



MÉDIO TEJO

COMUNIDADE INTERMUNICIPAL

NOVO REGULAMENTO DO HORÁRIO DE TRABALHO E CONTROLO DE ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE DA COMUNIDADE INTERMUNICIPAL DO MÉDIO TEJO

Aprovado por unanimidade em reunião ordinária, do Conselho Intermunicipal, de **29/10/2020** e da Assembleia Intermunicipal, de **23/11/2020**.

Entrada em vigor em **19/01/2021**, após publicação em *Diário da República 2ª série*, n.º 11, de 18/01/2021, **Regulamento n.º 61/2021**.

ÍNDICE

ÍNDICE.....	2
PREÂMBULO.....	6
CAPITULO I	7
DISPOSIÇÕES GERAIS.....	7
Artigo 1.º	7
Lei habilitante	7
Artigo 2.º	7
Objeto e âmbito de aplicação.....	7
Artigo 3.º	8
Definição de horário de trabalho	8
Artigo 4.º	8
Período de funcionamento.....	8
Artigo 5.º	8
Período de atendimento	8
CAPITULO II	9
DURAÇÃO E ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO	9
Artigo 6.º	9
Período normal de trabalho	9
Artigo 7.º	9
Intervalo de descanso.....	9
Artigo 8.º	9
Semana de trabalho, descanso diário e semanal	9
CAPÍTULO III	10
HORÁRIOS DE TRABALHO.....	10
SECÇÃO I	10
Modalidades de horário de trabalho	10
Artigo 9º	10
Modalidades de horário	10
Artigo 10º	11
Horário flexível	11
Artigo 11º	12
Utilização da flexibilidade.....	12
Artigo 12.º	13

Horário rígido.....	13
Artigo 13.º	13
Horário desfasado	13
Artigo 14.º	14
Jornada contínua	14
Artigo 15.º	14
Meia Jornada	14
Artigo 16.º	15
Trabalho por turnos.....	15
Artigo 17.º	16
Suplemento remuneratório de turno.....	16
Artigo 18.º	16
Horários específicos.....	16
Artigo 19.º	17
Fixação de horário de trabalho	17
SECÇÃO II	17
Isenção de horário de trabalho.....	17
Artigo 20.º	17
Isenção de horário de trabalho	17
Artigo 21.º	17
Modalidades e efeitos da isenção de horário de trabalho.....	17
SECÇÃO III	18
Controlo de assiduidade e de pontualidade.....	18
Artigo 22.º	18
Comparência ao serviço	18
Artigo 23.º	19
Ausência ao serviço	19
Artigo 24.º	19
Serviço Externo e formação profissional.....	19
Artigo 25.º	19
Feriados obrigatórios e facultativos	19
Artigo 26.º	19
Tolerâncias de ponto	19
Artigo 27.º	20
Dispensa de serviço	20

Artigo 28.º	21
Formas de controlo	21
Artigo 29.º	21
Responsabilidade.....	21
SECÇÃO IV	21
Sistema eletrónico de registo biométrico.....	21
Artigo 30.º	21
Âmbito de aplicação	21
Artigo 31.º	22
Controlo e Registo de assiduidade	22
Artigo 32.º	22
Isenção de registo biométrico	22
Artigo 33.º	22
Relatório de assiduidade	22
Artigo 34.º	23
Direito à informação.....	23
CAPÍTULO IV	23
TRABALHO SUPLEMENTAR.....	23
Artigo 35º	23
Noção de trabalho suplementar.....	23
Artigo 36º	24
Limites de Duração do Trabalho Suplementar	24
Artigo 37º	24
Condições de prestação de trabalho suplementar	24
Artigo 38º	25
Registo	25
Artigo 39º	25
Descanso compensatório	25
Artigo 40º	25
Acréscimo remuneratório por trabalho suplementar	25
CAPÍTULO V	26
TRABALHO NOTURNO	26
Artigo 41º	26
Noção.....	26
Artigo 42º	26

Duração do trabalho de trabalhador noturno.....	26
CAPÍTULO VI	28
BRIGADAS DE SAPADORES FLORESTAIS E/OU BRIGADA DE SAPADORES BOMBEIROS FLORESTAIS.....	28
Artigo 43.º	28
Horário.....	28
Artigo 44.º	28
Registo de assiduidade	28
Artigo 45.º	28
Trabalho Suplementar	28
Artigo 46.º	29
Escalas de Serviço	29
Artigo 47.º	29
Prontidão	29
CAPÍTULO VII	29
DISPOSIÇÕES FINAIS.....	29
Artigo 48.º	29
Casos omissos e Alterações Legislativas.....	29
Artigo 49.º	30
Norma revogatória	30
Artigo 50.º	30
Entrada em vigor	30

PREÂMBULO

Considerando as diversas alterações legislativas que vieram implementar um novo regime no que concerne às relações laborais dos trabalhadores que exercem funções públicas, nomeadamente às regras respeitantes ao contrato de trabalho em funções públicas e respetivo exercício das mesmas, bem como, sobre a organização e disciplina do trabalho, incluindo horários de prestação do mesmo e de funcionamento dos serviços e organismos públicos, e paralelamente, com a entrada em vigor da Alteração ao Regulamento Interno da Comunidade Intermunicipal do Médio Tejo, Regulamento n.º 246/2020, publicado no *Diário da República 2ª série, n.º 54*, de 17 de março de 2020, verificou-se a necessidade de alterar as regras adaptadas à nova legislação e às necessidades impostas pela reestruturação e reorganização dos serviços da Comunidade Intermunicipal do Médio Tejo.

De acordo com o disposto no nº 1 artigo 75.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, (doravante designada por LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, à Comunidade Intermunicipal do Médio Tejo (doravante designada por CIM do Médio Tejo), enquanto entidade empregadora pública, compete elaborar regulamentos internos do órgão ou serviço contendo normas de organização e disciplina do trabalho.

Nestes termos, urge alterar e republicar o Regulamento de horário de trabalho em vigor na Comunidade Intermunicipal do Médio Tejo, para, por um lado adaptar as referências legais constantes do seu articulado às normas da LTFP, e por outro, para que no mesmo passe a estar devidamente em conformidade com a reestruturação da Comunidade Intermunicipal do Médio Tejo.

Este regulamento é desenvolvido tendo por base o respeito pelos dispositivos acima mencionados, numa perspetiva de melhorar o funcionamento e a operacionalidade dos serviços da CIM do Médio Tejo, clarificando regras e princípios em matéria de duração e horários de trabalho, de atendimento e funcionamento, com respeito pelos direitos dos trabalhadores, bem como a prática de medidas de conciliação entre a sua vida pessoal, familiar e profissional, mais se aproveitando por via do mesmo para definir as regras aplicáveis para verificação do cumprimento dos deveres de assiduidade e pontualidade dos trabalhadores da CIM do Médio Tejo.

Esta proposta de regulamento foi objeto de consulta e participação de todos os trabalhadores por falta de constituição da comissão de trabalhadores ou de comissão sindical ou intersindical, garantindo-se assim o previsto no artigo 121º do Código do Procedimento Administrativo, e do nº 2 do artigo 75.º da LTFP.

CAPITULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1.º

Lei habilitante

O presente regulamento é elaborado nos termos da alínea d) do artigo 84º da Lei 75/2013, de 12 de setembro, nos termos do artigo 75º da LTFP, conjugada com o Código do Trabalho, (doravante designada por CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual e no Acordo Coletivo de Empregador Público para a CIMT, publicado na 2ª Série do *Diário da República* de 21 de setembro de 2015 (Acordo Coletivo de Trabalho n.º 61/2015).

Artigo 2.º

Objeto e âmbito de aplicação

1. O presente Regulamento estabelece as regras e os princípios em matéria de duração e horário de trabalho na CIM do Médio Tejo, respeitando os condicionalismos legais impostos pela LTFP e leis conexas.
2. O presente Regulamento, aplica-se a todos os trabalhadores que exerçam funções públicas na CIM do Médio Tejo, independentemente da modalidade de contrato e qualquer que seja a natureza das suas funções, com as devidas adaptações definidas no capítulo VI do presente regulamento relativamente às Brigadas de Sapadores Florestais e/ou Brigada de Sapadores Bombeiros Florestais da Comunidade Intermunicipal do Médio Tejo.

Artigo 3.º

Definição de horário de trabalho

1. Entende-se por horário de trabalho 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. Em função da natureza das suas atividades, podem os órgãos ou serviços adotar uma ou, simultaneamente, mais do que uma modalidade de horário de trabalho.

Artigo 4.º

Período de funcionamento

1. Considera-se período de funcionamento o período diário durante o qual os órgãos e serviços podem exercer a sua atividade.
2. O empregador público deve respeitar os períodos de funcionamento e de atendimento na organização dos horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço.
3. O período normal de funcionamento da CIM do Médio Tejo decorre nos dias úteis, entre as 8h30m e as 19h30m.
4. O período normal de funcionamento é prolongado e, ou, antecipado sempre que as atividades extraordinárias da CIM do Médio Tejo o exijam.

Artigo 5.º

Período de atendimento

1. Considera-se período de atendimento o intervalo de tempo diário durante o qual os órgãos ou serviços estão abertos para atender o público, e as diversas entidades que careçam de se relacionar com a CIM do Médio Tejo, podendo este período ser igual ou inferior ao período de funcionamento.
2. O período de atendimento da CIM do Médio Tejo decorre nos dias úteis, e é o seguinte:
 - a) Período da Manhã – das 9h00 às 12h30m;
 - b) Período da Tarde – das 14h00 às 17h30m.

CAPITULO II

DURAÇÃO E ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO

Artigo 6.º

Período normal de trabalho

1. Entende-se por período normal de trabalho, 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 semanal é de trinta e cinco horas, distribuídas por um período normal de trabalho diário de sete horas, em regra, de segunda a sexta-feira.
3. O disposto nos números anteriores não prejudica a observância de períodos normais de trabalho inferiores e especiais legalmente previstos.

Artigo 7.º

Intervalo de descanso

1. O período normal de trabalho diário é interrompido por um intervalo de descanso que não pode ter duração inferior a uma hora nem superior a duas, de modo a que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo, exceto quando se trate de jornada contínua ou regime previsto em norma especial.
2. O período de descanso diário, na modalidade de horário rígido, corresponde a uma hora e trinta minutos, nos termos do artigo 12º do presente Regulamento.

Artigo 8.º

Semana de trabalho, descanso diário e semanal

1. A semana de trabalho é, em regra, de 5 dias, havendo direito a 1 dia de descanso semanal obrigatório, acrescido de 1 dia de descanso semanal complementar, que devem coincidir com o Domingo e o Sábado respetivamente.
2. Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar só podem deixar de coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente, quando o trabalhador exerça funções em órgão ou serviço que encerre a sua atividade noutros dias da semana.
3. É garantido ao trabalhador um período mínimo de descanso diário de 11 horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

4. Quando o dia de descanso complementar não seja contíguo ao dia de descanso semanal obrigatório, adiciona-se a este um período de 11 horas, correspondente ao período mínimo de descanso diário estabelecido no n.º 1 do artigo 123º da LTFP.
5. O disposto no número anterior não é aplicável a trabalhadores titulares de cargos dirigentes e a chefes de equipas multidisciplinares, nos termos do disposto no artigo 20º do presente Regulamento.
6. O disposto no n.º 3 do presente artigo, não é aplicável às situações previstas nos nº 2, nº 3 e nº 4 do artigo 123º da LTFP.

CAPÍTULO III

HORÁRIOS DE TRABALHO

SECÇÃO I

Modalidades de horário de trabalho

Artigo 9º

Modalidades de horário

1. Em função da natureza e complexidade das atividades da CIM do Médio Tejo, podem ser adotadas uma ou simultaneamente, mais do que uma das seguintes modalidades de horário de trabalho, quando devidamente autorizadas:
 - a) Horário flexível;
 - b) Horário rígido;
 - c) Horário desfasado;
 - d) Jornada contínua;
 - e) Meia jornada;
 - f) Trabalho por turnos.
2. As modalidades normais de trabalho diário praticadas na CIM do Médio Tejo, são:
 - a) Horário rígido;
 - b) Horário flexível.

3. Por acordo entre as partes, ou por requerimento do trabalhador, e após despacho favorável do Secretário Executivo, podem ser autorizados horários de trabalho específicos, de harmonia com a LTFP.
4. As modalidades de horários de trabalho podem ainda ser alteradas, por iniciativa do Secretário Executivo, com fundamento na conveniência para o serviço.

Artigo 10º
Horário flexível

1. Entende-se por horário flexível aquele que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída, com respeito pelas obrigações essenciais de interesse público e atendimento de pessoas e entidades, bem como pelos períodos de presença obrigatória.
2. O regime de horário de trabalho flexível está sujeito às seguintes regras:
 - a) A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos órgãos ou serviços, especialmente no que respeita às relações com o público e/ou diversas entidades;
 - b) É obrigatória a previsão de plataformas fixas da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;
 - c) Não podem ser prestadas, por dia, mais de 10 horas de trabalho;
 - d) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido à semana, à quinzena ou ao mês.
3. A prestação de serviço na CIM do Médio Tejo, em regime de horário flexível tem dois períodos de presença obrigatória, designados por plataformas fixas, que se repartem do seguinte modo:

Período da manhã: das 10h00 às 12h00;

Período da tarde: das 14h30m às 16h30m.
4. As plataformas flexíveis repartem-se do seguinte modo:

Período da manhã: das 8h30m às 10h00;

Período de almoço: das 12h00 às 14h30m;

Período da tarde: das 16h30m às 19h30m.
5. O período mínimo de descanso entre o fim da primeira plataforma fixa e o início da segunda não pode ser inferior a uma hora, nem superior a duas horas, sendo que, se das marcações

- efetuadas resultar um período inferior a uma hora, o sistema de verificação da assiduidade e pontualidade descontará automaticamente uma hora;
6. Não podem ser prestadas de mais de cinco horas de trabalho consecutivo e dez horas de trabalho diário.
 7. O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido por referência a período de um mês.

Artigo 11º
Utilização da flexibilidade

1. Aos trabalhadores da CIM do Médio Tejo, em regime de horário flexível, é permitida a mobilização diária do tempo de trabalho de modo a possibilitar a acumulação e transferência de créditos e/ou débitos de tempo que são ajustados mensalmente.
2. Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se:
 - a. Crédito de horas – A prestação de horas de trabalho superior ao período normal de trabalho diário (7 horas);
 - b. Débito de horas – A prestação de horas de trabalho inferior ao período normal de trabalho diário (7 horas).
3. O saldo positivo excedentário apurado no termo de cada período de referência, implica a atribuição de créditos de horas, até ao limite máximo de 3h30m.
4. A atribuição de créditos prevista no numero anterior é feita no período seguinte àquele que conferiu ao trabalhador o direito à atribuição dos mesmos.
5. O saldo negativo apurado no termo de cada período de referência implica a marcação de falta, a justificar nos termos da lei, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho.
6. Os trabalhadores sujeitos a este tipo de horário ficam, em contrapartida do direito de gestão individual do horário de trabalho, obrigados a:
 - a. Cumprir as tarefas programadas e em curso, dentro dos prazos superiormente fixados, não podendo, em todo o caso, da flexibilidade resultar uma situação de inexistência de pessoal que assegure o normal funcionamento dos serviços;
 - b. Assegurar a realização e a continuidade de tarefas urgentes, a obrigatoriedade de comparência às reuniões de trabalho ou outras solicitações para que sejam

- convocados dentro do período normal de funcionamento do serviço, mesmo que tal determine o prolongamento para além dos períodos de presença obrigatória;
- c. Às ausências devidamente justificadas e previstas ao abrigo da LTFP, apenas é justificado o período compreendido dentro das plataformas fixas referidas no n.º 3 do artigo 10º do presente regulamento.
7. O horário flexível só pode ser aplicado aos trabalhadores cujo controlo de assiduidade se efetue mediante sistema de registo biométrico.

Artigo 12.º
Horário rígido

1. 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.
2. A prestação de serviço na CIM do Médio Tejo, em regime de horário rígido é a seguinte:
 - a) Período da manhã – das 9h00 às 12h30m;
 - b) Período da tarde – das 14h00 às 17h.30m.
3. Por conveniência de serviço ou a requerimento do trabalhador, pode ser fixado um horário rígido diferente do previsto no número anterior, nomeadamente, com outras horas de início e fim e ou durações do intervalo de descanso, desde que sejam respeitados os limites legais.
4. Ao pessoal abrangido por este horário, em casos pontuais e devidamente justificados, poderá ser concedida uma tolerância de 10 minutos na hora de entrada, que terá de ser obrigatoriamente compensada no mesmo dia.

Artigo 13.º
Horário desfasado

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 de saída.

Artigo 14.º

Jornada contínua

1. A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso nunca superior a trinta 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.
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 15.º

Meia Jornada

1. A meia jornada consiste na prestação de trabalho num período reduzido em metade do período normal de trabalho a tempo completo a que se refere o artigo 105º da LTFP, sem prejuízo da contagem integral do tempo de serviço para efeito de antiguidade.
2. A prestação de trabalho na modalidade de meia jornada não pode ter duração inferior a um ano, tendo a mesma de ser requerida por escrito pelo trabalhador.

3. A opção pela modalidade de meia jornada implica a fixação do pagamento de remuneração correspondente a 60% do montante total auferido em regime de prestação de trabalho em horário completo.
4. Podem beneficiar da modalidade de meia jornada os trabalhadores que reúnam um dos seguintes requisitos:
 - a. Tenham 55 anos ou mais à data em que for requerida a modalidade de meia jornada e tenham netos com idade inferior a 12 anos;
 - b. Tenham filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.
5. A autorização para a adoção da modalidade de horário de trabalho em regime de meia jornada cabe ao superior hierárquico do trabalhador em funções públicas.
6. Em caso de indeferimento do pedido de autorização a que se refere o número anterior, deve o superior hierárquico fundamentar claramente e sempre por escrito as razões que sustentam a recusa da concessão do horário de trabalho na modalidade de meia jornada.

Artigo 16.º

Trabalho por turnos

1. Considera-se trabalho por turnos qualquer 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 do órgão ou serviço ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho.
3. A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.
4. 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.

Artigo 17º

Suplemento remuneratório de turno

- 1. Desde que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho noturno, os trabalhadores por turnos têm direito a um acréscimo remuneratório cujo montante varia em função do número de turnos adotado, bem como da natureza permanente ou não do funcionamento dos serviços.
- 2. O acréscimo referido no número anterior, relativamente à remuneração base, varia entre:
 - a. 25% a 22%, quando o regime de turnos for permanente, total ou parcial;
 - b. 22% a 20%, quando o regime de turnos for semanal prolongado, total ou parcial;
 - c. 20% a 15%, quando o regime de turnos for semanal total ou parcial.
- 3. A fixação das percentagens, nos termos do número anterior, tem lugar em regulamento interno ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.
- 4. O acréscimo remuneratório inclui o que fosse devido por trabalho noturno, mas não afasta a remuneração por trabalho suplementar.

Artigo 18º

Horários específicos

Por despacho favorável superior, mediante requerimento do trabalhador interessado ou por proposta que tenha como foco a conveniência de serviço devidamente fundamentada, podem ser fixados horários de trabalho específicos, que se encontrem previstos na Lei ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis, nomeadamente nas seguintes situações:

- a. Proteção da parentalidade;
- b. Trabalhador com deficiência ou doença crónica;
- c. Trabalhador Estudante.

Artigo 19.º

Fixação de horário de trabalho

1. Os horários de trabalho da CIM do Médio Tejo serão fixados por despacho do Secretário Executivo, atentas as especificidades de cada um dos serviços, os recursos humanos disponíveis e as disposições constantes do presente regulamento.
2. Os horários de trabalho são fixados tendo em vista a conveniência do serviço.
3. Em caso de não fixação de horário, considera-se em vigor o horário rígido.

SECÇÃO II

Isenção de horário de trabalho

Artigo 20º

Isenção de horário de trabalho

1. Os trabalhadores titulares de cargos dirigentes e que chefiem equipas multidisciplinares podem gozar de isenção de horário de trabalho, nos termos da LTFP e dos respetivos estatutos.
2. Podem ainda gozar de isenção de horário outros trabalhadores, mediante celebração de acordo escrito com a CIM do Médio Tejo, desde que tal isenção seja admitida por lei ou por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.
3. A isenção de horário não dispensa a observância do dever geral de assiduidade, nem o cumprimento da duração semanal de trabalho legalmente estabelecida, e deve observar o disposto na LTFP, relativamente a intervalos de descanso.
4. O regime de isenção de horário não dispensa os trabalhadores que dele beneficiam, de efetuar os registos de entrada e saída nos termos do presente regulamento, sem prejuízo do disposto no n.º 1 do artigo 32º do presente regulamento.

Artigo 21.º

Modalidades e efeitos da isenção de horário de trabalho

1. A isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades:
 - a. Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

- b. Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;
 - c. Observância dos períodos normais de trabalho acordados.
2. A isenção de horário dos trabalhadores referidos no n.º 1 do artigo anterior implica, em qualquer circunstância, a não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, nos termos dos estatutos da CIM do Médio Tejo.
 3. Nos casos previstos no n.º 2 do artigo anterior, a escolha da modalidade de isenção de horário obedece ao disposto na lei ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.
 4. Na falta de lei, instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou estipulação das partes, o regime de isenção de horário segue o disposto na alínea b) do n.º 1, não podendo o alargamento da prestação de trabalho ser superior a duas horas por dia ou a 10 horas por semana.
 5. A isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios e aos dias e meios-dias de descanso complementar, nem ao descanso diário de 11 horas consecutivas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos, exceto:
 - a. nos casos previstos no n.º 1 do artigo anterior;
 - b. quando seja necessária a prestação de trabalho suplementar por motivo de força maior ou por ser indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o órgão ou serviço devidos a acidente ou a risco de acidente iminente.
 6. Nos casos previstos nas alíneas a) e b), deve ser observado um período de descanso que permita a recuperação do trabalhador entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

SECÇÃO III

Controle de assiduidade e de pontualidade

Artigo 22.º

Comparência ao serviço

1. Os trabalhadores devem comparecer regularmente ao serviço, às horas que lhes forem designadas e aí permanecer continuamente, não se podendo ausentar, sob pena de marcação de falta, salvo se para tal forem autorizados pelo superior hierárquico.

2. O incumprimento do dever de pontualidade de forma reiterada, acentuada e grave, será objeto de procedimento disciplinar, nos termos da alínea j) do n.º 2 do artigo 73.º da LTFP conjugado com o art.º 183º do mesmo diploma legal e demais disposições do regime disciplinar nela constante.

Artigo 23.º

Ausência ao serviço

1. A ausência, quando previsível, depende sempre de comunicação prévia ao serviço de Recursos Humanos, a qual deverá ser inserida na plataforma do relógio de ponto, com a antecedência mínima de cinco dias.
2. Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível, a comunicação é feita logo que possível.

Artigo 24.º

Serviço Externo e formação profissional

A prestação de serviço externo ou frequência de ações de formação, depende sempre de comunicação prévia ao serviço de Recursos Humanos, a qual deverá ser inserida na plataforma do relógio de ponto com a antecedência possível.

Artigo 25.º

Feriados obrigatórios e facultativos

1. São feriados obrigatórios os que forem definidos pela legislação em vigor.
2. Além dos feriados obrigatórios, apenas podem ser observados o feriado municipal de Tomar, município onde está localizada a sede da CIM do Médio Tejo e o feriado municipal de Abrantes onde está localizado o Pólo da CIM do Médio Tejo, para os trabalhadores afetos aos mesmos.

Artigo 26.º

Tolerâncias de ponto

1. Quando ocorram tolerâncias de ponto atribuídas pelo Secretário Executivo Intermunicipal da CIM do Médio Tejo, serão as mesmas gozadas obrigatoriamente, no dia a que respeitam,

salvo se, nos termos dos respetivos despachos, for permitido o gozo noutra altura pelos trabalhadores afetos a serviços que tenham de garantir os serviços mínimos.

2. As tolerâncias de ponto não beneficiam os trabalhadores ausentes ao serviço, nomeadamente, em gozo de férias, ou outro tipo de licença.

Artigo 27.º

Dispensa de serviço

1. Em conformidade com o disposto no nº 3 do artigo 11º do presente regulamento e após autorização do Secretário Executivo da CIM do Médio Tejo, é concedida em cada mês dispensa do período de presença obrigatória até ao máximo de 3h30m, por compensação de saldos positivos excedentários do mês anterior (desde que o mesmo seja igual ou superior a 3h30m), devendo o mesmo ser utilizado no mês imediato.
2. A não utilização do saldo positivo excedentário nos termos do nº 1, determina a perda do direito ao mesmo por parte do trabalhador.
3. As dispensas de serviço mencionadas no n.º 1 não podem, em caso algum, ser utilizadas cumulativamente em dia em que se verifique ausência parcial justificada, gozo de férias e / ou tolerâncias de ponto.
4. A ausência do trabalhador durante esta dispensa consumirá o tempo correspondente e não apenas o relativo à duração da respetiva plataforma fixa.
5. Ao trabalhador que presta serviço em dia de descanso semanal obrigatório ou em dia feriado, são concedidos dois dias, a gozar oportunamente.
6. Ao trabalhador que presta serviço em dia de descanso semanal complementar, é concedido um dia, a gozar oportunamente.
7. Ao trabalhador que presta serviço em dia de semana, mas que implique dormida, é concedido um dia, a gozar oportunamente;
8. Ao trabalhador que presta serviço em dia de semana, em situações fora do normal funcionamento do serviço, que impliquem a permanência do trabalhador após as 22h00, é concedido um dia, a gozar oportunamente;
9. Só podem ser concedidas as dispensas de serviço referidas nos números anteriores desde que, não afetem o normal funcionamento dos serviços e esteja assegurada a permanência de pelo menos 50% do pessoal da respetiva equipa.

10. As dispensas previstas no presente artigo devem ser solicitadas com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.
11. As dispensas de serviço, bem como as tolerâncias de ponto, são consideradas para todos os efeitos legais, prestação de serviço efetivo, mas implicam a perda do subsídio de refeição, nos termos da Lei.

Artigo 28.º

Formas de controlo

1. O controlo de assiduidade e de pontualidade dos trabalhadores da CIM do Médio Tejo é efetuado por registo biométrico ou cartão de ponto, podendo, por despacho do Secretário executivo, ser utilizado código pessoal.

Artigo 29.º

Responsabilidade

1. Compete ao Secretário Executivo Intermunicipal ou ao pessoal dirigente e de chefia com competências para o efeito, o controlo de assiduidade e de pontualidade dos trabalhadores sob sua dependência, sendo responsáveis pelo cumprimento das normas do presente regulamento.

SECÇÃO IV

Sistema eletrónico de registo biométrico

Artigo 30.º

Âmbito de aplicação

1. Devem proceder ao registo biométrico da assiduidade, no terminal para o efeito indicado pelo Serviço de Recursos Humanos, todos os trabalhadores da Comunidade Intermunicipal do Médio Tejo, sem prejuízo do n.º 2 do artigo 32º do presente regulamento.
2. Os trabalhadores devem zelar pelo bom funcionamento e conservação dos terminais de registo biométrico.

Artigo 31.º

Controlo e Registo de assiduidade

1. É obrigatório o registo biométrico das entradas e saídas, incluindo o intervalo para almoço.
2. A falta de registo biométrico no intervalo para almoço determina o desconto do período máximo correspondente à respetiva plataforma móvel nos horários flexíveis e, nos restantes horários, o desconto do período de interrupção fixado.
3. No caso em que o trabalhador se esqueça de efetuar o registo biométrico deve comunicar tal facto, indicando a hora do registo em falta, ao serviço de Recursos Humanos, podendo este justificar o esquecimento no relatório de assiduidade para validação superior.
4. Nos locais onde não há equipamento de registo biométrico os trabalhadores procedem ao registo da assiduidade e pontualidade através de registo manual na plataforma, para validação superior.

Artigo 32.º

Isenção de registo biométrico

1. O pessoal dirigente pode estar isento de registo biométrico, desde que autorizado por despacho do Secretário Executivo Intermunicipal.
2. Sob proposta fundamentada do respetivo dirigente e despacho do Secretário Executivo Intermunicipal, podem também ficar isentos do registo biométrico de assiduidade, os trabalhadores cuja natureza das funções desenvolvidas inviabilize esse registo, nomeadamente os Sapadores Florestais e/ou Sapadores Bombeiros Florestais.
3. Deve ser remetida ao Serviço de Recursos Humanos, até ao dia 5 do mês seguinte, informação acerca da assiduidade relativa ao mês anterior do pessoal referido no ponto 2.

Artigo 33.º

Relatório de assiduidade

1. No final de cada mês o Serviço de Recursos Humanos remete ao secretário Executivo Intermunicipal relatórios individuais, contendo os saldos de assiduidade desse mês bem como as irregularidades de registo verificadas por cada trabalhador.
2. Compete ao Secretário Executivo Intermunicipal, justificar ou injustificar as irregularidades de registo verificadas devendo reenviar os relatórios, com as respetivas decisões, ao Serviço de Recursos Humanos.

Artigo 34.º

Direito à informação

É assegurado a todos os trabalhadores o direito à informação relativamente à respetiva assiduidade, abrangendo, designadamente, os períodos de ausência e as irregularidades do registo de assiduidade, bem como quanto às férias e faltas.

CAPÍTULO IV

TRABALHO SUPLEMENTAR

Artigo 35º

Noção de trabalho suplementar

1. Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é o prestado fora do horário de trabalho.
2. No caso em que o acordo sobre isenção de horário de trabalho tenha limitado a prestação deste a um determinado período de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que exceda esse período.
3. Não se compreende na noção de trabalho suplementar:
 - a. O prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, sem prejuízo do disposto no número anterior;
 - b. O prestado para compensar suspensão de atividade, independentemente da sua causa, de duração não superior a quarenta e oito horas, seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, mediante acordo entre a CIM do Médio Tejo e o trabalhador;
 - c. A tolerância de quinze minutos prevista no n.º 3 do artigo 203.º da Lei 7/2009, de 12 de fevereiro;
 - d. A formação profissional realizada fora do horário de trabalho que não exceda duas horas diárias;

Artigo 36º

Limites de Duração do Trabalho Suplementar

1. 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.
2. 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: 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, e em circunstâncias excecionais e delimitadas no tempo, mediante autorização do membro do Governo competente ou, quando esta não for possível, mediante confirmação da mesma entidade, a proferir nos 15 dias seguintes à ocorrência.

Artigo 37º

Condições de prestação de trabalho suplementar

1. O trabalho suplementar só pode ser prestado quando o órgão ou serviço tenha de fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho e não se justifique para tal a admissão de trabalhador.
2. O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para o órgão ou serviço ou para a sua viabilidade.
3. O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, nos termos do nº 1 e nº 2, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.
4. Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 2.

Artigo 38º

Registo

1. O empregador público deve possuir e manter durante cinco anos a relação nominal dos trabalhadores que efetuaram trabalho suplementar, com discriminação do número de horas prestadas e indicação do dia em que gozaram o respetivo descanso compensatório, para efeitos de fiscalização pela IGF ou por outro serviço de inspeção legalmente competente.
2. O registo de trabalho suplementar deve conter os elementos e ser efetuado de acordo com o modelo aprovado por portaria do membro do Governo responsável pela área da Administração Pública.

Artigo 39º

Descanso compensatório

1. O trabalhador que presta trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes.
2. O trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.
3. O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e empregador ou, na sua falta, pelo empregador.

Artigo 40º

Acréscimo remuneratório por trabalho suplementar

1. A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos:
 - a. 25% da remuneração, na primeira hora ou fração desta;
 - b. 37,5% da remuneração, nas horas ou frações subsequentes.
2. O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado, confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 50% da remuneração por cada hora de trabalho efetuado.
3. A compensação horária que serve de base ao cálculo do trabalho suplementar é apurada segundo a fórmula prevista no artigo 155.º da LTFP.

4. Os montantes remuneratórios previstos nos números anteriores podem ser fixados em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.
5. É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada.
6. 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.
7. Por acordo entre o empregador público e o trabalhador, a remuneração por trabalho suplementar pode ser substituída por descanso compensatório.

CAPÍTULO V

TRABALHO NOTURNO

Artigo 41º

Noção

1. Considera-se trabalho noturno o prestado num período que tenha a duração mínima de sete horas e máxima de onze horas, compreendendo o intervalo entre as 0 horas e as 5 horas.
2. O período de trabalho noturno pode ser determinado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, com observância do disposto no número anterior, considerando-se como tal, na falta daquela determinação, o compreendido entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Artigo 42º

Duração do trabalho de trabalhador noturno

1. Considera-se trabalhador noturno o que presta, pelo menos, três horas de trabalho normal noturno em cada dia ou que efetua durante o período noturno parte do seu tempo de trabalho anual correspondente a três horas por dia, ou outra definida por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

2. O período normal de trabalho diário de trabalhador noturno, quando vigora regime de adaptabilidade, não deve ser superior a sete horas diárias, em média semanal, sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.
3. Para apuramento da média referida no número anterior não se contam os dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e os dias feriados.
4. O trabalhador noturno não deve prestar mais de oito horas de trabalho num período de vinte e quatro horas em que efetua trabalho noturno, em qualquer das seguintes atividades, que implicam riscos especiais ou tensão física ou mental significativa:
 - a. Monótonas, repetitivas, cadenciadas ou isoladas;
 - b. Em obra de construção, demolição, escavação, movimentação de terras, ou intervenção em túnel, ferrovia ou rodovia sem interrupção de tráfego, ou com risco de queda de altura ou de soterramento;
 - c. Da indústria extrativa;
 - d. De fabrico, transporte ou utilização de explosivos e pirotecnia;
 - e. Que envolvam contacto com corrente elétrica de média ou alta tensão;
 - f. De produção ou transporte de gases comprimidos, liquefeitos ou dissolvidos ou com utilização significativa dos mesmos;
 - g. Que, em função da avaliação dos riscos a ser efetuada pelo empregador, assumam particular penosidade, perigosidade, insalubridade ou toxicidade. O disposto nos números anteriores não é aplicável a trabalhador titular de cargo dirigente e de chefia, quando isento de horário de trabalho.
5. O disposto nos números anteriores não é aplicável a trabalhador que ocupa cargo de administração ou de direção ou com poder de decisão autónomo que esteja isento de horário de trabalho.
6. O disposto no n.º 5 não é aplicável:
 - a. Quando a prestação de trabalho suplementar seja necessária por motivo de força maior ou para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade devido a acidente ou a risco de acidente iminente;
 - b. A atividade caracterizada pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço ou da produção, nomeadamente a referida em qualquer das alíneas d) a f) do n.º 2 do artigo 207.º, desde que por convenção coletiva seja concedido ao trabalhador período equivalente de descanso compensatório.

CAPÍTULO VI

BRIGADAS DE SAPADORES FLORESTAIS E/OU BRIGADA DE SAPADORES BOMBEIROS FLORESTAIS

Artigo 43.º **Horário**

1. O período normal de trabalho semanal das Brigadas de Sapadores Florestais e/ou Brigada de Sapadores Bombeiros Florestais da CIM do Médio Tejo, é de trinta e cinco horas, distribuídas por um período normal de trabalho diário de sete horas.
2. Os Sapadores Florestais e/ou Sapadores Bombeiros Florestais, por imposição de serviço, ou de força maior, podem efetuar mais horas de serviço para além do horário referido no número anterior, até ao máximo de 11 horas contínuas.
3. Em função da natureza das suas atividades, para os Sapadores Florestais e/ou Sapadores Bombeiros Florestais é adotado o horário rígido, nos termos do n.º 3 do artigo 12º do presente regulamento, sem prejuízo de ser acordado entre as partes, outro horário de trabalho.

Artigo 44.º **Registo de assiduidade**

O controlo da assiduidade é apresentado semanalmente pelo Chefe de Equipa/Coordenador, através de ficha referente ao trabalho realizado (Folha de Trabalho Semanal) na qual constem as faltas ao serviço por parte dos elementos da sua Equipa, que a remeterá ao Técnico de acompanhamento/Líder de Brigada, que por sua vez transmitirá ao serviço de Recursos Humanos.

Artigo 45.º **Trabalho Suplementar**

1. Nos termos do disposto no artigo n.º 120º da LTFP, e demais legislação aplicável, em conjugação com o artigo 15º do anexo III ao Regulamento Interno da CIM do Médio Tejo, Regulamento n.º 246/2020, publicado no *Diário da República 2ª série*, n.º 54, de 17 de março de 2020, é permitido aos chefes de equipa/coordenadores, o pagamento de trabalho

suplementar, até ao limite de 2 horas diárias, nos termos do artigo 40º do presente regulamento, para desempenho das funções referidas no artigo 7º do anexo III ao Regulamento Interno da CIM do Médio Tejo.

2. Nos termos do n.º 7 do artigo 162º da LTFP, a CIM do Médio Tejo celebra um acordo de substituição de remuneração de trabalho suplementar por descanso compensatório, com os Sapadores Florestais e/ou Sapadores Bombeiros Florestais, convertido à razão de 1 dia por cada 7(sete) horas de serviço.
3. O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório, confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 50% da remuneração por cada hora de trabalho efetuado, com os limites impostos pelo artigo 120º, n.º 2, da LTFP, quando o serviço seja efetivamente prestado, e não apenas por estarem escalados.

Artigo 46.º **Escalas de Serviço**

Em período crítico, definido por Portaria, serão constituídas escala de serviço.

Artigo 47.º **Prontidão**

Em período crítico, os Sapadores Florestais e/ou Sapadores Bombeiros Florestais estão sujeitos a um grau de prontidão ou aquartelamento, nos termos do artigo 12º do anexo III ao Regulamento Interno da CIM do Médio Tejo.

CAPÍTULO VII

DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 48.º **Casos omissos e Alterações Legislativas**

1. Em tudo que não estiver previsto no presente regulamento, aplica-se o disposto na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, no Código do Trabalho, Regulamento Interno da

Comunidade Intermunicipal do Médio Tejo e Instrumento de Regulação Coletiva de Trabalho se aplicável.

2. As dúvidas suscitadas pelo presente regulamento e situações concretas, em que seja necessário proceder a um enquadramento que a legislação prevista no nº 1 não contemple, e que digam respeito a matérias de gestão e direção do pessoal são resolvidas por Despacho do Secretário Executivo Intermunicipal da CIM do Médio Tejo.
3. O presente regulamento poderá sofrer adaptações caso a legislação habilitante assim o determine.

Artigo 49.º

Norma revogatória

Com a entrada em vigor do presente regulamento são revogadas todas as normas regulamentares sobre esta matéria, que se encontrem em vigor na CIM do Médio Tejo.

Artigo 50.º

Entrada em vigor

Após a sua aprovação pelos órgãos competentes, o presente regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Diário da República*.

26 de outubro de 2020 – O Secretário Executivo Intermunicipal – Victor Miguel Martins Arnaut
Pombeiro