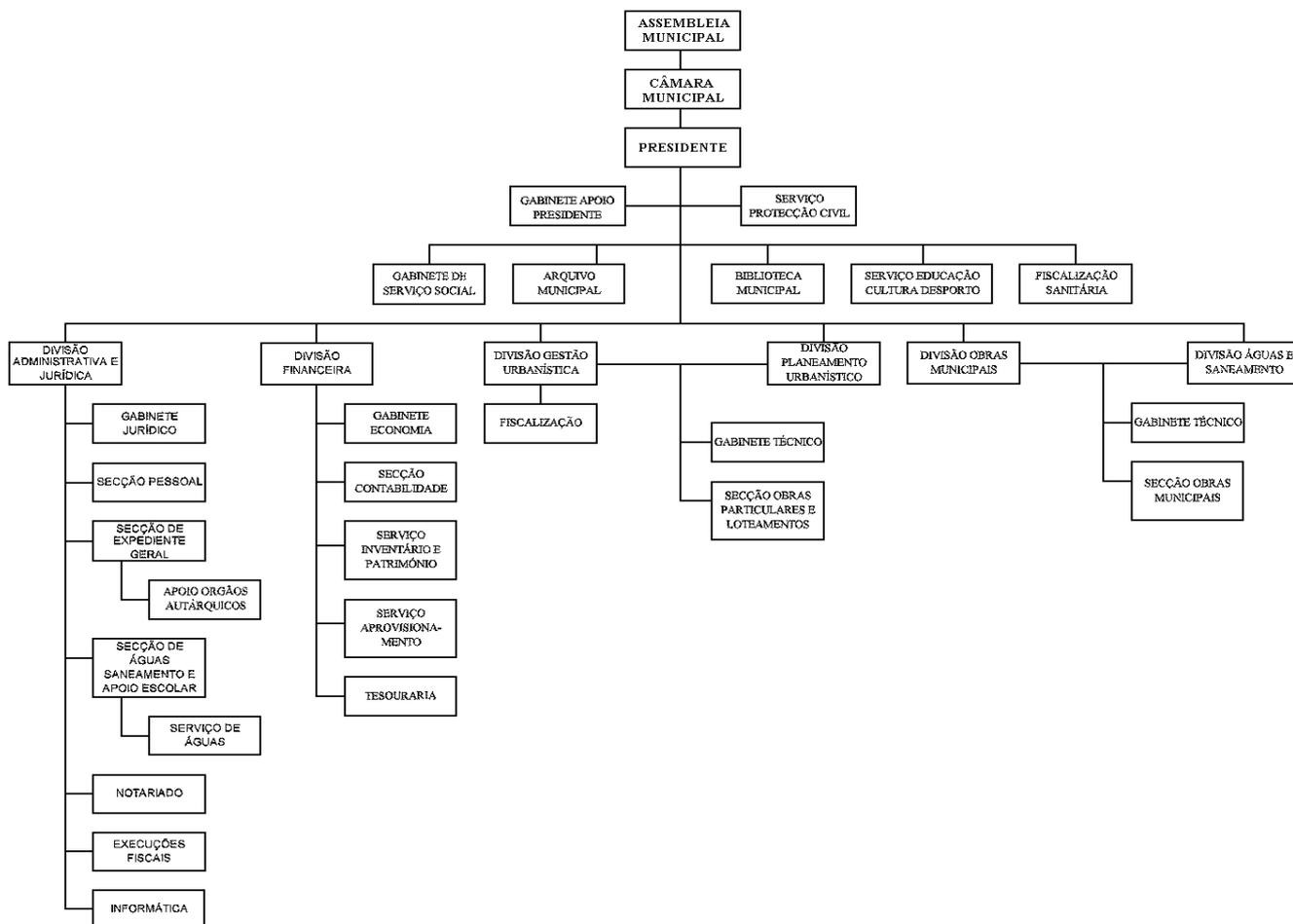


Município da Mealhada

Organigrama



CÂMARA MUNICIPAL DO MONTIJO

Despacho n.º 3241/2005 (2.ª série) — AP. — Regulamento Interno da Duração, Horário de Trabalho e Controlo de Assiduidade e Pontualidade dos Trabalhadores da Câmara Municipal do Montijo. — O Decreto-Lei n.º 259/98, de 11 de Agosto, consagra os princípios e regras gerais em matéria de duração e horário de trabalho na administração pública, prevendo a fixação dos regimes de prestação de trabalho e de horários mais adequados a cada organismo, mediante regulamento interno a aprovar pelo respectivo dirigente máximo.

Deste modo, cumpre definir as regras procedimentais a adoptar no funcionamento da Câmara Municipal do Montijo, introduzindo um conjunto de alterações, tendo em vista a adaptação daquele diploma legal à realidade do município do Montijo, designadamente pela consagração dos horários de trabalho, pela aprovação do número de turnos, pela definição das percentagens de subsídios de turno e definição de algumas regras sobre assiduidade e pontualidade, com vista a proporcionar uma clara apreensão das normas sobre aquelas matérias com aplicação no município.

Foram ouvidas as associações sindicais, Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local (STAL) e Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública (SINTAP), nos termos do artigo 117.º do Código do Procedimento Administrativo, e do n.º 2 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de Agosto, o STAL não se pronunciou e o SINTAP comunicou nada ter a opor ao presente Regulamento.

Assim, ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 6.º, no uso da competência que me é conferida pela alínea a) do n.º 2 do artigo 37.º, ambos do Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de Agosto, com a redacção dada pela Declaração de Rectificação n.º 13-E/98, de 31 de Agosto, determino aprovar o presente Regulamento.

CAPÍTULO I

Noções gerais

Artigo 1.º

Âmbito de aplicação

1 — O presente Regulamento aplica-se aos trabalhadores ao serviço da Câmara Municipal do Montijo, qualquer que seja a natureza das funções exercidas.

2 — Para efeitos do presente Regulamento consideram-se trabalhadores todos os funcionários, agentes e contratados a termo certo ao serviço da Câmara Municipal.

Artigo 2.º

Período de funcionamento e período de atendimento

1 — O período de funcionamento é aquele durante o qual a Câmara Municipal exerce a sua actividade, iniciando-se às 8 horas e terminando às 20 horas.

2 — O período de atendimento é aquele durante o qual os serviços da Câmara Municipal estão abertos para atender o público, sendo definidos especificamente para cada serviço.

3 — Os serviços previstos no n.º 2 do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de Agosto, têm regime de funcionamento especial e os horários são estipulados pontualmente pela presidente da Câmara.

4 — O período de atendimento pode ser alargado até ao limite do período de funcionamento.

Artigo 3.º

Duração semanal do trabalho

1 — A duração semanal do trabalho é de trinta e cinco horas, repartida em cinco dias.

2 — O período de aferição do cumprimento da duração do trabalho é mensal.

3 — O disposto no n.º 1 não impede a aplicação, a requerimento do interessado, de regimes de duração semanal inferior, nomeadamente o regime especial de trabalho a tempo parcial, regulamentado pelo Decreto-Lei n.º 324/99, de 18 de Agosto, e o regime de prestação de trabalho da semana de quatro dias, regulamentado pelo Decreto-Lei n.º 325/98, de 18 de Agosto, ambos com aplicação à administração local através do Decreto-Lei n.º 277/2000, de 10 de Novembro, e a redução do período normal de trabalho para a assistência a filho portador de deficiência, previsto na lei sobre protecção da maternidade e da paternidade, conforme previsto no Código de Trabalho e legislação complementar (n.ºs 1 e 2 do artigo 45.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com o artigo 78.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho).

4 — A prestação de trabalho em regime de horário flexível, durante o período de funcionamento dos serviços, por períodos que ultrapassem a duração normal de trabalho, é objecto de correspondente compensação temporal, não podendo ultrapassar sete horas, que podem ser utilizadas num dia ou em dois meios-dias, no mês seguinte e de acordo com as disponibilidades dos serviços, salvo se for considerada extraordinária, a compensar nos termos legais.

CAPÍTULO II

Assiduidade

Artigo 4.º

Regras da assiduidade e faltas

1 — As entradas e saídas são registadas num sistema de registo automático, designado de relógio de ponto, mediante cartão individual, com recolha e processamento de informação.

2 — As entradas e saídas, em qualquer dos períodos diários de prestação do serviço — manhã e tarde e qualquer que seja a modalidade de horário, devem ser registadas no sistema de relógio de ponto instalado, através do cartão individual do trabalhador.

3 — A marcação de ponto por outrem que não seja o titular do cartão constitui infracção disciplinar.

4 — Qualquer outra saída e entrada nas instalações do serviço, obriga à marcação de ponto.

5 — Nos locais de trabalho onde não exista sistema de registo automático para marcação de ponto, este é efectuado em livro de ponto ou em modelo próprio.

6 — Os trabalhadores que permaneçam nas instalações do serviço durante o período de almoço e nesse período exerçam ininterruptamente a sua actividade, têm o desconto de uma hora ou uma hora e meia no período normal de trabalho diário consoante a modalidade de horário praticada, não estando os mesmos trabalhadores obrigados à marcação de ponto.

7 — Em caso de não funcionamento do sistema, verificação de anomalia do cartão ou esquecimento do mesmo, a ausência de registo deve ser justificada, imediatamente, pelo trabalhador, em modelo próprio, apresentado ao respectivo superior hierárquico, que o regularizará no âmbito das suas competências.

8 — Presume-se ausência ao serviço a falta de marcação de ponto.

9 — A falta de marcação de ponto por exigência de funções ou por prestação de serviço externo é antecedida por comunicação fundamentada, visada pelo superior hierárquico, onde constem os elementos necessários à contagem do tempo prestado no exterior.

10 — Os pedidos de justificação de faltas, concessão de licenças, ausências temporárias e de não marcação de ponto devem ser apresentados pelos trabalhadores ao respectivo superior hierárquico e remetidos ao Departamento de Gestão de Recursos Humanos, mediante modelo próprio, devidamente instruídos com os comprovativos necessários.

Artigo 5.º

Ausência no período de trabalho

1 — Os trabalhadores devem comparecer regular e assiduamente ao serviço, cumprir o horário estipulado e aí permanecer continu-

amente, não podendo ausentar-se dentro das plataformas fixas, salvo nos termos e pelo tempo autorizado pelo respectivo superior hierárquico, sob pena de marcação de falta, de acordo com a legislação aplicável.

2 — Sem prejuízo do cumprimento dos deveres de assiduidade e pontualidade, o pessoal que, por exigência das suas funções, efectue tendencialmente serviço fora das instalações municipais, poderá ser dispensado da marcação do ponto no final do período da manhã e no início do período da tarde, mediante proposta nominal do respectivo superior hierárquico e parecer do dirigente máximo do serviço a que o trabalhador pertença, a submeter à apreciação e decisão da presidente da Câmara Municipal ou vereador com competência delegada.

3 — Os trabalhadores que fiquem abrangidos pelo regime dos serviços de funcionamento especiais e que prestem serviço em dia de tolerância de ponto são compensados no período correspondente à mesma tolerância, com o acordo das respectivas chefias.

4 — As ausências motivadas por dispensas e tolerâncias de ponto são consideradas para todos os efeitos legais como prestação efectiva de serviço.

Artigo 6.º

Controlo de assiduidade

1 — Compete aos superiores hierárquicos o controlo da pontualidade e da assiduidade do pessoal sob a sua dependência funcional, ficando responsabilizados pelo cumprimento do disposto no presente Regulamento.

2 — O cômputo das horas de serviço prestadas por cada trabalhador é efectuado no Departamento de Gestão de Recursos Humanos e registado em mapas de assiduidade, que são distribuídos até ao 1.º dia útil do mês seguinte a que se referem, pelas diversas unidades orgânicas que deles dão conhecimento aos trabalhadores, e são devolvidos até ao dia cinco, acompanhados de todas as ocorrências relativas ao mês a que respeitam, visados pelo respectivo dirigente.

3 — Do cômputo das horas cabe reclamação, a apresentar no prazo de 15 dias úteis, contados a partir da data do seu conhecimento ou do dia em que o funcionário regressar ao serviço, caso se encontre em situação de ausência justificada.

4 — As reclamações são consideradas, sempre que possível, no cômputo das horas do mês seguinte àquele a que respeitem.

Artigo 7.º

Atrasos

1 — Nos horários rígidos, específicos e jornadas contínuas, excepcionalmente e desde que devidamente justificados, são permitidos atrasos até quinze minutos, desde que não excedam trinta minutos semanais.

2 — O tempo de atraso que exceda o período de tolerância prevista no número anterior é mensalmente descontado, na totalidade, segundo opção do trabalhador:

- a) No trabalho extraordinário;
- b) No vencimento;
- c) Por conta do período de férias.

3 — Caso o trabalhador opte pelo desconto dos atrasos no período de férias, há lugar ao desconto de meio dia de férias por cada período de três horas e trinta minutos.

Artigo 8.º

Isenção de horário de trabalho

1 — Gozam da isenção de horário de trabalho, o pessoal dirigente, os chefes de repartição, os chefes de secção e o pessoal de categorias legalmente equiparadas, bem como o pessoal cujas funções não conferem o direito a trabalho extraordinário.

2 — A isenção do horário não dispensa a observância do dever geral de assiduidade e do cumprimento da duração semanal de trabalho legalmente estabelecida.

CAPÍTULO III

Modalidades de horário de trabalho

Artigo 9.º

Modalidades de horário

1 — Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário ou dos respectivos limites, bem como dos intervalos de descanso.

2 — A modalidade normal de trabalho praticado na Câmara Municipal do Montijo é a de horário rígido, que se reparte pelos seguintes períodos diários:

- a) Parte da manhã — das 9 horas às 12 horas e 30 minutos;
- b) Parte da tarde — das 14 horas às 17 horas e 30 minutos.

3 — Podem ser adoptadas, nas condições previstas no presente Regulamento e em função da natureza das actividades desenvolvidas, as seguintes modalidades de horário:

- a) Horário rígido;
- b) Horários flexíveis;
- c) Horários desfasados;
- d) Jornada contínua;
- e) Horários específicos;
- f) Trabalho por turnos.

4 — A adopção das modalidades de horário, previstas no número anterior, carece sempre da prévia autorização da entidade com competência delegada na área dos recursos humanos.

Artigo 10.º

Regime de prestação de trabalho

1 — Compete à presidente da Câmara Municipal, tendo em conta a natureza e complexidade das tarefas a executar, determinar o regime de prestação de trabalho e os horários a praticar.

2 — Em casos especiais, devidamente fundamentados, podem ser adoptados diferentes regimes de trabalho, diferentes modalidades de horário ou horários diferenciados dentro de uma mesma unidade orgânica ou relativamente a trabalhadores de uma mesma categoria, carreira ou grupo profissional.

Artigo 11.º

Horário rígido

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

Artigo 12.º

Horários flexíveis

1 — Horários flexíveis são aqueles que permitem aos trabalhadores de um serviço gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída, observados que sejam os períodos de presença obrigatória designados por plataformas fixas.

2 — As plataformas fixas (períodos obrigatórios diários) são as seguintes:

- a) Parte da manhã — das 10 às 12 horas;
- b) Parte da tarde — das 14 horas e 30 minutos às 16 horas e 30 minutos.

3 — As plataformas móveis decorrem nos seguintes períodos:

- a) Das 8 horas e 30 minutos às 10 horas;
- b) Das 12 horas às 14 horas e 30 minutos;
- c) Das 16 horas e 30 minutos às 20 horas.

4 — O regime de horário flexível fica sujeito às seguintes regras:

- a) A flexibilidade não pode afectar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita às relações com o público e com os serviços externos;
- b) A duração máxima de trabalho diário é de nove horas, não sendo permitida a prestação de mais de cinco horas de

trabalho consecutivas, salvo em casos excepcionais, devidamente fundamentados pelo superior hierárquico;

- c) É obrigatória a utilização mínima de uma hora para almoço entre as 12 horas e as 14 horas e 30 minutos, não podendo exceder duas horas de interrupção;
- d) Cada saldo mensal negativo não compensado, de duração igual ou superior a sete horas, origina a marcação de uma falta reportada ao último dia ou dias do mês em que se verificarem;
- e) As ausências ao serviço nos períodos das plataformas fixas não são susceptíveis de compensação, implicando a sua ocorrência a perda total do tempo de trabalho normal correspondente ao período em que se verificarem, originando a marcação de uma falta, salvo se constituírem dispensa de serviço previamente autorizada;
- f) A observância continuada de saldos negativos implica a passagem desses trabalhadores ao regime de horário rígido.

5 — Relativamente aos trabalhadores portadores de deficiência, o excesso ou débito de horas apurado no final do período de aferição pode ser transportado para o período imediatamente seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de dez horas.

Artigo 13.º

Horários desfasados

Os horários desfasados são aqueles que, embora mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permitem estabelecer, serviço a serviço ou para determinado grupo ou grupos de pessoal e sem possibilidade de opção, horas fixas de entrada e de saída.

Artigo 14.º

Jornada contínua

A jornada contínua traduz-se na prestação ininterrupta de trabalho, com um período de descanso não superior a 30 minutos, que para todos os efeitos se considera tempo de serviço.

1 — O período de descanso a que se refere o número anterior deve ser utilizado de forma a não se excederem cinco horas consecutivas de trabalho.

2 — O período de trabalho semanal é de trinta horas, devendo ocupar predominantemente, um dos períodos do dia.

3 — A requerimento dos interessados, devidamente fundamentado, pode ser autorizada a jornada contínua, nomeadamente, nas seguintes situações:

- a) Trabalhadores com o estatuto de trabalhador-estudante, nos termos previstos no artigo 28.º do presente Regulamento;
- b) Trabalhadores com descendentes (filhos e outros na linha recta descendente), afins na linha recta descendente (enteados e outros na linha recta descendente), adoptados (vínculo semelhante à filiação natural) e adoptandos (em processo de adopção), todos com idade inferior a 12 anos;
- c) Trabalhadores com descendentes, afins na linha recta descendente, adoptados e adoptandos que sejam portadores de deficiência e que se encontrem enquadrados nos termos da legislação respectiva.

4 — Aos serviços municipais cuja actividade se revista de características de risco, penosidade e insalubridade, designadamente os serviços de higiene e limpeza, jardins e estradas e caminhos, pode a Câmara Municipal estabelecer o regime de jornada contínua.

Artigo 15.º

Horários específicos

1 — Para além da fixação de horários de trabalho específicos para trabalhadores-estudantes, devem ser fixados aos trabalhadores horários de trabalho ajustados, na medida do possível, ao acompanhamento de descendentes, nas situações a que se referem as alíneas b) e c) do artigo anterior.

2 — No interesse dos trabalhadores, podem ainda ser fixados horários específicos, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem.

3 — Os horários referidos nos números anteriores, com a necessária flexibilidade e sem prejuízo do cumprimento da duração

semanal do horário de trabalho, são fixados pelos dirigentes dos serviços, a requerimento dos interessados, de forma a não perturbar o normal funcionamento dos serviços, mediante acordo entre o dirigente e o trabalhador, com observância do previsto na lei geral em matéria de duração e modalidades de horário de trabalho para os trabalhadores da Administração Pública.

4 — Sempre que o número de pretensões para utilização das facilidades de horários se revelar comprometedor do normal funcionamento dos serviços, as condições em que são deferidas as pretensões apresentadas são fixadas pelo processo previsto no número anterior.

5 — Quando não seja possível a aplicação do disposto nos números anteriores, o trabalhador é dispensado, por uma só vez ou interpoladamente, em cada semana, em termos idênticos ao previsto na lei para a frequência de aulas no regime de trabalhador-estudante.

6 — Pode ainda a Câmara Municipal, mediante despacho da presidente, fixar horários específicos, sempre que circunstâncias relevantes, relacionadas com a natureza das actividades desenvolvidas, devidamente fundamentadas, o justifiquem, sendo sujeitas a consulta prévia dos trabalhadores, através das suas organizações representativas.

Artigo 16.º

Trabalho por turnos

1 — O trabalho por turnos caracteriza-se pela necessidade, para o regular e normal funcionamento de alguns serviços, da prestação de trabalho em, pelo menos, dois períodos diários e sucessivos, sendo cada um deles de duração não inferior a sete horas.

2 — A criação do regime de turno pressupõe que:

- a) Exista proposta de turnos ou alteração de turnos devidamente fundamentada pelo serviço em questão e sempre dependente da aprovação da presidente da Câmara ou do vereador com competência delegada, mediante prévia audição dos trabalhadores, através das suas organizações representativas;
- b) Exista a rotatividade dos turnos, estando o respectivo pessoal sujeito à sua variação regular;
- c) Nos serviços de laboração contínua não podem ser prestados, pelos trabalhadores, mais de seis dias consecutivos de trabalho;
- d) Não podem ser prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivas, dentro de cada turno;
- e) As interrupções destinadas a repouso ou refeição, quando não superiores a trinta minutos, consideram-se incluídas no período de trabalho;
- f) O dia de descanso semanal deve coincidir com o domingo, pelo menos uma vez em cada período de quatro semanas;
- g) Salvo casos excepcionais, como tal reconhecidos pelo dirigente do serviço e aceites pelo interessado, a mudança de turno só pode ocorrer após o dia de descanso;
- h) Aquando da falta do trabalhador do turno seguinte, e excepcionalmente, pode ser necessário prolongar o turno, tendo nessa situação e sempre que esse período exceda quinze minutos após o termo do turno, direito a compensação por trabalho extraordinário.

Artigo 17.º

Subsídio de turno

1 — Há lugar a subsídio de turno, com a correspondente remuneração, quando um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período nocturno.

2 — O regime de turnos é permanente quando o trabalho é prestado em todos os sete dias da semana, semanal prolongado quando é prestado em todos os cinco dias úteis e no sábado ou domingo e semanal quando for prestado apenas de segunda a sexta-feira.

3 — 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.

4 — O subsídio de turno corresponde a um acréscimo da remuneração, calculado sobre o vencimento da respectiva categoria, de acordo com a seguinte percentagem:

- 22 % — quando o regime de turnos é permanente, total ou parcial;
- 21 % — quando o regime de turnos é semanal prolongado, total ou parcial;
- 20 % — quando o regime de turno é semanal total ou parcial.

5 — O trabalhador que substitua outro que se encontre em regime de turno tem direito ao subsídio correspondente ao regime de turno a que venha a estar obrigado.

6 — Os trabalhadores em regime de trabalho por turnos auferindo o subsídio de turno, não estão impedidos, por esse facto, de prestar trabalho extraordinário e em dias de descanso semanal ou complementar, recebendo a respectiva compensação.

7 — Não é atribuído subsídio de turno nas situações em que não seja auferido vencimento de exercício.

CAPÍTULO IV

Trabalho extraordinário, em dias de descanso semanal ou complementar, feriados e nocturno

Artigo 18.º

Trabalho extraordinário

1 — Considera-se trabalho extraordinário todo aquele que for prestado para além do período normal de trabalho diário ou, nos casos de horário flexível, para além do número de horas a que o trabalhador se encontra obrigado em cada um dos períodos de afeição ou fora do período de funcionamento normal do serviço.

2 — Só é admitido trabalho extraordinário, desde que devidamente fundamentado, quando necessidades do serviço imperiosamente o exigirem, devido a acumulação anormal ou imprevista de trabalho, urgência na realização de tarefas especiais não constantes do plano de actividades e, ainda, em situações previstas na lei.

3 — Não é considerado trabalho extraordinário o trabalho prestado em dia de tolerância de ponto.

4 — Salvo o disposto no número seguinte, os trabalhadores não podem recusar-se ao cumprimento de trabalho extraordinário.

5 — Não são obrigados à prestação de trabalho extraordinário os trabalhadores que:

- a) Sejam portadores de deficiência;
- b) Estejam em situação de gravidez;
- c) Tenham à sua guarda descendentes ou afins na linha recta, adoptandos, adoptados ou enteados de idade inferior a 12 anos ou que, sendo portadores de deficiência, careçam de acompanhamento dos progenitores;
- d) Beneficiem do estatuto de trabalhador-estudante;
- e) Invoquem motivos atendíveis.

Artigo 19.º

Limites do trabalho extraordinário

1 — O trabalho extraordinário não pode exceder duas horas de trabalho por dia, de forma a não serem ultrapassadas nove horas de trabalho diário, num limite máximo de cento e vinte horas por ano.

2 — Os limites descritos no número anterior podem ser ultrapassados quando se trata de pessoal administrativo ou auxiliar que preste apoio às reuniões ou sessões dos órgãos autárquicos, bem como motoristas, telefonistas e outro pessoal auxiliar ou operário, cuja manutenção em serviço seja expressamente fundamentada e reconhecida como indispensável.

3 — Iguualmente podem ser ultrapassados os limites referidos no n.º 1, quando em circunstâncias excepcionais e delimitadas no tempo, mediante autorização da presidente da Câmara Municipal, ou quando tal não for possível, mediante confirmação a proferir nos 15 dias posteriores à ocorrência.

Artigo 20.º

Compensação do trabalho extraordinário

1 — As horas extraordinárias são compensadas, de acordo com a opção do trabalhador, por um dos seguintes sistemas:

- a) Dedução posterior no período normal de trabalho, acrescida de 25 % ou de 50 %, respectivamente, nos casos de trabalho extraordinário diurno e nocturno, que só é possível gozar dentro do ano civil em que o trabalho foi prestado, tendo em conta as disponibilidades do serviço;

b) O acréscimo da retribuição horária, de acordo com as seguintes percentagens:

25 % para a primeira hora de trabalho extraordinário diurno;
50 % para as horas subsequentes de trabalho extraordinário diurno;

60 % para a primeira hora de trabalho extraordinário nocturno;
90 % para as restantes horas de trabalho extraordinário nocturno.

2 — Na remuneração por trabalho extraordinário só são de considerar, em cada dia, períodos mínimos de meia hora, sendo remunerados os períodos de duração inferior como correspondentes a meia hora.

3 — O trabalho extraordinário que se prolongue para além das 20 horas dá sempre lugar a subsídio de refeição.

Artigo 21.º

Compensação por dedução do período normal de trabalho

1 — O sistema previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo anterior, pode revestir uma das seguintes modalidades:

- a) Dispensa, até ao limite de um dia de trabalho por semana;
- b) Acréscimo do período de férias no mesmo ano ou no ano seguinte até ao limite máximo de cinco dias úteis seguidos.

2 — Nos horários flexíveis a compensação das horas extraordinárias faz-se, em regra, por dedução no período normal de trabalho, salvo quando se mostre inviável por razões de exclusiva conveniência de serviço e nos casos previstos no n.º 3 do artigo 19.º em que o pessoal mantém o direito de opção.

3 — Quando as horas extraordinárias não podem ser compensadas nos termos dos números anteriores, são remuneradas de acordo com o disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo anterior.

Artigo 22.º

Limites remuneratórios

1 — Aos trabalhadores que prestem trabalho extraordinário não é possível abonar mais do que um terço do índice remuneratório respectivo, em cada mês. Não pode ser exigida a realização de trabalho extraordinário quando tal implique a ultrapassagem desse limite.

2 — Ao pessoal administrativo ou auxiliar que preste apoio a reuniões ou sessões dos órgãos da autarquia, bem como aos motoristas, telefonistas e outro pessoal auxiliar, afectos, por deliberação expressa, ao serviço da presidência, podem ser abonadas importâncias até 60 % do respectivo índice remuneratório.

Artigo 23.º

Trabalho em dias de descanso semanal, descanso complementar e feriados

1 — A prestação de trabalho em dia de descanso semanal, descanso complementar e feriado, pode ter lugar nos casos e nos termos previstos no artigo 18.º, não podendo exceder as sete horas de trabalho diário.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal (normalmente ao domingo) é compensado por um acréscimo de remuneração calculado através da multiplicação do valor da hora normal de trabalho pelo coeficiente 2, conferindo ainda direito a um dia completo de descanso, conforme despacho n.º 1/2005 da presidente da Câmara de 2 de Março.

3 — A prestação de trabalho em dia de descanso complementar (normalmente ao sábado) ou feriado apenas é compensada pela multiplicação do valor normal de trabalho pelo coeficiente 2.

4 — Sempre que o feriado seja coincidente com o dia de descanso semanal, aplica-se o disposto no n.º 2 deste artigo.

Artigo 24.º

Autorização para a realização de trabalho extraordinário, em dia de descanso semanal, descanso complementar e feriados.

1 — A realização de trabalho extraordinário, nocturno, em dias de descanso semanal, complementar e em feriados, deve ser previ-

amente autorizada pela hierarquia do serviço respectivo, conforme as competências definidas por delegação ou subdelegação.

2 — Para efeitos de autorização deve ser preenchido modelo adequado, no qual se explicita a natureza do trabalho a prestar, fundamentando-se a sua necessidade e a impossibilidade da realização do mesmo no período normal de trabalho, sob pena de não ser exigível a respectiva remuneração.

3 — Mediante despacho da presidente da Câmara Municipal, são definidos os procedimentos e as condições da prestação de trabalho em dias de descanso semanal, complementar e em feriados.

Artigo 25.º

Responsabilização pelo cumprimento das normas estabelecidas

1 — Incumbe aos dirigentes e chefias dos respectivos serviços, sem prejuízo da colaboração do Departamento de Gestão de Recursos Humanos (DGRH), zelar pelo cumprimento do presente Regulamento.

2 — Os trabalhadores que tenham recebido indevidamente quaisquer abonos são obrigados à sua reposição, pela qual ficam solidariamente responsáveis os dirigentes dos respectivos serviços.

Artigo 26.º

Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — O trabalho nocturno pode ser normal ou extraordinário:

- a) O trabalho nocturno é normal quando o horário estabelecido compreende a prestação total ou parcial durante o período nocturno;
- b) O trabalho nocturno é extraordinário quando é efectuado fora do período normal de trabalho diário.

3 — A retribuição do trabalho normal nocturno é calculada através da multiplicação do valor da hora normal de trabalho pelo coeficiente 1.25.

CAPÍTULO V

Regimes especiais de prestação de trabalho

Artigo 27.º

Trabalho a tempo parcial

1 — O regime especial de trabalho a tempo parcial aplica-se aos funcionários de nomeação definitiva, com mais de 55 anos de idade e que estejam a cinco anos ou menos da data em que, em condições normais, terão direito a passar à aposentação.

2 — O regime especial de trabalho a tempo parcial é igualmente aplicado ao trabalhador, mesmo sem preencher os requisitos do número anterior, com um ou mais filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade, no caso de filho com deficiência, nos termos previstos em legislação especial.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, o direito a trabalhar a tempo parcial pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos, depois da licença parental, dos regimes alternativos de trabalho a tempo parcial ou de períodos intercalados de ambos.

4 — Salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial a que se refere o n.º 2, corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana, conforme o pedido do trabalhador.

5 — O regime especial de trabalho a tempo parcial a que se refere o n.º 1, traduz-se no cumprimento de metade da duração semanal ou mensal de trabalho, compreendendo o horário a cumprir pelo funcionário, na prestação de trabalho em dias inteiros ou meios dias.

6 — A prestação de trabalho a tempo parcial no regime especial referido no n.º 1 faz-se por opção do funcionário interessado, a qual, uma vez aceite, é irrevogável, não podendo ser interrompida, salvo em caso de licença sem retribuição que terá como consequência a suspensão do mesmo regime.

7 — Compete à presidente da Câmara Municipal a aprovação do horário de trabalho a praticar pelo funcionário em regime especial de tempo parcial, tendo em conta a pretensão do mesmo e as conveniências do serviço.

Artigo 28.º

Semana de quatro dias

A semana de quatro dias aplica-se aos funcionários de nomeação definitiva, traduzindo-se na redução de um dia ou de dois meios-dias na duração do período normal de trabalho.

Artigo 29.º

Regime de trabalhador-estudante

1 — Considera-se trabalhador-estudante aquele que presta uma actividade sob a autoridade e direcção da Câmara Municipal e que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, em instituição de ensino.

2 — A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante é condicionada pela obtenção de aproveitamento escolar, nos termos previstos em legislação especial.

3 — Para além da jornada contínua, pode a Câmara Municipal fixar aos trabalhadores-estudantes horários específicos, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e às inerentes deslocações para os respectivos estabelecimentos de ensino.

4 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante beneficia de dispensa de trabalho para frequência das aulas, nos termos previstos em legislação especial.

5 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se para prestações de provas de avaliação, nos termos previstos em legislação especial.

6 — As ausências para exames ou prestação de provas de avaliação são comunicadas ao respectivo dirigente, em modelo próprio, até ao dia útil anterior, devendo, no prazo de 10 dias a contar da data da sua realização, ser também entregue documento comprovativo da realização das provas do estabelecimento de ensino que o trabalhador frequente.

Artigo 30.º

Condições especiais de trabalho

1 — O trabalhador (mãe ou pai) tem direito, nomeadamente, à redução de cinco horas do período normal de trabalho semanal para assistência a filho até um ano de idade com deficiência ou doença crónica, se o outro progenitor exercer actividade profissional ou estiver impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

2 — Caso os progenitores sejam titulares do direito, a redução do período normal pode ser utilizado por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos.

3 — Para poder beneficiar da redução do período normal de trabalho a que se referem os números anteriores, deve o trabalhador comunicar à Câmara Municipal, com a antecedência de 10 dias, bem como:

- a) Apresentar atestado médico comprovativo da deficiência ou da doença crónica;
- b) Declarar que o outro progenitor tem actividade profissional ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal e, sendo caso disso, que não exerce ao mesmo tempo esse direito.

4 — Os serviços devem adequar a redução do período normal de trabalho, tendo em conta a preferência do trabalhador, salvo se outra solução for imposta ao funcionamento da Câmara Municipal.

CAPÍTULO VI

Disposições finais

Artigo 31.º

Normas supletivas

Em tudo o que não esteja expressamente previsto no presente Regulamento aplica-se o disposto no Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de Agosto, e no Código do Trabalho e legislação complementar.

Artigo 32.º

Disposições finais

As dúvidas resultantes da aplicação do presente Regulamento são resolvidas por despacho da presidente da Câmara ou do(a) vereador(a) com competência delegada.

Artigo 33.º

Entrada em vigor

O presente Regulamento entra em vigor no 1.º dia do mês seguinte ao da sua publicação no *Diário da República*.

31 de Março de 2005. — A Presidente da Câmara, *Maria Amélia Antunes*.

CÂMARA MUNICIPAL DE MOURÃO

Aviso n.º 3772/2005 (2.ª série) — AP. — Para cumprimento do disposto na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 34.º do Decreto-Lei n.º 427/89, de 7 de Dezembro, aplicável à administração local por força do Decreto-Lei n.º 409/91, de 17 de Outubro, torna-se público que, por meu despacho n.º 40/2005, de 14 de Abril, foi renovado, nos termos do n.º 1 do artigo 139.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com o disposto no n.º 1 do artigo 26.º da Lei n.º 23/2004, de 22 de Junho, pelo período de um ano, a partir de 2 de Maio de 2005, inclusive, o contrato de trabalho a termo certo celebrado com Carla José Fernandes Lopes — técnico superior de 2.ª classe, escalão 1, índice 400.

27 de Abril de 2005. — O Presidente da Câmara, *José Manuel Santinha Lopes*.

CÂMARA MUNICIPAL DA NAZARÉ

Aviso n.º 3773/2005 (2.ª série) — AP. — *Contrato a termo resolutivo.* — Para os devidos efeitos se torna público que, por meu despacho de 13 de Abril de 2005, foram celebrados contratos de trabalho a termo resolutivo certo, ao abrigo da alínea *h*) do n.º 1 do artigo 9.º da Lei n.º 23/2004, de 28 de Junho, pelo período de um ano, eventualmente renovável por períodos iguais, com início a 15 de Abril de 2005, com as trabalhadoras Cristina Maria Figueiredo Romão, Elisabete Maria Santos Carolino e Carla Sofia de Oliveira Carlinhos, com a categoria de auxiliares de acção educativa, com o vencimento correspondente ao índice 142 da escala salarial das carreiras do regime geral da função pública.

21 de Abril de 2005. — O Presidente da Câmara, *Jorge Codinha Antunes Barroso*.

Aviso n.º 3774/2005 (2.ª série) — AP. — *Renovação de contrato a termo certo.* — Para os devidos efeitos se torna público que, por despacho do vereador a tempo inteiro, responsável pela área do pessoal, engenheiro Reinaldo José Rocha da Silva, de 4 de Março de 2005, foi renovado o contrato a termo certo, pelo período de 12 meses, com início em 6 de Março de 2005 e termo a 5 de Março de 2006, à trabalhadora Ana Rosa Marques Ferreira, com a categoria de auxiliar técnico de atletismo, no âmbito do n.º 1 do artigo 26.º da Lei n.º 23/2004, de 22 de Junho, e ao abrigo da alínea *d*) do n.º 2 do artigo 18.º e do n.º 1 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 427/89, de 7 de Dezembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 218/98, de 17 de Julho.

22 de Abril de 2005. — O Presidente da Câmara, *Jorge Codinha Antunes Barroso*.

CÂMARA MUNICIPAL DE NELAS

Aviso n.º 3775/2005 (2.ª série) — AP. — Dr. José Lopes Correia, presidente da Câmara Municipal de Nelas:

Torna público, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 118.º do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 442/91, de 15 de Novembro, que, durante o período de 30 dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, é submetido a inquérito público o projecto de alteração ao Regulamento do Transporte Público de