

REGULAMENTO DO FUNCIONAMENTO E DOS HORÁRIOS DE TRABALHO DO MUNICÍPIO DAS CALDAS DA RAINHA

CAPÍTULO I

SECÇÃO I DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1.º Lei Habilitante

1 – O Regulamento Interno do Funcionamento e dos Horários de Trabalho é elaborado ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 132º do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP), aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, conjugado com o disposto nas alíneas a) e d), do n.º 7 do artigo 64.º do Regime Jurídico do Funcionamento dos Órgãos dos Municípios e das Freguesias, aprovado pela Lei n.º 169/99, de 18 de Setembro, alterada e republicada pela Lei n.º 5-A/2002, de 11 de Janeiro

2 – Pelo presente regulamento são adaptados ao Município de Caldas da Rainha os seguintes regimes legais:

- a) Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, que estabelece o regime jurídico da duração e horário de trabalho na Administração Pública;
- b) Artigos 33º a 65º da Lei n.º 7/2009, de 12/02 que aprova o Código do Trabalho (parentalidade), por força do disposto no artigo 22.º do RCTFP.

Artigo 2.º Âmbito de Aplicação

1 – O presente Regulamento estabelece as regras e os princípios em matéria de duração e horário de trabalho do Município de Caldas da Rainha.

2 – Aplica-se a todos os trabalhadores do Município de Caldas da Rainha que exercem funções públicas na modalidade de contrato, qualquer que seja a natureza das suas funções.

3 – Aplica-se igualmente aos trabalhadores que, embora vinculados a outro organismo, exerçam funções em regime de cedência de interesse público ou outra figura de mobilidade.

4 – Devem ser observadas as normas constantes no acordo colectivo de trabalho nº 1/2009 (acordo colectivo de carreiras gerais), publicado na 2.ª Série do D.R. n.º 188, de 28 de Setembro de 2009 e no regulamento de extensão nº 1-A/2010, publicado na 2.ª Série do D.R. n.º 243 de 17 de Dezembro de 2009, aplicáveis aos trabalhadores referidos naqueles diplomas legais.

5 – Devem ainda ser observados os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que entrem em vigor após a aprovação do presente regulamento.

Artigo 3.º Competência

Compete ao Presidente da Câmara ou ao Vereador com competência delegada, determinar os regimes de prestação de trabalho e horários mais adequados, em conformidade com o presente regulamento.

CAPÍTULO II

SECÇÃO I DURAÇÃO E ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO

SUBSECÇÃO I NOÇÕES E PRINCÍPIOS GERAIS

Artigo 4.º Horário de Trabalho

- 1 – O horário de trabalho delimita o período de trabalho diário e semanal, determinando as horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.
- 2 – O início e o termo do período de trabalho diário podem ocorrer em dias de calendário consecutivos.

Artigo 5.º Período de Funcionamento

- 1 – Entende-se por período de funcionamento o intervalo de tempo diário durante o qual os serviços podem exercer a sua actividade.
- 2 – Em regra, o período de funcionamento dos serviços do Município das Caldas da Rainha está compreendido entre as 08 horas e as 20 horas, de Segunda a Sexta-Feira.

Artigo 6.º Período de Atendimento

- 1 – Entende-se por período de atendimento o intervalo de tempo diário durante o qual os serviços estão abertos ao público.
- 2 – O período de atendimento em vigor tem início às 9 horas e termina às 16.30 horas.

Artigo 7.º Tempo de trabalho

Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador desempenha a actividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos previstos no artigo seguinte.

Artigo 8.º Interrupções e intervalos

Consideram-se compreendidos no tempo de trabalho:

- a) As interrupções ocasionais no período de trabalho diário, quer as inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador quer as resultantes de despacho do Presidente da Câmara ou Vereador com competência delegada, nomeadamente, as denominadas pausas para café;
- b) As interrupções por motivos técnicos, nomeadamente para limpeza, manutenção ou afinação de equipamentos, mudança de programas de produção, carga ou descarga de mercadorias, falta de matéria-prima, energia, factores climatéricos que afectem a actividade do órgão ou serviço, ou por motivos económicos, designadamente quebra de fornecimentos;
- c) Os intervalos para refeição, em que o trabalhador tenha de permanecer no seu espaço habitual de trabalho ou próximo dele, adstrito à realização da prestação, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade;
- d) As interrupções ou pausas nos períodos de trabalho impostas por normas especiais de segurança, higiene e saúde no trabalho.

Artigo 9.º Período de descanso

Entende-se por período de descanso o que não seja período de trabalho.

Artigo 10.º Período normal de trabalho

Denomina-se período normal de trabalho o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em horas por dia e por semana.

SUBSECÇÃO II HORÁRIO DE TRABALHO

Artigo 11.º

Critérios especiais de definição do horário de trabalho

- 1 – Na definição do horário de trabalho são prioritárias as exigências de protecção da segurança e saúde dos trabalhadores.
- 2 – Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a fixação do horário de trabalho deve ter sempre em conta esse facto.

Artigo 12.º

Alteração do horário de trabalho

- 1 – Todas as alterações dos horários de trabalho devem ser fundamentadas e precedidas de consulta aos trabalhadores afectados, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais e afixadas no respectivo serviço com antecedência de sete dias.
- 2 – Exceptua-se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo o Município recorrer a este regime mais de três vezes por ano.
- 3 – As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem o direito a compensação económica.

Artigo 13.º

Intervalo de descanso

A jornada de trabalho diária deve ser interrompida por um intervalo para descanso, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

Artigo 14.º

Descanso diário

- 1 – É garantido ao trabalhador um período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.
- 2 – O disposto no número anterior não é aplicável quando seja necessária a prestação de trabalho extraordinário por motivo de força maior ou por ser indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves devidos a acidente ou a risco de acidente iminente.
- 3 – A regra constante do n.º 1 não é aplicável quando os períodos normais de trabalho sejam fraccionados ao longo do dia com

fundamento nas características da actividade, nomeadamente nos serviços de limpeza.

4 – O disposto no nº 1 também não é aplicável a actividades caracterizadas pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço, nomeadamente as actividades a seguir indicadas, desde que através de instrumento de regulamentação colectiva e trabalho sejam garantidos ao trabalhador os correspondentes descansos compensatórios:

- a) Actividades de vigilância;
- b) Recepção;
- c) Protecção civil;
- d) Recolha de resíduos;
- e) Actividades em que o processo de trabalho não possa ser interrompido por motivos técnicos, nomeadamente nos cemitérios, feiras e mercados e equipamentos desportivos.

5 – O disposto no nº 1 é extensivo aos casos de acréscimo previsível de actividade no turismo.

SUBSECÇÃO III DESCANSO SEMANAL

Artigo 15.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, respectivamente.

3 – Os dias de descanso referidos no número anterior só podem deixar de coincidir com o domingo e o sábado quando o trabalhador exerça funções em serviço que encerre a sua actividade noutros dias da semana.

4 – Os dias de descanso semanal podem ainda não coincidir com o domingo e o sábado nos seguintes casos:

- a) De trabalhador necessário para assegurar a continuidade de serviços que não possam ser interrompidos ou que devam ser desempenhados em dia de descanso de outros trabalhadores;
- b) Do pessoal dos serviços de limpeza ou encarregado de outros trabalhos preparatórios e complementares que devam necessariamente ser efectuados no dia de descanso dos restantes trabalhadores;
- c) De trabalhador que exerça actividade em exposições e feiras;
- d) Nos demais casos previstos em legislação especial.

5 – Quando a natureza do serviço ou razões de interesse público o exigirem, 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.

6 – Sempre que possível, deve ser proporcionado aos trabalhadores do mesmo agregado familiar o descanso semanal simultâneo.

SUBSECÇÃO IV LIMITES À DURAÇÃO DO TRABALHO

Artigo 16.º Limites máximos dos períodos normais de trabalho

O período normal de trabalho não pode exceder sete horas por dia nem trinta e cinco horas por semana.

CAPÍTULO III

SECÇÃO I ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE

Artigo 17.º Sistema de Registo

1 – O Município deve adoptar um sistema de registo que permita apurar o número de horas prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação da hora de início e de termo de trabalho e verificar o cumprimento dos deveres de assiduidade e pontualidade a que se refere o artigo seguinte.

2 – Nos serviços com mais de 50 trabalhadores, o registo previsto no número anterior é efectuado por sistemas automáticos ou mecânicos.

3 – Em casos excepcionais e devidamente fundamentados, o Presidente da Câmara ou Vereador com competência delegada, pode dispensar o registo por sistemas automáticos ou mecânicos, nos termos do previsto no n.º 8 do artigo 19.º do presente Regulamento.

Artigo 18.º

Deveres de Assiduidade e de Pontualidade

- 1 - Os trabalhadores devem comparecer no serviço às horas correspondentes ao horário atribuído, e aí permanecer continuamente, não podendo ausentar-se, salvo nos termos e pelo tempo previamente autorizados pelo respectivo superior hierárquico, sob pena de marcação de falta, nos termos da legislação aplicável.
- 2 - O cumprimento dos deveres de assiduidade e pontualidade, bem como do período normal de trabalho, deve ser verificado por qualquer tipo de sistema de registo, nos termos do artigo seguinte.
- 3 - A falta de registo de assiduidade é presumida como ausência injustificada ao serviço, devendo a sua justificação ser feita atempadamente, mediante a apresentação pelo trabalhador de um documento justificativo adequado.
- 4 - A ausência ao serviço sem a devida autorização tem como consequência a marcação de uma falta injustificada.
- 5 - As ausências resultantes de dispensas ou tolerâncias de ponto são consideradas como prestações de serviço efectivo, correspondentes ao período de tempo pelo qual foram concedidas.
- 6 - Os trabalhadores têm livre acesso ao seu registo de assiduidade.

Artigo 19.º

Controlo de presenças e registo da assiduidade

- 1 - O controlo de assiduidade é efectuado por terminal de controlo de ponto, através de leitura da impressão digital, ou outro sistema automático ou mecânico de registo.
- 2 - No caso de falhas do sistema de registo, designadamente com origem em anomalias do sistema informático ou da rede eléctrica, devem os trabalhadores deslocar-se, de imediato, à Secção de Recursos Humanos para efectuar o registo da presença.
- 3 - O registo referido no número anterior não pode efectivar-se por qualquer outro modo nem a comparência representar um lapso de tempo superior a cinco minutos, para deslocação do trabalhador à referida Secção.
- 4 - A falta de registo é suprível pelo trabalhador da Secção de Recursos Humanos designado para o feito, mediante a apresentação de declaração que ateste a assiduidade e a pontualidade no dia em causa.
- 5 - Quando a falta de registo não ocorrer no edifício sede do Município deve o trabalhador providenciar a apresentação da declaração referida no número anterior no prazo de 24 horas.
- 6 - Todos os trabalhadores devem zelar pelo bom funcionamento e conservação dos terminais de controlo.
- 7 - A utilização, por qualquer trabalhador, quando devida, nos termos do presente Regulamento, incorrecta e culposa dos terminais, bem como a sua danificação, constituem infracção disciplinar grave.

8 – A impossibilidade de registo por mau uso do mesmo ou por avaria do terminal de controlo obriga, em alternativa, e por esta ordem:

- a) Ao registo no serviço a que está afecto;
- b) Ao registo das horas de entrada e de saída em cada período de trabalho, em suporte de papel, no serviço a que está afecto, competindo a este a remessa de tais registos à Secção de Recursos Humanos até ao final do período da manhã do dia seguinte.

9 – Nos serviços em que não existir terminal ou não exista rede informática interna em funcionamento será adoptado o registo em suporte de papel (livra de ponto), devendo a assiduidade mensal ser comunicada à Secção de Recursos Humanos impreterivelmente até ao dia 6 do mês seguinte a que respeita.

Artigo 20.º

Assiduidade e comunicação de ausências

1 – A marcação de ponto é obrigatória para todos os trabalhadores, incluindo os dirigentes, não se aplicando aos eleitos e aos membros dos respectivos gabinetes de apoio pessoal.

2 – O período de trabalho diário implica quatro marcações de ponto consecutivas, no início de cada período de prestação de trabalho e no fim dessa mesma prestação, considerando o período de interrupção para almoço.

3 – As situações seguintes devem, salvo caso de força maior, ser comunicadas e justificadas pelo trabalhador ao serviço a que está afecto, nos seguintes prazos:

- a) Falta de marcação de ponto por lapso – antes do termo do período de trabalho ou no período imediatamente a seguir;
- b) Falta de marcação de ponto por conveniência de serviço – no período imediatamente a seguir;
- c) Situações previstas na lei – comunicadas nos termos da lei aplicável.

Artigo 21.º

Tolerâncias

1 – É concedida uma tolerância de 15 minutos no primeiro registo da entrada, em todos os tipos de horários, para fazer face a atrasos ocasionais.

2 – Os atrasos, referidos no número anterior, obedecem às seguintes regras:

- a) Não podem prejudicar o serviço, nomeadamente no que concerne ao atendimento do público e do funcionamento de equipas de trabalho.

b) Não são considerados atrasos ocasionais os que excedam 25 minutos mensais e que ocorram mais de 5 dias por mês.

3 – Nos casos de horário flexível considera-se que a tolerância se reporta ao início das plataformas fixas.

4 – Os atrasos diários superiores a 15 minutos carecem de justificação e autorização por parte do superior hierárquico que poderá permitir a compensação do tempo nessa semana, de modo a que o tempo de trabalho semanal seja de 35 horas.

Artigo 22.º

Responsabilidades dos dirigentes e chefias

1 – Compete aos dirigentes, coordenadores e encarregados:

a) Autorizar os trabalhadores hierarquicamente dependentes a ausentar-se do serviço durante o período de presença obrigatória;

b) A verificação do controlo de assiduidade dos trabalhadores sob a sua dependência hierárquica, ficando responsabilizados pelo cumprimento do presente Regulamento.

2 – Para efeitos da alínea b) do número anterior, a Secção de Recursos Humanos facultará mensalmente, em suporte de papel ou por e-mail, até ao dia 5 de cada mês, o registo da assiduidade mensal de cada trabalhador reportada ao último dia do mês anterior, devendo o respectivo superior hierárquico visar ou informar a Secção de Recursos Humanos o que tiver por conveniente, até ao dia 10 de cada mês.

CAPÍTULO IV

MAPAS DE HORÁRIO DE TRABALHO

SECÇÃO I

Artigo 23.º

Afixação do mapa de horário de trabalho

Os serviços devem afixar em local visível um mapa de horário de trabalho onde constem os elementos identificados no artigo seguinte.

Artigo 24.º

Mapa de horário de trabalho

1 – Do mapa de horário de trabalho deve constar:

a) Identificação do Município de Caldas da Rainha;

- b) Sede e local de trabalho;
- c) Início e termo do período e funcionamento do serviço;
- d) Horas de início e termo dos períodos normais de trabalho, com indicação dos intervalos de descanso;
- e) Dias de descanso semanal obrigatório e complementar;
- f) Instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável, se o houver;
- g) Regime resultante do acordo individual que institui a adaptabilidade, se o houver.

2 – Quando as indicações referidas no número anterior não forem comuns a todos os trabalhadores, devem também constar dos mapas de horário de trabalho os nomes dos trabalhadores cujo regime seja diferente do estabelecido para os restantes, sem prejuízo do n.º 4.

3 – Regime do trabalho por turnos com indicação do número de turnos, escala de rotação, se a houver, horas de início e termo dos períodos normais de trabalho, com indicação dos intervalos de descanso e dias de descanso.

4 – A composição dos turnos, de harmonia com a respectiva escala, se a houver, é registada em livro próprio ou em suporte informático e faz parte integrante do mapa de horário de trabalho.

Artigo 25.º

Alteração do mapa de horário de trabalho

A alteração de qualquer elemento constante do mapa de horário de trabalho está sujeita às normas fixadas para a sua elaboração e afixação nos termos do estipulado nos números 1 e 2 do artigo 12º do presente regulamento.

CAPÍTULO V

MODALIDADES DE HORÁRIOS

Artigo 26.º

Disposições comuns

1 – Em função da natureza das suas actividades e respeitando os condicionalismos legais, o Presidente da Câmara ou Vereador com competência delegada podem fixar os horários de trabalho que, em concreto, forem mais adaptados às necessidades dos serviços e aos trabalhadores.

2 – A comissão de trabalhadores ou, na sua falta, as comissões intersindicaux, as comissões sindicais ou os delegados sindicais devem ser consultados previamente sobre a definição e a organização dos horários de trabalho.

3. Podem ser praticadas as seguintes modalidades de horários de trabalho:

- a) Horário rígido;

- b) Isenção de horário;
- c) Horário flexível;
- d) Trabalho a tempo parcial;
- e) Trabalho por turnos;
- f) Trabalho noturno;
- g) Jornada contínua;
- h) Horários específicos.

5 – A aplicação de qualquer das modalidades de horários não pode afectar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, designadamente no que respeita às relações com o público.

6 – A modalidade de horário a praticar por cada funcionário, desde que não se trate de horário rígido, será aprovada pelo Presidente da Câmara ou pelo Vereador com competência delegada.

7 – As propostas de aprovação de horários nos termos do número anterior serão obrigatoriamente submetidas a despacho pela Secção de Recursos Humanos, que informará da conformidade das mesmas com o presente Regulamento e registará os horários aprovados.

SECÇÃO I HORÁRIO RÍGIDO

Artigo 27.º Definição

Horário rígido é aquele que, exigindo o cumprimento da duração semanal do trabalho, se reparte por dois períodos diários, com horas de entrada e saídas fixas idênticas, separados por um intervalo de descanso.

Artigo 28.º Horário Rígido

1 – O horário rígido é o seguinte:

Período da manhã – das 9 às 12 horas e 30 minutos;

Período da Tarde – das 14 horas às 17 horas e 30 minutos.

2 – Pode ser fixado por despacho do Presidente da Câmara ou Vereador com competência delegada, por conveniência do serviço ou a requerimento do trabalhador, 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 respeitadas os limites legais: 7 horas diárias e 35 horas semanais, com um período de descanso igual ou superior a 1 hora e inferior a 2 horas.

SECÇÃO II ISENÇÃO DE HORÁRIO

Artigo 29.º Condições de isenção de horário

- 1 – Os trabalhadores titulares de cargos dirigentes e os que chefiem equipas multidisciplinares gozam de isenção de horário de trabalho.
- 2 – A isenção de horário não dispensa a observância do dever geral de assiduidade, nem o cumprimento do período normal de trabalho, assim como o dever de, a qualquer momento, comparecer ao serviço quando chamado.
- 3 – Podem ainda gozar de isenção de horário, mediante celebração de acordo escrito com o Município, os trabalhadores abrangidos nos termos da lei ou por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Artigo 30.º Efeitos da isenção de horário de trabalho

- 1 – A isenção de horário, em regra, possibilita o alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana, no entanto, a não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, não podendo o alargamento da prestação de trabalho ser superior a 2 horas por dia ou a 10 horas por semana.
- 2 – A isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios e aos dias e meios-dias de descanso complementar e ao descanso diário, excepto quando seja necessária a prestação de trabalho extraordinário por motivo de força maior ou por ser indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o serviço devido a acidente ou a risco de acidente iminente.
- 3 – Nos casos referidos nos números anteriores deve ser observado um período de descanso que permita a recuperação do trabalhador entre dois períodos diários de trabalho consecutivos, nos termos do n. 1 do artigo 14.º.

SECÇÃO III HORÁRIO FLEXÍVEL

Artigo 31.º Noção

- 1 – Entende-se por horário flexível aquele que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho e a sua disponibilidade escolhendo as horas de entrada e saída.

2 – A adopção da modalidade de horário flexível não pode afectar o regular funcionamento dos serviços e aplica-se nos termos definidos por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

SECÇÃO VI TRABALHO A TEMPO PARCIAL

Artigo 32.º Noção

1 – Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo.

2 – O trabalho a tempo parcial pode, salvo estipulação em contrário, ser prestado em todos ou alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho ser fixado por acordo.

3 – Se o período normal de trabalho não for igual em cada semana, é considerada a respectiva média num período de quatro meses.

Artigo 33.º Forma e formalidades

1 – Do contrato a tempo parcial deve constar a indicação do período normal de trabalho diário e semanal com referência comparativa ao trabalho a tempo completo.

2 – Se faltar no contrato a indicação do período normal de trabalho semanal, presume-se que o contrato foi celebrado para a duração máxima do período normal de trabalho admitido pela lei ou por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável.

Artigo 34.º Alteração da duração do trabalho

O trabalhador a tempo parcial pode passar trabalhar a tempo completo ou o inverso, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito com o Município.

Artigo 35.º Deveres do município

1 – O Município deve tomar em consideração:

a) O pedido de mudança do trabalhador a tempo completo para um trabalho a tempo parcial que se torne disponível no seu mapa de pessoal;

b) O pedido de mudança do trabalhador a tempo parcial para um de trabalho a tempo completo ou de aumento do seu tempo de trabalho;
c) As medidas destinadas a facilitar o acesso ao trabalho a tempo parcial em todos os níveis do mapa de pessoal, incluindo os postos de trabalho qualificados, e as medidas destinadas a facilitar o acesso do trabalhador a tempo parcial à formação profissional, para favorecer a progressão e a mobilidade profissionais.

2 – O Município deve ainda:

a) Fornecer, em tempo oportuno, informação sobre os postos de trabalho a tempo parcial e a tempo completo disponíveis no mapa de pessoal de modo a facilitar as mudanças a que se referem as alíneas a) e b) do número anterior;

b) Fornecer aos órgãos de representação dos trabalhadores informações adequadas sobre o trabalho a tempo parcial no mapa de pessoal.

SECÇÃO V TRABALHO POR TURNOS

Artigo 36.º Noção

Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

Artigo 37.º Organização

1 – Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2 – Os turnos devem ser organizados, preferencialmente, de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3 – A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

4 – O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal obrigatório.

5 – Os turnos no regime de laboração contínua, dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, devem ser organizados de modo que, aos trabalhadores de cada turno, seja concedido, pelo menos, um dia de descanso em cada período de sete dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que o trabalhador tenha direito.

Artigo 38.º
Registo dos trabalhadores em regime de turnos

Quando o Município organizar um regime de trabalho por turnos deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

Artigo 39.º
Trabalhos por turnos

1 – O regime de turnos é:

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

2 – O regime de turnos é total quando é prestado em, pelo menos, três períodos de trabalho diário e parcial quando é prestado apenas em dois períodos.

3 – Desde que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho nocturno, os trabalhadores por turnos têm direito a um acréscimo remuneratório cujo montante varia em função do número de turnos adoptado, bem como da natureza permanente ou não do funcionamento do serviço.

4 – O acréscimo referido no numero anterior, relativamente à remuneração base, é estabelecido em:

- a) 25% quando o regime de turnos for permanente, total ou parcial;
- b) 22% quando o regime de turnos for semanal prolongado, total ou parcial;
- c) 20% quando o regime de turnos for semanal, total ou parcial.

5 – Por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho pode ser fixada outra percentagem, desde que compreendida nos limites estabelecidos no RCTFP.

6 – O acréscimo remuneratório inclui o que fosse devido por trabalho nocturno, sem prejuízo do devido por prestação de trabalho extraordinário.

SECÇÃO VI
TRABALHO NOCTURNO

Artigo 40.º
Noção

1 – Considera-se como trabalho nocturno o período compreendido entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 – Considera-se período de trabalho nocturno o que tenha a duração mínima de 7 horas e máxima de 11 horas, compreendendo o intervalo entre as 0 e as 5 horas.

3 – Aos trabalhadores que tenham prestado trabalho nocturno nos 12 meses anteriores à publicação da Lei nº 59/2008, de 11 de Setembro, aplica-se o estipulado no artigo 21º do referido diploma legal.

4 – Anterior nº 3 – Os instrumentos de regulamentação colectiva podem estabelecer outro período de trabalho nocturno.

Artigo 41.º Trabalhador nocturno

Entende-se por trabalhador nocturno aquele que execute, pelo menos 3 horas de trabalho normal nocturno em cada dia e que possa realizar durante o período nocturno uma certa parte do seu tempo de trabalho anual, definida por instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho ou, na sua falta, correspondente a três horas por dia.

Artigo 42.º Duração

1 – O trabalho nocturno que implique riscos especiais ou uma tensão física ou mental significativa não deve ser prestado por mais de sete horas num período de vinte e quatro horas em que execute trabalho nocturno.

2 – O disposto no número anterior não é aplicável a trabalhadores titulares de cargos dirigentes e a chefes de equipas multidisciplinares.

3 – O disposto no n.º 1 não é igualmente aplicável:

a) Quando seja necessária a prestação de trabalho extraordinário por motivo de força maior ou por ser indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o órgão ou serviço devido a acidente ou a risco de acidente iminente;

b) A actividades caracterizadas pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço, nomeadamente as actividades indicadas no número seguinte, desde que através de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial sejam garantidos ao trabalhador os correspondentes descansos compensatórios.

4 – Para efeito do disposto na alínea b) do número anterior, atender-se-á às seguintes actividades:

a) Actividades de vigilância, transporte e tratamento de sistemas electrónicos de segurança;

b) Recepção, tratamento e cuidados dispensados em estabelecimentos, centros educativos e protecção civil;

c) Recolha de lixo;

d) Actividades em que o processo de trabalho não possa ser interrompido por motivos técnicos.

7 - O disposto no número anterior é extensivo aos casos de acréscimo previsível de actividade no turismo.

SECÇÃO VII JORNADA CONTÍNUA

Artigo 43.º Noção

1 - A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, com um único período de descanso não 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 nunca superior a uma hora, a ser fixado por despacho do Presidente da Câmara ou Vereador com competência delegada.

3 - A jornada contínua deve ser definida por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

SECÇÃO VIII HORÁRIOS ESPECÍFICOS

Artigo 44.º Definição

Horário específico é aquele que permite estabelecer, trabalhador a trabalhador, horários adaptados a contingências particulares, nomeadamente em razão do estatuto de trabalhador – estudante, da necessidade de acompanhamento a descendentes ou outras circunstâncias relevantes devidamente fundamentadas e, eventualmente, relacionadas com a natureza das actividades desempenhadas.

Artigo 45.º Condições de Aplicação

1 - Devem ser fixados horários específicos, a requerimento dos trabalhadores, nas seguintes situações:

- a) Trabalhadores-estudantes;
- b) Parentalidade;
- c) Trabalhador com deficiência ou doença crónica.

SUBSECÇÃO I TRABALHADOR-ESTUDANTE

Artigo 46.º Noção

1 – Considera-se trabalhador-estudante o que frequenta qualquer nível de educação escolar, curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituições de ensino ou curso de formação profissional com duração igual ou superior a seis meses.

2 – A manutenção do estatuto do trabalhador-estudante previsto nos no RCTFP é condicionada pela obtenção de aproveitamento escolar, nos termos do referido diploma legal, o qual deve ser comprovado anualmente junto da Secção de Recursos Humanos.

Artigo 47.º Condições de aplicação

1 – O trabalhador-estudante pode beneficiar de horários de trabalho específicos, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2 – O trabalhador-estudante tem o dever de escolher, de entre as possibilidades existentes no respectivo estabelecimento de ensino, o horário escolar compatível com as suas obrigações profissionais, sob pena de não beneficiar dos inerentes direitos.

3 – Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no n.º 1 o trabalhador-estudante beneficia de dispensa de trabalho para frequência de aulas até cinco horas semanais, sem perda de quaisquer direitos, contando como prestação efectiva de serviço, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

4 – O Município, através da Secção de Recursos Humanos, pode, nos 15 dias seguintes à utilização da dispensa de trabalho, exigir a prova de frequência de aulas, sempre que o estabelecimento de ensino proceder ao respectivo controlo.

5 – O trabalhador-estudante tem direito a faltar justificadamente para prestação de provas de avaliação:

a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores são tantos quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não podem exceder um máximo de quatro por disciplina em cada ano lectivo.

6 – O direito previsto no número anterior só pode ser exercido em dois anos lectivos relativamente a cada disciplina.

SUBSECÇÃO II REGIME DA PARENTALIDADE

Artigo 48.º Tempo de Trabalho

- 1 – O trabalhador com um ou mais filhos menores de 12 anos tem direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário, nos termos do disposto no Código do Trabalho.
- 2 – O disposto no número anterior aplica-se, independentemente da idade, no caso de filho portador de deficiência.
- 3 – Os progenitores de menor com deficiência ou doença crónica, com idade não superior a um ano, têm direito a redução de 5 horas do período normal de trabalho semanal, ou outras condições de trabalho especiais, para assistência ao filho, nos termos do disposto no Código do Trabalho.
- 4 – A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser dispensada de prestar trabalho em horário de trabalho organizado nos termos do disposto no Código do Trabalho.

Artigo 49.º Limites

- 1 – A trabalhadora grávida ou com filho menor de 12 anos está dispensada de prestar trabalho extraordinário, nos termos do disposto no Código do Trabalho.
- 2 – A trabalhadora é, igualmente, dispensada de prestar trabalho nocturno, nos termos previstos no Código do Trabalho.

Artigo 50.º Flexibilidade de horário

- 1 – A flexibilidade de horário deve:
 - a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
 - b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do serviço;
 - c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.
- 2 – O trabalhador em regime de flexibilidade de horário pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e cumprir o correspondente ao período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

3 – O direito ao trabalho com flexibilidade de horário pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

Artigo 51.º Formalidades

1 – Compete ao Presidente da Câmara ou Vereador com competência delegada autorizar o regime de flexibilidade de horário.

2 – O trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário, deve requerer, com antecedência mínima de 30 dias, por escrito, de acordo com o constante no Código do Trabalho.

3 – O Município apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento do serviço ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, carecendo sempre a recusa de parecer prévio favorável da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

4 – A decisão deve ser comunicada ao trabalhador, por escrito, no prazo de 20 dias, contados a partir da recepção do pedido.

SUBSECÇÃO III TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA OU DOENÇA CRÓNICA

Artigo 52.º Dispensa de horários de trabalho com adaptabilidade

1 – O trabalhador com deficiência ou doença crónica tem direito a dispensa de horários de trabalho organizados de acordo com o regime de adaptabilidade do tempo de trabalho se for apresentado atestado médico do qual conste que tal prática pode prejudicar a sua saúde ou a segurança no trabalho.

2 – O regime jurídico do trabalhador com deficiência ou doença crónica rege-se pelo disposto nos artigos 46.º a 50.º do RCTFP.

CAPÍTULO V TRABALHO EXTRAORDINÁRIO

Artigo 53.º Noção

Considera-se trabalho extraordinário:

- a) O trabalho prestado fora do horário de trabalho;
- b) Nos casos em que tenha sido limitada a isenção de horário de trabalho a um determinado número de horas de trabalho, diário ou semanal, aquele que seja prestado fora desse período;

c) Nos casos de isenção de horário em que tenha sido estipulado que a mesma não prejudica o período normal de trabalho diário ou semanal, aquele que exceda a duração desse período.

Artigo 54.º Exclusões

Não se considera trabalho extraordinário:

- a) O trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, sem prejuízo do previsto na alínea a) do artigo 63.º.
- b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade, independentemente da causa, de duração não superior a quarenta e oito horas, seguidas ou interpeladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre o responsável do serviço e o trabalhador;
- c) A tolerância de quinze minutos para além da hora de saída;
- d) A formação profissional, ainda que realizada fora ao horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias.

Artigo 55.º Obrigatoriedade

- 1 – O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho extraordinário.
- 2 – O trabalhador tem direito a ser dispensado de prestar trabalho extraordinário quando, havendo motivos atendíveis, nomeadamente a trabalhadora grávida ou com filho com idade inferior a 12 meses e o trabalhador-estudante, expressamente solicite a sua dispensa.

Artigo 56.º Condições da prestação de trabalho extraordinário

- 1 – O trabalho extraordinário só pode ser prestado quando o órgão ou serviço tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador.
- 2 – O trabalho extraordinário pode ainda ser prestado havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o órgão ou serviço.
- 3 – O trabalho extraordinário previsto no número anterior apenas fica sujeito aos limites decorrentes do RCTFP.
- 4 – A prestação de trabalho extraordinário confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos remuneratórios:
 - a) Em dia normal de trabalho, 50% da remuneração na primeira hora e 75% nas horas ou fracções subsequentes;

b) Em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado, 100% da remuneração por cada hora de trabalho efectuado.

5 - O valor da hora normal de trabalho é calculado através da fórmula $(RB \times 12) : (52 \times N)$ sendo RB a remuneração base mensal e N o período normal de trabalho semanal.

6 - É exigível o pagamento de trabalho extraordinário cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada.

Artigo 57.º Feriados

1 - O trabalhador tem direito à remuneração correspondente aos feriados, sem que o Município os possa compensar com trabalho extraordinário.

2 - O trabalhador que realiza a prestação em serviço ou sector legalmente dispensado de suspender o trabalho em dia feriado obrigatório tem direito a um descanso compensatório de igual duração ou ao acréscimo de 100 % da remuneração pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a escolha ao Presidente ou Vereador com competência delegada.

Artigo 58.º Limites da duração do trabalho extraordinário

O trabalho extraordinário está sujeito, aos seguintes limites:

- a) 2 horas por dia normal de trabalho;
- b) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados;
- c) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho diário em meio-dia de descanso complementar;
- d) 100 horas de trabalho por ano, que pode ser aumentado até 200 horas por ano, por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho;
- e) 80 horas por ano para trabalhador a tempo parcial ou o correspondente à proporção entre o respectivo período normal de trabalho e o de trabalhador a tempo completo quando superior.

Artigo 59.º Excepções aos limites de duração

Os limites fixados no artigo anterior podem ser ultrapassados desde que não impliquem uma remuneração por trabalho extraordinário 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 excepcionais e delimitadas no tempo, mediante autorização do Presidente ou Vereador com competência delegada ou, quando esta não for possível, mediante confirmação da mesma entidade, a proferir nos 15 dias posteriores à ocorrência.

Artigo 60.º

Descanso compensatório

1 – A prestação de trabalho extraordinário em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho extraordinário realizado.

2 – O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

3 – Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4 – Na falta de acordo o dia do descanso compensatório é fixado pelo responsável do serviço.

Artigo 61.º

Casos especiais

1 – Nos casos de prestação de trabalho extraordinário em dia de descanso semanal obrigatório motivado pela falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte, quando a sua duração não ultrapassar duas horas, o trabalhador tem direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho extraordinário prestado naquele dia, ficando o seu gozo sujeito ao regime do n.º 2 do artigo anterior.

2 – Quando o descanso compensatório for devido por trabalho extraordinário não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo, com a autorização do Presidente da Câmara ou do Vereador com poderes delegados, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100 %.

Artigo 62.º Registo

1 – O Município deve possuir um registo de trabalho extraordinário onde, antes do início da prestação e logo após o seu termo, são anotadas as horas de início e termo do trabalho extraordinário.

2 – O registo das horas de trabalho extraordinário deve ser visado pelo trabalhador imediatamente a seguir a sua prestação, excepto nos casos em que o registo tenha sido directamente efectuado pelo próprio trabalhador.

3 – Sem prejuízo do disposto no número anterior, quando o termo da prestação de trabalho extraordinário ocorra fora do período de funcionamento dos serviços do Município, o visto do trabalhador pode ser apostado até 24 horas após o termo da mesma.

4 – Do registo previsto no n.º 2 deve constar sempre a indicação expressa do fundamento da prestação de trabalho extraordinário e conter os elementos e ser efectuado de acordo com o mapa anexo à Portaria n.º 609/2009, de 5 de Junho.

5 – Do registo devem ainda constar os períodos de descanso compensatório gozados pelo trabalhador.

6 – Os suportes documentais de registo de trabalho extraordinário devem estar permanentemente actualizados, sem emendas nem rasuras não ressalvadas e ser conservados em arquivo pelo prazo mínimo de 5 anos.

7 – A violação do disposto no n.ºs 1 a 5 confere ao trabalhador, o direito à remuneração correspondente ao valor de 2 horas de trabalho extraordinário.

CAPÍTULO VII DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 63.º Revogação

Com a aprovação do presente regulamento é revogado o Regulamento da Duração e Horário de Trabalho dos Funcionários e Agentes em Serviço na Câmara Municipal das Caldas da Rainha, aprovado pela deliberação camarária de 23.05.2005.

Artigo 64.º Entrada em vigor

O presente Regulamento entra em vigor 7 dias após a data da sua publicitação.

Aprovado na reunião da Câmara Municipal de 21 de Março de 2011.