

Divulgação das modalidades de horário de trabalho como medida do Plano Municipal para a Igualdade de Género e Oportunidades

Car@s colegas,

Os serviços de recursos humanos, relembram, desta forma, as várias modalidades de horário de trabalho, previstas na Lei Geral do Trabalho em Funções (LTFP) e Código de Trabalho, aplicáveis à Administração Local com as devidas adaptações, conjugadas com Regulamento Interno de Horários de Trabalho e Normas Internas de Organização e Disciplina no Trabalho (Regulamento Interno), e Acordo Coletivo de Emprego Público do Município de Póvoa de Lanhoso n.º 87/2015 (ACEP).

Horário Flexível de Trabalhador/a com Responsabilidades Familiares (art.º 56.º do Código do Trabalho)

A possibilidade de trabalhar em regime de horário flexível, a trabalhador/a com filho/a menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação.

Na modalidade de horário flexível o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

O horário flexível, a elaborar pela entidade empregadora, 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 estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

Horário a Tempo Parcial de Trabalhador/a com Responsabilidades Familiares (art.º 55.º do Código do Trabalho)

A possibilidade de trabalhar em regime de horário a tempo parcial, a trabalhador/a com filho/a menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho/a com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação.

O período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do/a trabalhador/a, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.

A prestação de trabalho a tempo parcial pode ser prorrogada até dois anos ou, no caso de terceiro filho/a ou mais, três anos, ou ainda, no caso de filho/a com deficiência ou doença crónica, quatro anos.

Horário Flexível (art.º 111.º da LTFP, art.º 10.º do Regulamento Interno e cláusula 7.ª. do ACEP)

Horário flexível é o que permite ao trabalhador/a de um serviço gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída.

A adoção de qualquer horário flexível está sujeita 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;
- 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 ao mês.

Horário Rígido (art.º 112.º da LTFP, art.º 9.º do Regulamento Interno e cláusula 6.ª. do ACEP)

Horário rígido é a modalidade de horário de trabalho em que o cumprimento da duração semanal, se reparte por dois períodos de trabalho diário, com horas de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.

Horário Desfasado (art.º 113.º da LTFP, art.º 12.º Regulamento Interno e cláusula 9.ª. do ACEP)

O horário desfasado é aquele que, embora mantendo inalterado em cada dia e semana, respetivamente, o período normal de trabalho diário e semanal, permite estabelecer serviço a serviço ou para determinadas carreiras ou categorias, e sem possibilidade de opção, horas fixas diferentes de entrada e saída. Havendo conveniência de serviço, é permitida a modalidade de horário desfasado, designadamente nos sectores ou serviços que, pela natureza das suas funções, seja necessária uma assistência permanente a outros serviços, com períodos de funcionamento muito dilatados.

Jornada Contínua (art.º 114.º da LTFP, art.º 11.º Regulamento Interno e cláusula 8.ª. do ACEP)

A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, excetuado um único período de descanso de 30 minutos que, para todos os efeitos, se considera como tempo de trabalho.

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. No Município da Póvoa de Lanhoso, está regulamentado a redução de uma hora.

Trabalho por turnos (art.º 115.º da LTFP, art.º 13.º Regulamento Interno e cláusula 10.ª. do ACEP)

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.

Meia Jornada (art.º 114.º - A da LTFP e art.º 14.º Regulamento Interno)

A meia jornada consiste na prestação de trabalho num período reduzido em metade do período normal de trabalho a tempo completo.

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.

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.

O Regulamento Interno de Horários de Trabalho e Normas Internas de Organização e Disciplina no Trabalho e o Acordo Coletivo de Emprego Público do Município de Póvoa de Lanhoso n.º 87/2015, estão disponíveis na pasta partilhada de RH em: <P:\Partilhas\DA\Recursos Humanos>.

A presente informação não dispensa a consulta da legislação em vigor