prática institucional consolidada, o modelo que melhor assegura a equidade interna e a estabilidade organizacional.

V. Proteção da Confiança e Regimes Consolidados

Os regimes de 6 horas praticados há vários anos beneficiam da tutela do princípio da proteção da confiança, especialmente quando;

- Estão em vigor há período prolongado;
- Serviram de base à organização da vida familiar e pessoal dos trabalhadores;
- Não há prejuízos demonstráveis ao serviço.

Qualquer alteração exige uma fundamentação concreta e individualizada, clara e objetiva, bem como a demonstração de prejuízo efetivo ao serviço. Deve ser precedida de uma audiência prévia do trabalhador e observar o princípio da proporcionalidade.

VI. Eficiência Organizacional e Transformação Digital

A experiência acumulada demonstra que a redução do número de horas de trabalho não implicou diminuição da quantidade ou da qualidade do trabalho produzido. Em diversos contextos organizacionais, verifica-se maior eficiência na gestão do tempo, maior concentração nas tarefas essenciais e maior otimização de processos.

Num contexto de transformação digital da administração universitária, com o uso crescente de ferramentas tecnológicas, incluindo soluções baseadas em inteligência artificial, é possível automatizar tarefas repetitivas e aumentar significativamente a produtividade.



COMISSÃO DE TRABALHADORES DA UNIVERSIDADE DO MINHO

A organização do trabalho deve acompanhar esta evolução, conciliando:

- Eficiência organizacional;
- Modernização administrativa;
- Melhores condições de trabalho.

VII. Cláusula Relativa ao Reforço de Recursos Humanos

A disposição segundo a qual as reduções de horário não podem justificar o reforço de recursos humanos suscita sérias reservas. Tal orientação pode transferir ao trabalhador o ônus de insuficiências estruturais, criar pressão indireta para não requerer jornada contínua e colidir com o dever da entidade empregadora de assegurar meios adequados ao funcionamento do serviço.

O interesse do serviço não pode ser utilizado como instrumento de compressão indireta de um regime legalmente admissível.

VIII. Direitos a Salvaguardar

Devem ser especialmente protegidas:

- Situações de parentalidade;
- Trabalhadores com responsabilidades familiares;
- Situações de saúde comprovadas;
- Regimes consolidados há vários anos.

O direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar constitui critério central de ponderação administrativa.

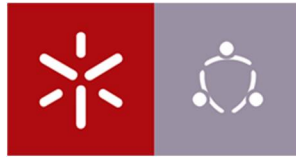
IX. Conclusões

A jornada contínua é uma modalidade legal legítima e compatível com o regime laboral aplicável.

Recorde-se, que o próprio enquadramento institucional recentemente analisado na Universidade reconheceu a existência de diversidade de regimes horários e a necessidade de garantir equidade entre trabalhadores, bem como a importância de uniformização sempre que possível

Assim, entende-se que qualquer processo de revisão ou clarificação do regime aplicável deverá ter em consideração o princípio da justiça relativa entre trabalhadores e a realidade consolidada da instituição, sendo a manutenção do regime de redução de uma hora aquele que melhor assegura:

- Tratamento equitativo;
- Estabilidade organizacional;
- Previsibilidade na gestão do tempo de trabalho;
- Coerência com a prática institucional de longa duração



COMISSÃO DE TRABALHADORES DA UNIVERSIDADE DO MINHO

A redução de uma hora corresponde ao modelo historicamente consolidado na Universidade do Minho, pelo que a criação de regimes diferenciados para situações futuras introduziria desigualdades estruturais entre trabalhadores, sendo que os regimes já consolidados beneficiam da proteção da confiança; além disso, a uniformização administrativa não pode traduzir-se num nivelamento por baixo, devendo qualquer cessação assumir caráter excepcional, ser devidamente fundamentada e proporcional, bem como precedida de audiência.

X. Parecer

Considera-se que a manutenção do regime de redução de uma hora, tal como historicamente aplicado na Universidade do Minho, constitui a solução que melhor:

- Salvaguarda o princípio da equidade;
- Garante estabilidade organizacional;
- Assegura previsibilidade na gestão do tempo de trabalho;
- Respeita a prática institucional consolidada;
- Evita a criação de desigualdades estruturais duradouras.

Eventuais ajustamentos futuros deverão ser ponderados com prudência, mediante análise global do impacto institucional, evitando soluções que introduzam assimetrias entre trabalhadores que desempenham funções semelhantes no seio da Universidade.

Face ao exposto, considera-se que a manutenção do regime de redução de uma hora, tal como historicamente aplicado, constitui a solução que melhor salvaguarda o princípio da equidade e evita a criação de desigualdades estruturais entre os trabalhadores da Universidade do Minho.

Defender a jornada contínua não é defender um privilégio. É defender justiça relativa, coerência institucional e condições de trabalho dignas, pilares essenciais para a qualidade e sustentabilidade da própria Universidade.

Analisado o enquadramento factual, institucional e jurídico apresentado, entende-se que a revisão do Regulamento Interno pode merecer parecer favorável, desde que respeite um conjunto de condições essenciais destinadas a salvaguardar os princípios da equidade, proporcionalidade, proteção da confiança e igualdade material entre trabalhadores. A harmonização administrativa não pode traduzir-se num nivelamento por baixo, nem comprometer a estabilidade organizacional construída ao longo de décadas.

Nestes termos, emite-se **parecer favorável condicionado**, nos termos supra expostos.

Universidade do Minho, 1 de abril de 2026

António Gaspar Lopes Cunha
Secretário Coordenador da CT-UMinho