

ÍNDICE

A	INTRODUÇÃO	2
B.	ENQUADRAMENTO	4
1.	PERÍODO NORMAL DE TRABALHO	
2	HORÁRIO DE TRABALHO	
2.1.	Tipos de horário	5
2.2.	Afixação dos mapas de horário de trabalho	6
2.3.	Assiduidade e pontualidade	6
2.4.	Horário fixo	6
2.5.	Horário flexível	7
2.6.	Isenção de Horário de Trabalho	10
3.	SITUAÇÕES QUE CONFEREM DIREITO A RETRIBUIÇÃO ESPECIAL	
3.6.	Trabalho extraordinário	13
3.7.	Repouso	13
3.8.	Intervalo de descanso	14
3.9.	Rondas na Linha	14
3.10.	Trabalho de emergência	14
3.11.	Trabalho em dia de descanso semanal	15
3.12.	Trabalho em dia de feriado obrigatório	17
C.	CASOS PRÁTICOS	18

A INTRODUÇÃO

O presente manual tem por objectivo auxiliar o correcto processamento em Gesven de situações relacionadas com a prestação de trabalho de colaboradores com:

- Horário Fixo
- Horário Flexível
- Isenção de Horário de Trabalho

Neste manual faz-se referência aos horários por Turnos e Escalas. No entanto essa referência é apenas feita para efeitos de enquadramento global dos regimes de horário, não sendo a matéria relativa aos Turnos e Escalas tratada em especial e com pormenor. O manual não deverá ser utilizado para disciplinar tais regimes.

O manual consiste numa ferramenta de apoio que não dispensa, nem substitui, o respeito pelas regras aplicáveis relativas à duração e organização do tempo de trabalho, nomeadamente regras legais, convencionais e restantes normativos em vigor, devendo ser consultados, em particular:

- O Acordo de Empresa
- As seguintes Orientações Normativas;
 - a. nº 09/2000, de 23/11/2000 - Horário flexível
 - b. nº 11/2000, de 24/11/2000 - Intervalos de descanso
 - c. nº 12/2000, de 04/12/2000 - Repouso
 - d. nº 13/2000, de 28/11/2000 - Isenção de horário de trabalho
 - e. nº 15/2000, de 30/11/2000 - Trabalho de emergência
 - f. nº 16/2000, de 07/12/2000 - Serviço de prevenção
 - g. nº 18/2000, de 15/12/2000 - Descanso semanal
 - h. nº 01/2005, de 06/06/2005 - Horário de Trabalho

Apesar de destacarmos as orientações normativas que constam das alíneas anteriores, teremos sempre de nos recordar que podemos ter de recorrer a outros normativos.

A título de exemplo referimos;

- a Orientação Normativa n.º 5/2004, de 26 de Novembro de 2004 - Faltas (para situações em que a duração do trabalho foi menor por motivo de ausência do trabalhador);
- a Orientação Normativa n.º 17/2000, de 2 de Dezembro de 2000 - Deslocações (uma deslocação pode originar redução do repouso mínimo).

O correcto processamento em GESVEN do trabalho prestado pelo trabalhador é fundamental, uma vez que de qualquer incorrecção podem resultar prejuízos para o trabalhador e para a empresa.

B. ENQUADRAMENTO

1. PERÍODO NORMAL DE TRABALHO

1.1. Período normal de trabalho diário

O tempo de trabalho que o trabalhador se obrigou a prestar, por dia, é o seu período normal de trabalho diário.

1.2. Período normal de trabalho semanal

O tempo de trabalho que o trabalhador se obrigou a prestar, por semana, é o seu período normal de trabalho semanal.

1.3. O período normal de trabalho não poderá ser superior a oito horas por dia e a quarenta horas por semana, sem prejuízo dos regimes de horário de trabalho em que a aferição da duração do trabalho é feita em termos médios.

1.4. O período normal de trabalho em cada dia pode ser superior em duas horas ao limite máximo consagrado, não podendo ultrapassar dez horas.

1.5. O período normal de trabalho diário pode ter o seu termo no dia seguinte ao do seu início.

1.6. Para todos os efeitos decorrentes das diversas situações de prestação de trabalho, entende-se por semana, o período compreendido entre cada domingo e o sábado seguinte.

2. HORÁRIO DE TRABALHO

Compete à Empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dirigi-lo e controlá-lo, directamente ou através da hierarquia.

Compete à Empresa estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente a determinação do início e termo do período normal de trabalho, bem como dos intervalos de descanso.

2.1. Tipos de horário

A REFER tem por missão assegurar um serviço público no qual se incluem a gestão da infra-estrutura integrante da rede ferroviária nacional e o comando e controlo da circulação ferroviária.

Trata-se de um serviço público que tem de ser prestado de modo eficaz, regular e contínuo.

Daqui decorre que a duração e organização do tempo de trabalho na Empresa não pode ser toda igual. Podendo variar de acordo com as diferentes necessidades de serviço de cada órgão.

Na Empresa são praticados os seguintes regimes de horário de trabalho:

- Fixo
- Flexível
- Turnos
- Escalas

Os horários de trabalho referidos são atribuídos aos trabalhadores em função do local de trabalho a que estão afectos e tendo em conta as necessidades de serviço.

Trabalhadores com a mesma categoria profissional podem trabalhar sob regimes de horário de trabalho diferentes.

Em conclusão, para uma determinada categoria profissional não existe um horário de trabalho correspondente.

2.2. Afixação dos mapas de horário de trabalho

O mapa de horário de trabalho deve estar afixado, no local de trabalho, em lugar bem visível.

Deve(m) ser juntos aos documentos dos veículos automóveis afectos à actividade da Empresa o(s) mapa(s) de horário de trabalho do(s) trabalhador(es) que conduza(m) esses veículos.

Em princípio, o horário de trabalho a que está sujeito o trabalhador é o que lhe corresponde e está afixado na respectiva sede.

Os trabalhadores deslocados ficam sujeitos aos horários existentes no local de trabalho para onde foram deslocados, se aí existir horário para o serviço a executar.

2.3. Assiduidade e pontualidade

O trabalhador tem o dever de comparecer ao serviço com pontualidade.

A violação injustificada e culposa do dever de pontualidade constitui incumprimento do contrato e pode originar procedimento disciplinar.

Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a Empresa recusar a aceitação da prestação de trabalho durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

2.4. Horário fixo

O trabalhador sujeito a um regime de horário de trabalho fixo;

- não tem o direito e a responsabilidade de escolher, para prestação do seu trabalho, uma parte do tempo que integra o respectivo período normal de trabalho diário, como sucede no horário flexível;

FORMAÇÃO TÉCNICA – RECURSOS HUMANOS

Organização tempo trabalho

Horário fixo, flexível, isenção de horário de trabalho

- não tem um horário individualizado, nem está sujeito a uma aferição média da duração do trabalho semanal, como sucede no regime de escalas;
- não estando também sujeito à ocupação sucessiva dos mesmos postos de trabalho, rotativa ou não, característica dos turnos.

2.4.1. Os horários fixos não podem conter períodos normais de trabalho, diário ou semanal, com duração superior ao máximo estabelecido no Acordo de Empresa.

2.4.2. Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho.

2.5. Horário flexível

Quando, num determinado órgão se pretenda implementar um horário flexível, essa intenção deverá ser comunicada à Direcção de Recursos Humanos, que a submeterá à apreciação do Conselho de Administração.

Apenas o Conselho de Administração é competente para decidir sobre a implementação do regime de horário flexível.

Nas unidades de estrutura ou serviços em que seja aplicado um horário flexível, devem manter-se afixados os respectivos horários de trabalho fixos, para efeitos de aplicação alternativa e para aferição do cômputo do número de horas realizado.

Os trabalhadores adstritos às unidades de estrutura ou serviços em que tenha sido adoptado horário flexível poderão optar, a título individual, pelo regime de horário de trabalho fixo, devendo declará-lo, por escrito e com a necessária antecedência, à respectiva hierarquia.

Não podem ficar sujeitas ao regime de horário flexível as situações de prestação de trabalho em tempo parcial, as situações de isenção de horário e todas as que, por contrato individual, devem obedecer a regimes especiais de prestação de trabalho.

Se trabalhar numa unidade de estrutura ou serviço um trabalhador contratado a termo, esse trabalhador apenas ficará sujeito ao horário flexível se houver decisão casuística nesse sentido.

2.5.1. Horário flexível é aquele em que, dentro de limites definidos pela empresa, se atribui ao trabalhador o direito e a

responsabilidade de escolher, para prestação do seu trabalho, uma parte do tempo que integra o respectivo período normal de trabalho diário.

2.5.2. O horário de trabalho flexível tem de estar sempre compreendido dentro dos limites do período de funcionamento dos serviços.

2.5.3. Da aplicação do regime de horário de trabalho flexível não poderá resultar o desguarnecimento completo dos serviços em que o regime seja adoptado, durante o período especificamente definido.

A hierarquia deverá elaborar, mensalmente, um mapa com a distribuição do pessoal necessário ao guarnecimento dos serviços.

2.5.4. Os trabalhadores abrangidos pelo regime de horário flexível não poderão invocar esse regime para não comparecer em reuniões que se efectuem dentro do período de guarnecimento dos serviços, desde que para as mesmas tenham sido previamente convocadas pela hierarquia.

2.5.5. O período normal de trabalho diário compõe-se de duas partes:

a. Período fixo.

A presença do trabalhador é obrigatória durante todo o período fixo, este tem a seguinte duração;

- Quatro horas e trinta minutos para trabalhadores cujo período normal de trabalho semanal é de 36 horas.

Período da manhã	início: 10:30h. Termo: 12:30h.
------------------	-----------------------------------

Período da tarde	início: 14:30h. Termo: 17:00h.
------------------	-----------------------------------

- Cinco horas para trabalhadores cujo período normal de trabalho semanal é de 40 horas.

Período da manhã	início: 10:00h. Termo: 12:30h.
------------------	-----------------------------------

Período da tarde	início: 14:30h. Termo: 17:00h.
------------------	-----------------------------------

b. Período flexível.

FORMAÇÃO TÉCNICA – RECURSOS HUMANOS
Organização tempo trabalho
Horário fixo, flexível, isenção de horário de trabalho

Trabalho prestado fora do período fixo, mas obrigatoriamente dentro dos limites do período de funcionamento dos serviços.

- 2.5.6. Os horários flexíveis ficam sujeitos aos limites da duração máxima do trabalho estabelecidos.
- 2.5.7. No período normal de trabalho diário só pode haver a interrupção correspondente ao intervalo de descanso.
- 2.5.8. O intervalo de descanso não pode deixar de ser gozado após a prestação de 6 horas de trabalho consecutivo e não pode ter duração inferior a uma hora, salvo em situações especiais, em que pode ser reduzido até ao limite de 30 minutos.
- 2.5.9. O cômputo do número de horas de trabalho prestado pelos trabalhadores abrangidos pelo regime de horário de trabalho flexível é feito por referência ao período normal de trabalho semanal.
- 2.5.10. Apenas é considerado trabalho extraordinário, aquele que for prestado em consequência de prévia e expressa autorização superior e nas seguintes situações:
 - a. As que, por dia, excedam as 10 horas;
 - b. As que excedam a média de duração prevista para o período de referência (uma semana), após o decurso deste.
- 2.5.11. A falta de um trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível considera-se reportada ao período de presença obrigatória do trabalhador.
- 2.5.12. Os dias e meios dias de férias e aos dias e meios dias de licença sem retribuição gozados por trabalhadores sujeitos ao regime de horário flexível consideram-se, para efeito do cômputo de horas de trabalho efectuado, como uma não prestação de trabalho equivalente à duração, respectivamente, de um ou de meio período normal de trabalho diário em regime de horário de trabalho fixo.

2.6. Turnos e Escalas

O recurso à organização de horários em regime de Turnos e em regime de Escalas visa garantir a melhor eficácia no

FORMAÇÃO TÉCNICA – RECURSOS HUMANOS

Organização tempo trabalho

Horário fixo, flexível, isenção de horário de trabalho

cumprimento do serviço público, nomeadamente por se tratarem de formas de organização de trabalho que se adequam melhor aos períodos de funcionamento a que têm de adoptar certos sectores da empresa.

2.6.1. Turnos

2.6.1.1. A Empresa pode organizar turnos nos serviços;

- a. de funcionamento permanente.
- b. cujo período de funcionamento seja superior ao período normal de trabalho definido.

2.6.1.2. Os turnos podem assumir as seguintes tipologias:

- a. Turnos fixos.
- b. Turnos rotativos com;
 - b.1. folga fixa;
 - b.2. folga rotativa.

2.6.1.3. Nos turnos rotativos com folga rotativa, quando o período de funcionamento dos serviços ultrapasse o limite máximo do período normal de trabalho semanal, o repouso associado à mudança de turno poderá ser reduzido.

2.6.2. Escalas

2.6.2.1. Em função da natureza da actividade, a Empresa pode adoptar um regime de horário onde constem escalas de serviço.

2.6.2.2. Entende-se por escalas de serviço;

- a. horários individualizados;
- b. destinados a assegurar a prestação de trabalho em períodos não regulares quanto a;
 - b.1. duração diária;
 - b.2. duração semanal;

2.7. Isenção de Horário de Trabalho

FORMAÇÃO TÉCNICA – RECURSOS HUMANOS

Organização tempo trabalho

Horário fixo, flexível, isenção de horário de trabalho

- 2.7.1. Os trabalhadores que trabalham sob regime de isenção de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho.
- 2.7.2. Os trabalhadores que trabalham sob regime de isenção de horário de trabalho não estão dispensados de cumprir o período normal de trabalho diário e semanal. Não ficam, também, dispensados de respeitar o horário que lhes corresponde e está afixado na sede a que pertencem.
- 2.7.3. Não é considerado trabalho extraordinário o trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho, em dia normal de trabalho, para além do limite previsto para o seu período normal de trabalho diário.
- 2.7.4. A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito do trabalhador aos dias de descanso semanal obrigatório e complementar, aos feriados obrigatórios e ao repouso diário.
- Assim, nas situações em que o trabalhador isento de horário preste trabalho em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar, em dia de feriado obrigatório, ou que implique a redução do repouso mínimo, ser-lhe-ão aplicáveis as normas respectivas que constam do Acordo de Empresa.
- 2.7.5. Os trabalhadores que prestem trabalho sob regime de isenção de horário de trabalho não poderão trabalhar, simultaneamente, sob o regime de horário flexível.

3. SITUAÇÕES QUE CONFEREM DIREITO A RETRIBUIÇÃO ESPECIAL
- 3.1. Em princípio, o trabalhador prestará apenas a quantidade de trabalho a que corresponde o seu período normal de trabalho diário e semanal, devendo sempre ser respeitado o seu direito ao intervalo de descanso para refeição, o seu direito ao repouso diário e ao descanso semanal.
- Nas situações em que tal aconteça, não haverá lugar ao pagamento de retribuições especiais.
- 3.2. No entanto, atendendo a que a empresa presta um serviço público que tem de ser prestado de modo eficaz, regular e contínuo e tendo sempre presentes as particulares exigências de manutenção da segurança ferroviária que norteiam toda a actividade da empresa, poderá ser exigida aos trabalhadores a prestação de trabalho para além do seu período normal de trabalho, ou em períodos de tempo que corresponderiam a situações de intervalo para refeição, repouso diário ou descanso semanal.
- 3.3. As situações de prestação de trabalho que, por implicarem aumento do tempo de trabalho, diminuição dos intervalos, de tempos de repouso e descanso, ou por respeitarem a formas de prestação de trabalho excepcionais e com particulares exigências, conferem ao trabalhador direito a uma retribuição especial. Referimo-nos a:
- a. Trabalho extraordinário;
 - b. Diminuição do repouso diário;
 - c. Alteração do intervalo de descanso;
 - d. Rondas na linha;
 - e. Trabalho de emergência.
 - f. Trabalho em dia de descanso semanal ou feriado.
- 3.4. Apenas em casos devidamente justificados, os trabalhadores poderão ser dispensados, a seu pedido, de prestar trabalho que confira direito a remuneração especial.
- 3.5. As situações que conferem ao trabalhador direito a uma remuneração especial não se cumulam.
- Quando se verificarem, simultaneamente, duas ou mais situações que confirmam direito a tratamento especial, apenas será considerada a que se traduzir num tratamento mais favorável para o trabalhador, excepto quando uma das

situações for a correspondente ao trabalho nocturno, que será sempre tomado em consideração.

É considerado trabalho nocturno o prestado no período que decorre entre as vinte horas de um dia e as sete horas do dia seguinte.

O trabalho nocturno será pago com o acréscimo de 25% sobre a retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado fora do período fixado no número anterior.

3.6. Trabalho extraordinário

3.6.1. Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho.

3.6.2. O trabalho extraordinário prestado por trabalhadores sujeitos a horários de trabalho cuja duração se afere em termos médios, determina-se pelo número de horas que excede a média de duração prevista para o período de referência em causa e após o decurso deste.

Nestas situações, considera-se trabalho extraordinário as situações de trabalho que, por dia, excedam as 10 horas.

3.6.3. O recurso ao trabalho extraordinário não poderá ser superior a duas horas num período de trabalho, nem superior a dez horas numa semana, podendo, no entanto, ser ultrapassados esses limites em situações de força maior, nomeadamente as motivadas por anomalias na circulação.

3.6.4. As horas de trabalho extraordinário são pagas com o acréscimo de 50% sobre a retribuição diária.

3.7. Repouso

3.7.1. Entre dois períodos consecutivos de trabalho diário, nocturno ou misto, haverá um repouso não inferior a 12 horas.

3.7.2. Sempre que não seja respeitado o período mínimo de repouso consagrado nos números anteriores, as horas de repouso não gozadas que afectem esses mínimos serão retribuídas com um acréscimo de 100% da retribuição horária, quer a redução do repouso resulte da antecipação do início do período de trabalho, quer resulte do prolongamento do respectivo termo.

3.7.3. O pagamento das horas de repouso não gozadas substitui todas as situações em que o trabalhador se encontre, com excepção do trabalho nocturno.

FORMAÇÃO TÉCNICA – RECURSOS HUMANOS

Organização tempo trabalho

Horário fixo, flexível, isenção de horário de trabalho

3.7.4. Para efeitos da contagem dos períodos de repouso apenas releva o tempo de trabalho efectivamente prestado, pelo que não são aplicáveis as normas relativas à diminuição do repouso mínimo antes ou após um dia de não prestação de trabalho.

3.8. Intervalo de descanso

3.8.1. O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo de descanso, com a duração mínima de 30 minutos e máxima de duas horas, podendo os trabalhadores prestar até 6 horas de trabalho consecutivo.

3.8.2. O intervalo de descanso poderá ser dispensado ou aumentado, nos termos da lei.

3.8.3. Quando não possa ser concedido o intervalo de descanso fixado no horário, o trabalhador deverá gozar diferidamente esse descanso, mas dentro do mesmo período de trabalho, e receberá a retribuição hora durante o tempo em que estiver ocupado, contado por fracções de 15 minutos.

3.8.4. Quando seja impossível o gozo diferido do intervalo de descanso, para além do pagamento da retribuição hora, será pago como extraordinário o trabalho que exceder os limites estabelecidos para a duração do período normal de trabalho diário.

3.9. Rondas na Linha

3.9.1. Em caso de temporal, o trabalho prestado em rondas de vigilância ao longo da linha será retribuído do seguinte modo:

a. Dentro do período normal de trabalho, com um acréscimo de 25% da retribuição hora.

b. Fora do período normal de trabalho, com um acréscimo de 75% da retribuição hora.

3.10. Trabalho de emergência

3.10.1. Considera-se emergência a situação resultante de acidente ou ocorrência semelhante, que justifique ou imponha a organização de medidas de excepção sem subordinação ao preceituado no Acordo de Empresa.

3.10.2. Para que a prestação de trabalho possa ser considerada e processada como trabalho de emergência é necessário que se verifique uma situação caracterizada pela interrupção ou

FORMAÇÃO TÉCNICA – RECURSOS HUMANOS

Organização tempo trabalho

Horário fixo, flexível, isenção de horário de trabalho

afecção grave de circulação que imponha a organização de medidas de excepção, envolvendo a necessidade de envio, para o local, de meios excepcionais de socorro (comboio – socorro ou outros meios) com o objectivo de repor a normalidade da circulação.

- 3.10.3. A retribuição do trabalho efectuado em situação de emergência é independente da retribuição mensal e será igual á retribuição hora acrescida de 100% nos dias de trabalho normal e de 200% nos dia de descanso semanal ou feriado, sem prejuízo do gozo efectivo do descanso semanal ou feriado.
- 3.10.4. O abono por trabalho de emergência substitui todas as outras situações em que o trabalhador se encontre, nomeadamente horas de viagem, deslocações, trabalho nocturno, trabalho extraordinário, trabalho em dia de descanso semanal.
- 3.10.5. Se o trabalho realizado em situação de emergência se iniciar durante o período normal de trabalho, todo o tempo que exceder esse período será contado como sendo de emergência, ainda que se prolongue sobre o período normal de trabalho seguinte.
- 3.10.6. Se o trabalho realizado em situação de emergência se iniciar dentro do período de repouso, descanso semanal ou feriado, a situação de emergência manter-se-á até ao fim, ainda que se prolongue pelo período de normal de trabalho seguinte.
- 3.10.7. Terminado o trabalho realizado em situação de emergência, os trabalhadores ficam obrigatoriamente em condição de repouso, o qual respeitará os limites mínimos estabelecidos, salvo se o trabalho de emergência se iniciar dentro do mesmo período de trabalho.

3.11. Trabalho em dia de descanso semanal

- 3.11.1. O descanso semanal corresponde a dois períodos de não prestação de trabalho, com a duração de 24 horas cada um, sendo o primeiro denominado descanso complementar e o segundo denominado descanso obrigatório, os quais deverão ser gozados conjuntamente.
- 3.11.2. O descanso semanal é de 48 horas consecutivas, com início às zero horas. Deverá ser precedido ou seguido de um ou dois períodos de repouso, podendo verificar-se apenas um dos casos.

FORMAÇÃO TÉCNICA – RECURSOS HUMANOS

Organização tempo trabalho

Horário fixo, flexível, isenção de horário de trabalho

A duração destes dois períodos de repouso, ou do único, se for um só – não pode ser inferior a 12 horas na sua totalidade.

- 3.11.3. Por motivos imprevistos, nomeadamente de acidente, interrupção de via ou atrasos de circulação, o descanso semanal pode iniciar-se depois das zero horas. Neste caso, as primeiras quatro horas de trabalho prestadas serão remuneradas com o acréscimo de 50% sobre o valor da retribuição horária.

Ultrapassadas as quatro horas o trabalhador passa a ser considerado na situação de trabalho em dia de descanso semanal a pedido da empresa.

- 3.11.4. Quando o trabalho não permita a concessão de descanso semanal nos dias fixados, o trabalhador entra na condição de trabalho em dia de descanso semanal a pedido da empresa.

- 3.11.5. Quando o trabalhador for chamado a prestar serviço em dias de descanso semanal por tempo inferior ou igual a um período de trabalho, terá direito a gozar esse período de descanso, dentro dessa semana ou da seguinte, antes ou depois dos dias marcados para o descanso semanal, e entra na condição de trabalho em dia de descanso semanal compensado a pedido da empresa.

- 3.11.6. O descanso compensatório por trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar poderá ser gozado dentro das três semanas seguintes, de acordo com as conveniências de serviço.

- 3.11.7. O trabalhador terá também direito ao pagamento de 100% do valor da retribuição diária nos dias de descanso trabalhados.

- 3.11.8. No caso de o tempo de serviço exceder o período normal de trabalho, esse tempo será retribuído com o valor da retribuição horária, acrescido de 100%.

- 3.11.9. Quando não for possível permitir ao trabalhador o gozo do descanso compensatório, o trabalhador fica na condição de trabalho em dia de descanso semanal não compensado. Nestes casos o trabalhador terá direito ao pagamento de 250% do valor da retribuição diária.

- 3.11.10. Quando o trabalho for prestado em dias de descanso semanal a pedido do trabalhador, este não terá direito a qualquer acréscimo de retribuição, sem prejuízo do gozo desses dias de descanso.

- 3.13. Trabalho em dia de feriado obrigatório

FORMAÇÃO TÉCNICA – RECURSOS HUMANOS

Organização tempo trabalho

Horário fixo, flexível, isenção de horário de trabalho

- 3.12.1. Os trabalhadores que, por motivos de serviço, não possam ser dispensados nos feriados que, nos termos da lei e do Acordo de Empresa, são considerados obrigatórios, ficarão sujeitos ao regime previsto para a prestação de trabalho em dia de descanso semanal complementar.
- 3.12.2. Quando os feriados coincidirem com os dias de descanso semanal não gozados, a compensação faz-se considerando apenas o descanso semanal não gozado.

Exemplo 1

Na página seguinte, apresenta-se um exemplo da prestação de trabalho efectuada por um período de 2 semanas (Novembro 2005), referente a um trabalhador com horário fixo, das 8h00 às 17h00, com intervalo de descanso entre as 12h00 e as 13h00.

Face ao caso exposto vamos efectuar:

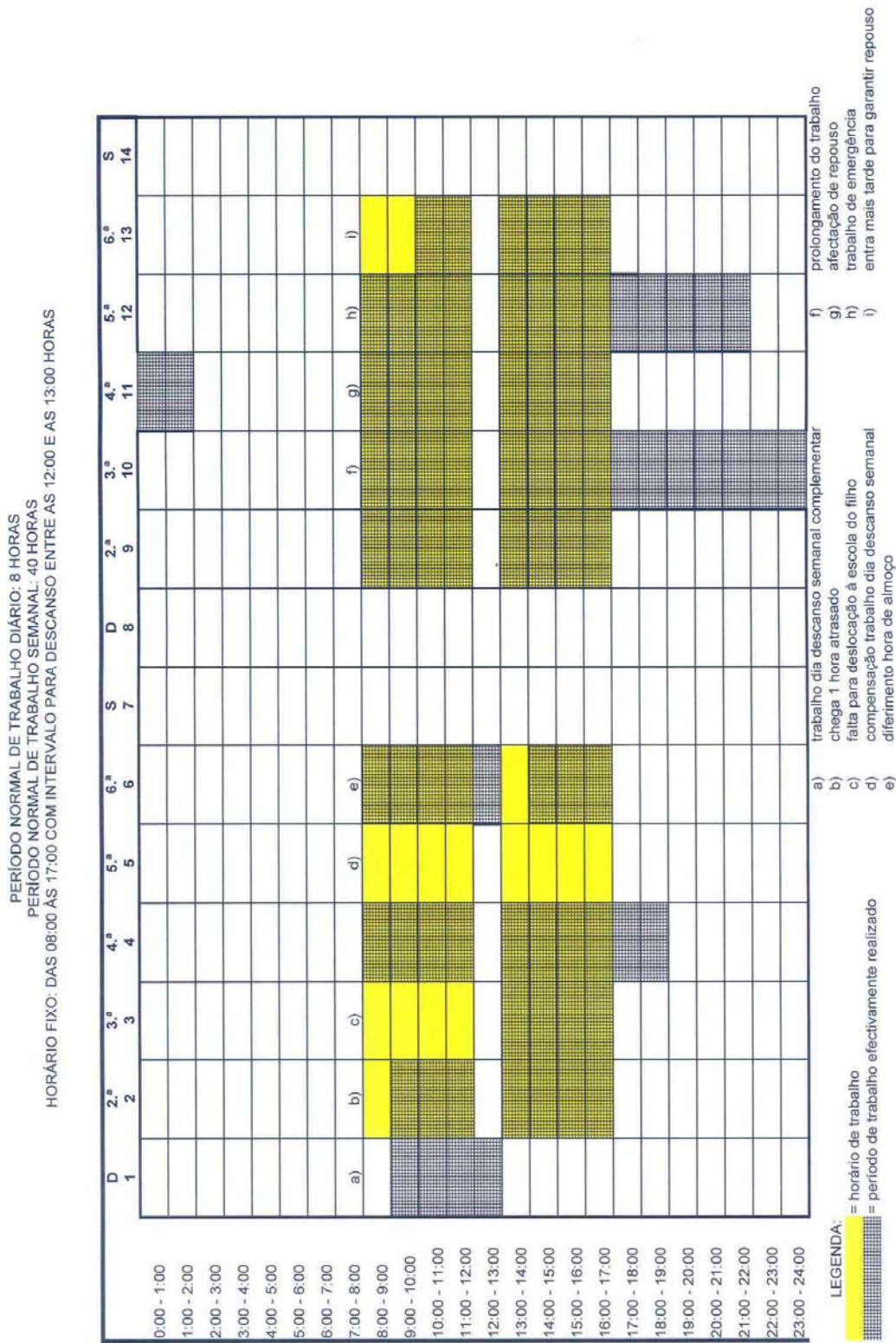
- 1- A classificação da prestação efectiva de trabalho dia a dia.
- 2- A transposição para GESVEN dos respectivos códigos de vencimento, utilizando a actual ferramenta de gravação de variáveis.

Analisemos pois, a classificação da prestação efectiva de trabalho, face ao horário previsto.

FORMAÇÃO TÉCNICA – RECURSOS HUMANOS

Organização tempo trabalho

Horário fixo, flexível, isenção de horário de trabalho



DIA 1

Análise

Conforme se pode verificar pela leitura do quadro anterior, no dia 1 o trabalhador efectua trabalho em dia de descanso semanal complementar entre as 9h00 e as 13h00. Como regra, o trabalho prestado nestas condições deverá ser sempre classificado como trabalho em dia de descanso semanal, compensado.

Classificação

Referente a este dia os abonos a gravar em GESVEN serão:

DATA	CODIGO	QF
20051101	EA3021	4h

DIA 2

Análise

Conforme se pode verificar pela leitura do quadro anterior, no dia 2 o trabalhador chega atrasado 1 hora. Neste caso pode haver lugar a 3 interpretações possíveis:

- 1- Tem justificação para o atraso e neste caso é classificado como ausência com ou sem perda de retribuição consoante a justificação.

No caso em apreço, vamos supor que se trata de uma ausência motivada pela necessidade ir a uma consulta do médico particular.

Classificação

Referente a este dia os movimentos a gravar em GESVEN serão:

DATA	CODIGO	QF
20051102	EF3103	01:00

- 2- Uma vez que chegou atrasado 1 hora, a hierarquia pode-se recusar à prestação do trabalho por meio PNTD, mandando o trabalhador para casa durante a manhã. Se tivesse sido mais de uma hora podia mandar o trabalhador para casa o dia todo.

Classificação

Referente a este dia os movimentos a gravar em GESVEN serão:

DATA	CODIGO	QF
20051102	EF3112	04:00

- 3- Somar a ausência para efeitos período de 8 horas, para posterior desconto.

Classificação

Referente a este dia os movimentos a gravar em GESVEN serão:

DATA	CODIGO	QF
20051102	EF3112	01:00

DIA 3

Análise

Conforme se pode verificar pela leitura do quadro, no dia 3 o trabalhador apenas faltou ½ PNTD entre as 8h00 e as 12h00 para, na qualidade de encarregado de educação, se deslocar à escola do seu filho e se inteirar da sua situação educativa. Neste caso deverá ser classificada a ausência do período em falta, tendo em atenção o motivo.

Classificação

Referente a este dia os movimentos a gravar em GESVEN serão:

DATA	CODIGO	QF
20051103	EF8124	4h

DIA 4

Análise

Conforme se pode verificar pela leitura do quadro, no dia 4 o trabalho efectivamente prestado é superior em duas horas ao período normal de trabalho. O trabalhador deveria ter saído às 17:00 horas e saiu às 19:00.

Assim, haverá lugar ao pagamento de duas horas extraordinárias.

Classificação

Referente a este dia os movimentos a gravar em GESVEN serão:

DATA	CODIGO	QF
20051104	EA2102	2:00h

DIA 5

Análise

Conforme se pode verificar pela leitura do quadro, no dia 5 o trabalhador não trabalhou. O motivo é ter-lhe sido dado este dia como compensação do trabalho prestado em dia de descanso semanal (trabalho de dia 1).

Classificação

Referente a este não há movimentos a registar em GESVEN

DATA	CODIGO	QF
------	--------	----

FORMAÇÃO TÉCNICA – RECURSOS HUMANOS
Organização tempo trabalho
Horário fixo, flexível, isenção de horário de trabalho

20051105

EF7106

1

DIA 6

Análise

Conforme se pode verificar pela leitura do quadro, no dia 6 o trabalhador efectua o PNTD conforme previsto (trabalha 8 horas), havendo no entanto diferimento do intervalo de descanso

Classificação

Referente a este dia os movimentos a gravar em GESVEN serão os seguintes:

DATA	CODIGO	QF
20051106	EA2602	1

DIAS 7 e 8

Descanso Semanal

DIA 9

Análise

Conforme se pode verificar pela leitura do quadro, no dia 9 o trabalho efectivamente prestado é igual ao previsto, não havendo por isso lugar a classificação de situações extraordinárias.

Classificação

Referente a este dia os movimentos a gravar em GESVEN serão apenas os referentes ao Subsídio de Refeição e Prémio (de produtividade ou exploração).

DIA 10

Análise

Conforme se pode verificar pela leitura do quadro. O Trabalhador trabalhou 9 horas para além do período normal de trabalho. Deveria ter saído às 17:00 horas, mas saiu às 2:00 horas.

Classificação

Referente a este dia os movimentos a gravar em GESVEN serão os seguintes:

DATA	CODIGO	QF
20051110	EA2102	3h

DIA 11

Análise

Conforme se pode verificar pela leitura do quadro, no dia 11 o trabalho efectivamente prestado é igual ao previsto. No entanto, como no dia anterior o trabalhador tinha saído às 2h00, há lugar ao pagamento de 6 horas de afectação de repouso.

Classificação

Referente a este dia os movimentos a gravar em GESVEN serão os seguintes:

DATA	CODIGO	QF
20051112	EA2116	6h
20051112	EA2508	6h

DIA 12

Análise

Conforme se pode verificar pela leitura do quadro, no dia 12 o trabalho efectivamente prestado é excedido para além do PNTD por motivos de prestação de trabalho em situação de emergência. O superior hierárquico determinou situação de emergência a partir das 15h00.

Classificação

Referente a este dia os movimentos a gravar em GESVEN serão os seguintes:

DATA	CODIGO	QF
20051112	EA2106	5h

DIA 13

Análise

Conforme se pode verificar pela leitura do quadro, no dia 13 o trabalhador apenas entra ao serviço às 10:00 da manhã. Foi a sua hierarquia que lhe deu essa indicação, de modo a garantir o respeito pelo repouso mínimo a que o trabalhador tem direito.

Classificação

Referente a este dia os movimentos a gravar em GESVEN serão os seguintes:

DATA	CODIGO	QF
20051113	EF8124	2h

DIA 14

Descanso Semanal

Exemplo 2

Na página seguinte, apresenta-se um exemplo da prestação de trabalho efectuado por um período de 2 semanas (Novembro 2005), referente a um trabalhador com horário fixo, das 9h00 às 18h00, com intervalo de descanso entre as 13h00 e as 14h00, em regime de Isenção de Horário de Trabalho.

Face ao caso exposto vamos efectuar:

- 3- A Análise e classificação da prestação efectiva de trabalho.
- 4- A transposição para GESVEN, sempre que se justifique, dos respectivos códigos de vencimento, utilizando a actual ferramenta de gravação de variáveis.

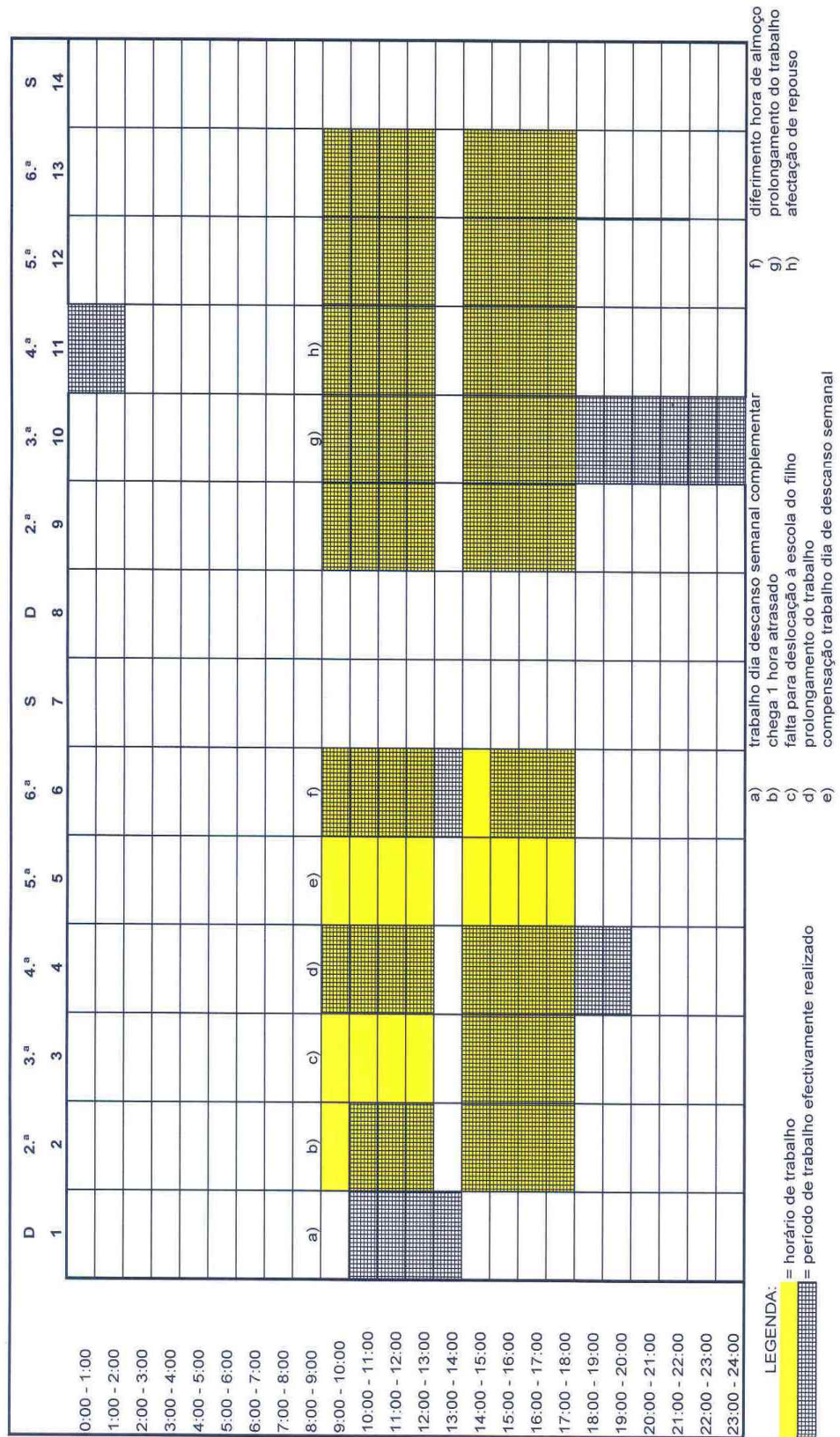
Analisemos pois, a classificação da prestação efectiva de trabalho, face ao horário previsto.

FORMAÇÃO TÉCNICA – RECURSOS HUMANOS

Organização tempo trabalho

Horário fixo, flexível, isenção de horário de trabalho

PERÍODO NORMAL DE TRABALHO SEMANAL: 40 HORÁRIO FIXO: DAS 09:00 ÀS 18:00 COM INTERVALO PARA DESCANSO ENTRE AS 13:00 E AS 14:00 HORAS
ISENÇÃO HORÁRIO



DIA 1 a DIA 3

Análise

Relativamente a estes dias a classificação da prestação de trabalho e das ausências verificadas é igual à do quadro anterior (Exemplo 1 – trabalhador com horário fixo).

DIA 4

Análise

Conforme se pode verificar pela leitura do quadro anterior, no dia 4 o trabalhador prolonga o período de trabalho por duas horas, apenas saindo às 19:00 horas.

Neste caso, e uma vez que o trabalhador tem isenção de horário de trabalho, não haverá lugar ao pagamento de trabalho extraordinário.

DIA 5

Análise

Conforme se pode verificar pela leitura do quadro, no dia 5 o trabalhador não trabalhou. O motivo é ter-lhe sido dado este dia como compensação do trabalho prestado em dia de descanso semanal (trabalho de dia 1).

Classificação

Referente a este não há movimentos a registar em GESVEN

DATA	CODIGO	QF
20051105	EF7106	1

DIA 6

Análise

Conforme se pode verificar pela leitura do quadro anterior, no dia 6 o trabalhador viu a sua hora de almoço ser diferida. Em vez de ir almoçar às 12:00 horas, apenas foi almoçar às 13:00.

Neste caso, e uma vez que o trabalhador tem isenção de horário de trabalho, não haverá lugar ao pagamento do montante relativo ao diferimento.

DIA 10

Análise

Conforme se pode verificar pela leitura do quadro. O Trabalhador trabalhou 9 horas para além do período normal de trabalho. Deveria ter saído às 17:00 horas, mas saiu às 2:00 horas.

Uma parte da prestação de trabalho será classificada como diminuição de repouso mínimo, no dia 11.

Relativamente às três horas que seriam classificadas como trabalho extraordinário, uma vez que o trabalhador tem isenção de horário de trabalho, não haverá lugar ao seu pagamento.

DIA 11

Análise

Conforme se pode verificar pela leitura do quadro, no dia 11 o trabalho efectivamente prestado é igual ao previsto. No entanto, como no dia anterior o trabalhador tinha saído às 2h00, há lugar ao pagamento de 6 horas de afectação de repouso.

Classificação

Referente a este dia os movimentos a gravar em GESVEN serão os seguintes:

DATA	CODIGO	QF
20051112	EA2116	6h
20051112	EA2508	6h

DIAS 12 e 13

Análise

A prestação de trabalho nestes dois dias correspondeu apenas ao período normal de trabalho diário.

Exemplo 3

Na página seguinte, apresenta-se um exemplo da prestação de trabalho efectuado por um período de 2 semanas (Novembro 2005), referente a um trabalhador com um período normal de trabalho semanal de 35 horas, em regime de horário flexível, com plataforma fixa das 10h30 às 12h30 e das 14h30 às 17h00 com intervalo de descanso de 1 hora.

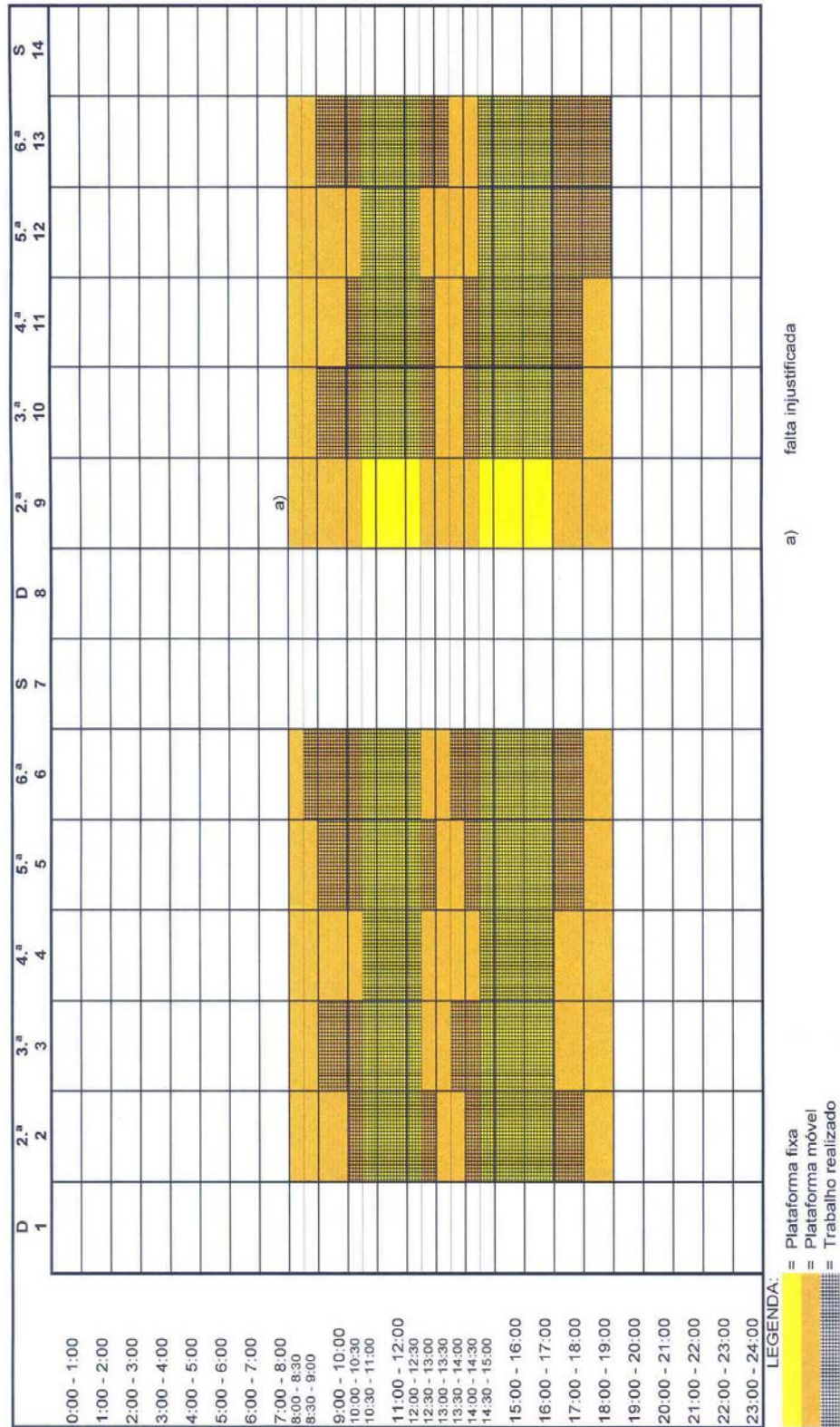
Face ao caso exposto vamos efectuar:

- 5- A Análise e comparação da prestação efectiva de trabalho.
- 6- A transposição para GESVEN, sempre que se justifique, dos respectivos códigos de vencimento, utilizando a actual ferramenta de gravação de variáveis.

Analisemos pois, a classificação da prestação efectiva de trabalho, face ao horário previsto.

FORMAÇÃO TÉCNICA – RECURSOS HUMANOS
 Organização tempo trabalho
 Horário fixo, flexível, isenção de horário de trabalho

PERÍODO NORMAL DE TRABALHO DIÁRIO: 7 HORAS
 PERÍODO NORMAL DE TRABALHO SEMANAL: 35 HORAS
 HORÁRIO FLEXÍVEL
 PLATAFORMA FIXA: DAS 10:30 ÀS 12:30 E DAS 14:30 ÀS 17:00 COM INTERVALO PARA DESCANSO 1 HORA



DIA 2 a DIA 6

Análise

Conforme se pode verificar pela leitura do quadro anterior, neste período não há movimentos variáveis a gravar, para além do subsídio de refeição e respectivos Prémios, uma vez que o trabalhador respeita os limites da flexibilidade permitidos.

DIA 9

Análise

Conforme se pode verificar pela leitura do quadro anterior, no dia 9 o trabalhador falta injustificadamente. A falta deverá ser gravada pelo período de tempo correspondente à plataforma fixa, ou seja, 4 horas e 30 minutos, uma vez que o trabalhador reparte as restantes 2h30 pelos outros dias da semana.

DIAS 10 , 11, 12 e 13

Análise

Conforme se pode verificar pela leitura do quadro anterior, neste período não há movimentos variáveis a gravar, para além do subsídio de refeição e respectivos prémios, uma vez que o trabalhador respeita os limites da flexibilidade permitidos.