

6 — Com excepção da situação prevista no n.º 2 do artigo seguinte, o tempo de serviço não prestado durante os períodos de permanência obrigatória dá origem a marcação de falta pelo período correspondente

7 — A gestão dos horários de trabalho deverá ter em conta as diferentes atribuições da CCDR-LVT, considerando-se sempre o horário de funcionamento da instituição.

#### Artigo 9.º

##### Regime de compensação no horário flexível

1 — O eventual saldo positivo apurado no termo de cada mês que não seja considerado como trabalho extraordinário, pode ser gozado no mês seguinte até ao limite de sete horas.

2 — O eventual saldo negativo apurado no termo de cada mês, desde que não exceda um total de sete horas, deve ser compensado no mês seguinte sob pena de implicar o registo de uma falta de meio-dia ou de um dia consoante o débito de horas apurado.

#### Artigo 10.º

##### Dispensas de serviço

1 — Podem ser concedidas em cada mês, dispensas do período de presença obrigatória, até ao máximo de sete horas, por compensação de saldos positivos do mês anterior a que se reporta, não podendo dar origem a um dia completo de ausência.

2 — As dispensas de serviço mencionadas no n.º anterior não podem, em caso algum, ser utilizadas cumulativamente com o gozo de férias e ou tolerâncias de ponto.

3 — Só podem ser concedidas as dispensas de serviço referidas no n.º 1 desde que, não afectem o normal funcionamento dos serviços e esteja assegurada a permanência de pelo menos 50 %, do pessoal da respectiva unidade orgânica

4 — As dispensas previstas no presente artigo, carecem de autorização do superior hierárquico, e devem ser solicitadas com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

### CAPÍTULO III

#### Outros Regimes de Horário de Trabalho

#### Artigo 11.º

##### Horário desfasado

1 — Para além do regime horário flexível previsto no capítulo anterior pode, por motivos de conveniente funcionamento do serviço, ser estabelecido pelo dirigente máximo a adopção do regime de horário desfasado.

2 — O regime de horário desfasado caracteriza-se por, embora mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permitir estabelecer horas fixas de entrada e saída, unidade a unidade ou para determinado grupo ou grupos de trabalhadores.

3 — É permitida a prática do horário desfasado nas áreas que, pela natureza das suas actividades, prestam assistência permanente ao público ou outros serviços com períodos de funcionamento diferenciados.

4 — As horas de entrada e saída, bem como a duração dos intervalos de descanso, são estabelecidas caso a caso pelo dirigente máximo, sob proposta fundamentada do responsável ou dirigente da respectiva unidade.

5 — Podem ser estabelecidos regimes de rotatividade entre os trabalhadores abrangidos por horários desfasados.

6 — A fixação de horários desfasados obedece ao cumprimento do disposto no artigo 135.º do RCTFP.

#### Artigo 12.º

##### Jornada contínua

1 — Por motivos de conveniente funcionamento do serviço e interesses legalmente protegidos dos trabalhadores, nos casos previstos no n.º 4 do presente artigo, mediante parecer devidamente fundamentado do respectivo superior hierárquico, pode ser autorizado pelo dirigente máximo o regime de horário de jornada contínua

2 — A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, exceptuado um único período de descanso não superior a 30 minutos que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho.

3 — A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determinar uma redução do período normal de trabalho diário de uma hora.

4 — A jornada contínua pode ser autorizada nos seguintes casos:

a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;

b) Trabalhador adoptante, 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 adoptante, ou 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.

### CAPÍTULO IV

#### Modalidades especiais de prestação de trabalho

#### Artigo 13.º

##### Regimes de trabalho especiais

1 — A requerimento do trabalhador e por despacho do dirigente máximo do serviço podem ser fixados horários de trabalho específicos, a tempo parcial ou com flexibilidade, nomeadamente:

a) Em todas as situações previstas na lei aplicável na protecção da maternidade e paternidade;

b) Quando se trate da situação prevista no artigo 53.º (trabalhador-estudante) do anexo I (Regime) da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro.

2 — Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo inteiro.

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

4 — O trabalhador a tempo parcial tem direito à remuneração base prevista na lei, em proporção do respectivo período normal de trabalho semanal.

5 — A modalidade de trabalho com flexibilidade de horário consiste na faculdade conferida ao trabalhador em poder escolher, dentro dos limites estabelecidos na lei, as horas de início e termo do período normal de trabalho.

### CAPÍTULO V

#### Disposições finais e transitórias

#### Artigo 14.º

##### Legislação aplicável

1 — Em tudo o que não estiver expresso no presente Regulamento aplica-se o disposto no Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP) e respectivo Regulamento, aprovados pela Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro e demais legislação complementar.

2 — É ainda aplicável o disposto nos Instrumentos de Regulamentação Colectiva de Trabalho, aos trabalhadores por eles abrangidos.

#### Artigo 15.º

##### Entrada em vigor

O presente Regulamento entra em vigor no dia 15 de Agosto de 2011.  
204956312

### MINISTÉRIO DA SAÚDE

#### Administração Regional de Saúde de Lisboa e Vale do Tejo, I. P.

#### Contrato n.º 746/2011

Considera-se sem efeito o Contrato n.º 234/2011, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 38, de 23 de Fevereiro de 2011.

19 de Julho de 2011. — O Presidente do Conselho Directivo da Administração Regional de Saúde de Lisboa e Vale do Tejo, I. P., *Rui Gentil de Portugal*.

204958298