



Direção-Geral das Artes

Aviso n.º 6439/2015

Apoios Diretos — Apoio Pontual 2015

Comunica-se a todos os interessados que o prazo para apresentação de candidaturas na modalidade de Apoio Pontual às artes foi prorrogado até 15 de junho de 2015. Em conformidade, a alínea f), as subalíneas ii) da alínea I e as subalíneas ii) da alínea J), constante do Aviso n.º 5266-B/2015, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 92, de 13 de maio, passa a ter a seguinte redação:

«[...]»

F) Prazo de apresentação de candidaturas: até 15 de junho de 2015.

«[...]»

J) Forma de apresentação das candidaturas:

i) [...]

ii) A submissão do formulário deverá ser efetuada até às 17h do dia 15 de junho de 2015.

J) Pedido e prestação de esclarecimentos:

i) [...]

ii) Esta Direção-Geral assegura a prestação de esclarecimentos relativos à boa compreensão e interpretação dos elementos expostos até ao dia 11 de junho de 2015, através de pedido formulado por escrito (para candidaturas@dartes.pt) ou através do n.º 210102540 (entre as 14h e as 17h nos dias úteis).»

29 de maio de 2015. — A Diretora-Geral das Artes, *Maria Margarida Girão de Melo Veiga*.

208699089

Direção Regional de Cultura do Centro

Regulamento n.º 326/2015

Regulamento Geral do Horário de Trabalho da Direção Regional de Cultura do Centro

Preâmbulo

Tendo em conta o enquadramento decorrente da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovado pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;

Considerando que é de toda a conveniência uniformizar, na medida do possível, o regime de funcionamento dos serviços e de organização do trabalho nas Direções Regionais de Cultura e na Direção-Geral do Património Cultural, atendendo a que dispõem de monumentos, palácios e museus sob a sua alçada;

Considerando que o presente Regulamento foi objeto de audição de estruturas representativas dos trabalhadores, de acordo com o disposto no artigo 338.º da LTFP;

Considerando que S. Ex.ª o Senhor Secretário de Estado da Cultura validou o mesmo Regulamento, por despacho de 23 de dezembro de 2014;

Nos termos dos artigos 74.º e 75.º da LTFP, aprovo e torno público o Regulamento Geral de Horário de Trabalho da Direção Regional de Cultura do Centro, constante do Anexo ao presente despacho.

28 de maio de 2015. — A Diretora Regional, *Celeste Maria Reis Gaspar dos Santos Amaro*.

Regulamento Geral de Horário de Trabalho

CAPÍTULO I

Âmbito e disposições gerais

Artigo 1.º

Âmbito de aplicação

1 — O presente regulamento aplica-se a todos os trabalhadores que exercem funções na Direção Regional de Cultura do Centro, doravante designada por DRCC, independentemente da modalidade de vinculação e de constituição da relação jurídica de emprego e de subordinação hierárquica.

2 — Os titulares de cargos dirigentes, embora com isenção de horário de trabalho nos termos legalmente previstos, estão obrigados ao dever de assiduidade e ao cumprimento da duração semanal legalmente estabelecida.

Artigo 2.º

Princípios Gerais

1 — O dirigente máximo do serviço assegura a organização das condições de prestação de trabalho, favorecendo a compatibilização da vida profissional com a vida familiar dos trabalhadores e respeitando as normas aplicáveis em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho.

2 — No exercício do poder de fixação dos termos de prestação do trabalho, o dirigente máximo do serviço obriga-se a respeitar os direitos dos trabalhadores previstos na Constituição da República Portuguesa e na Lei.

CAPÍTULO II

Duração e organização do tempo de trabalho

Artigo 3.º

Semana de trabalho

1 — A semana de trabalho é, em regra, de cinco dias, havendo lugar a um dia de descanso obrigatório acrescido de um dia de descanso complementar, que devem coincidir, salvo os horários específicos a determinar nos termos do artigo 10.º, com o sábado e o domingo respetivamente.

2 — O disposto no número anterior não prejudica a existência de regimes de duração semanal inferiores, legalmente previstos.

3 — Os feriados municipais são observados como dias de interrupção da semana de trabalho.

Artigo 4.º

Período de funcionamento e de atendimento ao público

1 — Entende-se por período de funcionamento o intervalo de tempo diário durante o qual os órgãos ou serviços exercem a sua atividade.

2 — O período normal de funcionamento da DRCC, incluindo os respetivos serviços dependentes, monumentos, conjuntos e sítios afetos é, em regra, das 8h00 m às 20h00 m.

3 — Sem prejuízo do disposto no artigo 18.º, o período de atendimento ao público da DRCC consta do Anexo I ao presente regulamento, do qual faz parte integrante.

4 — Por despacho do dirigente máximo do serviço, e de harmonia com as disposições legais e com os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis, podem ser praticados diferentes períodos de atendimento ao público, sempre que a natureza ou conveniência de serviço o determinem.

5 — Os períodos de funcionamento e atendimento ao público praticados pela DRCC, incluindo os respetivos serviços dependentes, monumentos, conjuntos e sítios afetos, são afixados nos respetivos locais, em sítio visível ao público, bem como divulgados nos respetivos sítios de internet.

6 — Independentemente dos diversos horários de funcionamento praticados, o período normal de trabalho dos trabalhadores com funções administrativas, tem lugar de segunda a sexta-feira, com a duração estabelecida na cláusula seguinte.

Artigo 5.º

Modalidades de horário e sua aplicação

1 — O período normal de trabalho semanal é de quarenta horas, distribuídas por um período normal de trabalho diário de oito horas, sem prejuízo da existência de regimes legalmente estabelecidos de duração semanal inferior.

2 — O período normal de trabalho diário é interrompido obrigatoriamente por um intervalo de descanso de duração não inferior a 1 hora, nem superior a 2 horas, sem prejuízo do estabelecido para o regime de jornada contínua e do previsto para os trabalhadores com deficiência.

3 — Os trabalhadores não podem prestar mais de cinco horas consecutivas de trabalho e, em qualquer caso, mais do que dez horas de trabalho por cada dia, incluindo nestas a duração do trabalho suplementar.

4 — A aferição do cumprimento do período normal de trabalho é diária, sem prejuízo do horário flexível.

5 — A entidade empregadora pública não pode alterar unilateralmente os horários individualmente acordados.

6 — São previstas as seguintes modalidades de organização temporal de trabalho:

- a) Horário rígido;
- b) Horário desfasado;

- c) Horário flexível;
- d) Jornada contínua;
- e) Horário específico;
- f) Isenção de horário.

7 — Deve ser afixado em lugar visível dos diversos locais de trabalho, o mapa do horário de trabalho de todos os trabalhadores que neles exerçam funções.

8 — Estão sujeitos à modalidade de horário específico os trabalhadores das carreiras de assistente técnico e assistente operacional que exerçam funções de vigilância, receção, atendimento ao público, apoio às lojas e abertura e encerramento das instalações dos serviços da DRCC, incluindo os respetivos serviços dependentes, monumentos, conjuntos e sítios afetos.

9 — As modalidades de horário de trabalho a que se refere o presente artigo são aprovadas pelo dirigente máximo do serviço.

Artigo 6.º

Horário rígido

1 — Horário rígido é aquele que, cumprindo em cada dia e semana respetivamente o período normal de trabalho diário e semanal, se reparte diariamente por dois períodos de trabalho, separados por um intervalo de descanso com duração mínima de uma e máxima de duas horas, em que as horas de início e termo de cada período são sempre idênticas e não podem ser unilateralmente alteradas.

2 — O período diário de trabalho, nesta modalidade de trabalho, é o seguinte:

- Período da manhã — 09.00 às 13 horas;
Período da tarde — 14.00 às 18 horas.

3 — Aos trabalhadores abrangidos pelo regime previsto neste artigo é concedida uma tolerância diária máxima de quinze minutos, nos horários de entrada, a qual deve ser compensada nos horários de saída.

Artigo 7.º

Horário desfasado

1 — 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 categorias ou carreiras, e sem possibilidade de opção, horas fixas diferentes de entrada e de saída, podendo ser conjugado, por conveniência de serviço, com outras modalidades de horários consagradas.

2 — Havendo conveniência de serviço, é permitida a modalidade de horário desfasado, designadamente nos setores ou serviços que, pela natureza das suas funções, seja necessária uma assistência permanente a outros serviços, com períodos de funcionamento dilatados.

3 — Pode ainda ser adotada a modalidade de horário desfasado quando requerido pelo trabalhador, desde que não se verifique prejuízo para o funcionamento do serviço.

4 — O estabelecimento da modalidade de horário desfasado e a distribuição dos trabalhadores pelos respetivos períodos de trabalho compete ao dirigente máximo do serviço.

5 — Os períodos de trabalho a praticar, sem prejuízo de outros considerados eventualmente mais convenientes pelos dirigentes das respetivas unidades orgânicas, podem ser os seguintes:

- a) Período da manhã — das 08.00 às 12.00 horas e Período da tarde — das 13.00 às 17.00 horas;
- b) Período da manhã — das 09.00 às 12.30 horas e Período da tarde — das 13.30 às 18.00 horas;
- c) Período da manhã — das 09:30 às 13.00 horas e Período da tarde — das 14.00 às 18.30 horas;
- d) Período da manhã — das 10:30 às 13.30 horas e Período da tarde — das 14.30 às 19.30 horas.

Artigo 8.º

Horário flexível

1 — Horário flexível é a modalidade de horário de trabalho que, fixando um período de presença obrigatória no serviço, permite aos trabalhadores gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída.

2 — A adoção do horário flexível está sujeita às seguintes regras:

- a) Não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que diz respeito às relações com o público;
- b) A prestação de serviço pode ser efetuada entre as 08.00 e as 20.00 horas de cada dia,

c) É obrigatório o cumprimento de plataformas fixas, nos períodos da manhã e da tarde, que não podem ter duração superior a duas horas cada, devendo ser fixadas para cada serviço entre as 10:00 e as 12:00 horas e entre as 14:00 e as 16:30 horas, nos termos do Anexo II ao presente regulamento;

d) A justificação das ausências limita-se ao tempo das plataformas fixas;

e) As plataformas fixas determinadas são aplicadas a todos os trabalhadores do mesmo serviço;

f) Não podem ser prestadas, por dia, mais de dez horas de trabalho;

g) O cumprimento da duração do trabalho é aferido mensalmente.

3 — A interrupção obrigatória de trabalho diário não pode ser inferior a uma nem superior a duas horas, devendo verificar-se no período compreendido entre as 12.30 e as 14.30 horas.

4 — No final de cada período de aferição mensal:

a) O saldo positivo apurado no termo de cada mês e que não seja considerado trabalho extraordinário transita para o mês seguinte até ao máximo do período igual à duração média diária de trabalho, sendo que o eventual saldo positivo de horas só pode ser gozado fora do horário definido para as plataformas fixas;

b) O saldo negativo apurado no termo de cada mês implica a marcação de falta a justificar, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho.

5 — Relativamente aos trabalhadores portadores de deficiência, o débito ou crédito de horas apurado no final de cada um dos períodos de aferição pode ser transposto ou transitar para o período imediatamente seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de dez horas para o período do mês.

6 — Para efeitos do n.º 4 da presente cláusula, a duração média do trabalho é de oito horas diárias.

Artigo 9.º

Jornada contínua

1 — A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta do trabalho, salvo um período de descanso de 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 determina a redução do período normal de trabalho diário em uma hora.

3 — A jornada contínua pode ser autorizada pelo dirigente máximo do serviço, designadamente 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 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, 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.

4 — Aos trabalhadores abrangidos pelo regime de jornada contínua previsto neste artigo é concedida uma tolerância diária máxima de quinze minutos, nos horários de entrada, a qual deve ser compensada nos horários de saída.

5 — O tempo máximo de trabalho seguido, em jornada contínua, não pode ter uma duração superior a cinco horas.

Artigo 10.º

Horário específico

1 — Aos trabalhadores com funções de vigilância, receção e apoio a visitantes, bem como aos que asseguram lojas ou bilheteiras, são fixados horários de trabalho específicos, de acordo com as necessidades, nomeadamente o respetivo horário de atendimento ao público, de cada serviço dependente, monumento, conjunto ou sítio afeto.

2 — A requerimento do trabalhador, e mediante despacho do dirigente máximo do serviço, podem ainda ser fixados horários específicos a tempo parcial ou com flexibilidade nos seguintes casos:

a) Em todas as situações previstas na lei aplicável na proteção da maternidade e paternidade, conforme o regime legal aplicável;

b) Quando se trate de trabalhadores com deficiência ou doença crónica medicamente comprovada;

c) Quando se trate de trabalhadores-estudantes.

3 — Ao pessoal abrangido pelo regime previsto neste artigo é concedida uma tolerância diária máxima de quinze minutos, nos horários de entrada, a qual deve ser compensada nos horários de saída.

Artigo 11.º

Interrupção Ocasional

1 — São consideradas compreendidas no tempo de trabalho as interrupções ocasionais no período de trabalho diário:

a) Inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador;

b) Resultantes do consentimento da entidade empregadora pública.

2 — A autorização para a ocorrência das interrupções ocasionais deve ser solicitada com a antecedência mínima de 24 horas ou, verificando-se a sua impossibilidade nas situações previstas na alínea a) do número anterior, justificado nas 24 horas seguintes.

3 — As interrupções ocasionais não podem dar origem a um dia completo de ausência do serviço, independentemente da modalidade de horário de trabalho praticada, e só podem ser concedidas desde que não afetem o funcionamento do organismo, devendo ser devidamente justificadas.

Artigo 12.º

Isenção de horário

1 — Os titulares de cargos dirigentes gozam de isenção de horário de trabalho, sem prejuízo da observância do dever geral de assiduidade e do cumprimento da duração semanal de trabalho, nos termos do respetivo estatuto.

2 — Mediante celebração de acordo escrito e demonstrado o interesse e conveniência para o serviço, podem, ainda, gozar de isenção de horário os trabalhadores integrados nas carreiras e categorias de Técnico Superior e Coordenador Técnico.

3 — Nos casos previstos no número anterior a isenção de horário só pode revestir a modalidade da observância dos períodos normais de trabalho acordados.

4 — Ao trabalhador que gozar de isenção de horário não podem ser impostas as horas de início e do termo do período normal de trabalho diário, os intervalos de descanso, bem como as plataformas fixas.

5 — As partes podem fazer cessar o regime de isenção, nos termos do acordo que o institua.

Artigo 13.º

Trabalho a tempo parcial

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

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

3 — O trabalho a tempo parcial confere o direito à remuneração base prevista na lei em proporção do respetivo período normal de trabalho bem como ao subsídio de refeição.

4 — Nos casos em que o período normal de trabalho diário seja inferior a metade da duração diária do trabalho a tempo completo, o subsídio de refeição é calculado em proporção do respetivo período normal de trabalho.

5 — Se o período normal de trabalho não for igual em cada semana é considerada a respetiva média num período de dois meses.

6 — Têm preferência na admissão ao trabalho em tempo parcial os trabalhadores com responsabilidades familiares, os trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, pessoa com deficiência ou doença crónica e os trabalhadores estudantes.

7 — Os trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial podem efetuar prestação de trabalho até seis horas consecutivas.

Artigo 14.º

Trabalho noturno

1 — Considera-se trabalho noturno todo o trabalho prestado no período compreendido entre as 22:00 horas de um dia e as 07:00 horas do dia seguinte.

2 — O trabalhador não pode prestar mais de 10 horas num período de 24 horas em que execute trabalho noturno.

3 — O dirigente máximo do serviço obriga-se a afixar, com quinze dias de antecedência, as escalas de trabalho noturno para vigorar no mês seguinte.

Artigo 15.º

Trabalho Suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2 — As situações de trabalho suplementar devem ser previamente autorizadas pelo dirigente máximo do serviço, exceto as resultantes da urgência ou da continuação de tarefas iniciadas no decurso do período normal de trabalho e que não possam ser interrompidas, sendo de presumir que esta autorização existe nos casos em que a determinação da necessidade da sua prestação provenha de superior hierárquico.

3 — O trabalhador é obrigado à prestação de trabalho suplementar salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

4 — Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os trabalhadores nas seguintes condições:

- Trabalhador com deficiência;
- Trabalhadora grávida, puérpera, ou lactante e trabalhador com filhos ou descendentes ou afins de linha reta ou adotados com idade inferior a 12 anos ou portadores de deficiências;
- Trabalhador com doença crónica;
- Trabalhador-estudante, exceto por motivo de força maior, devendo ser salvaguardados, no entanto, os direitos deste, nos termos da lei.

5 — O trabalho suplementar prestado, por cada trabalhador, está sujeito aos seguintes limites:

- 200 horas, por ano, não podendo, contudo, o prestado em dia de descanso semanal ou feriado, exceder 15 dias por ano;
- 2 horas, em regra, por dia normal de trabalho;
- Número de horas igual ao período normal de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado.

6 — Os trabalhadores devem ser informados, salvo em condições excecionais, com uma antecedência mínima de uma semana, da necessidade de prestação de trabalho suplementar.

Artigo 16.º

Trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal e feriados

1 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório confere o direito ao trabalhador a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

2 — O trabalhador que realiza a prestação em serviço legalmente dispensado de suspender o trabalho em dia de feriado obrigatório tem direito a um descanso compensatório com duração de metade do número de horas prestadas ou ao acréscimo de 50 % da remuneração pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a escolha à entidade empregadora pública, através da autorização prévia do dirigente máximo do serviço.

Artigo 17.º

Escalas de Serviço

1 — Nas escalas de serviço, a elaborar mensalmente pelo dirigente máximo do serviço, devem constar as modalidades de horário de trabalho a praticar, bem como os dias de descanso semanal e descanso complementar e ainda, as situações de trabalho extraordinário.

2 — As escalas de serviço a que se refere o n.º 1 deste artigo devem ser afixadas em local próprio para consulta dos interessados, com antecedência de oito dias, em relação ao início do período a que dizem respeito.

3 — As alterações às escalas de serviço decididas pelo dirigente máximo do serviço devem, igualmente, ser comunicadas aos interessados com antecedência mínima de oito dias, salvo em casos excecionais, devidamente fundamentados, em que a referida comunicação deverá ser feita com a antecedência de quarenta e oito horas.

4 — Nas escalas de serviço, os períodos de trabalho sucessivos não podem ter entre si um intervalo inferior a 12 horas, excecionadas as situações de cedências de espaços a entidades externas.

CAPÍTULO III

Período de abertura ao público dos serviços dependentes monumentos, conjuntos e sítios afetos

Artigo 18.º

Período de abertura ao público

1 — O período de abertura ao público dos serviços dependentes, monumentos, conjuntos e sítios afetos é o constante do Anexo III ao presente regulamento, do qual faz parte integrante.

2 — Os serviços dependentes, monumentos, conjuntos e sítios afetos à DRCC encerram nos feriados municipais e seguintes dias feriados: 1 de janeiro, Domingo de Páscoa, 1 de maio e 25 de dezembro.

Artigo 19.º

Trabalhadores com horário específico

A DRCC compromete-se a organizar a prestação de trabalho dos trabalhadores com horário específico nos termos do n.º 1 do artigo 10.º, compatibilizando-a com a sua vida familiar, assegurando o gozo de, pelo menos, um fim de semana por mês e, sempre que possível, folgas em dias seguidos, uma vez ou mais por mês.

CAPÍTULO IV

Ausência em serviço externo e formação profissional

Artigo 20.º

Serviço externo e formação profissional

1 — A falta de registo de presença motivada por exigências de funções ou deslocação em serviço externo é suprida através de comunicação escrita visada pelo respetivo dirigente.

2 — Os trabalhadores que se encontrem autorizados a frequentar ações de formação profissional devem entregar no fim da frequência declaração ou certificado de frequência da respetiva formação, a fim de ser registada no sistema e, desta forma, justificada a falta de registo de presença.

CAPÍTULO V

Registo de assiduidade

Artigo 21.º

Sistema de registo de assiduidade

1 — O controlo da assiduidade e pontualidade dos trabalhadores da DRCC é efetuado informaticamente, através de um dispositivo eletrónico de registo, ou através de registo manual diário no livro de ponto ou documento equivalente.

2 — Todas as entradas e saídas devem ser obrigatoriamente registadas pelos trabalhadores nos sistemas de controlo.

3 — É considerada ausência ao serviço a falta de registo manual no livro de ponto ou documento equivalente e, bem assim, a falta de registo no sistema informático de controlo.

4 — A ausência ao serviço deve ser justificada nos termos da legislação aplicável.

5 — A contabilização do tempo de trabalho prestado pelos trabalhadores e a aferição da assiduidade é efetuada mensalmente pelo serviço competente da DRCC, com base nos registos obtidos do sistema informático de controlo e nas justificações apresentadas e validadas pelos respetivos dirigentes.

CAPÍTULO VI

Disposições finais e entrada em vigor

Artigo 22.º

Infrações

Qualquer ação destinada a subverter o princípio pessoal do registo de entradas e saídas, bem como o uso fraudulento de qualquer dispositivo eletrónico de controlo, é considerada infração disciplinar cometida pelos seus autores.

Artigo 23.º

Disposições finais

1 — Com a entrada em vigor do presente regulamento, são revogados os regulamentos de horário de trabalho vigentes nas DRCC e cessam todas as situações incompatíveis com a presente regulamentação.

2 — A interpretação das disposições deste Regulamento, bem como a resolução de dúvidas ou omissões, são da competência do dirigente máximo do serviço.

Artigo 24.º

Entrada em vigor

O presente regulamento entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação no *Diário da República*.

ANEXO I

Período de abertura ao público dos Serviços Centrais DRCC

Horário	Dia de encerramento
Das 9:00 às 17:00 horas	Sábados, domingos e feriados.

ANEXO II

Horário flexível — Plataformas fixas

Manhã	Tarde
Das 10:30 às 12:30 horas	Das 14:30 às 16:30 horas.

ANEXO III

Período de abertura ao público dos serviços dependentes, monumentos, conjuntos ou sítios afetos e sob gestão direta da DRCC

Serviço	Horário de verão (abril a setembro)	Horário de inverno (outubro a março)	Dia de encerramento
Museu de Aveiro	Das 10:00 às 19:00 horas	Das 9:00 às 18:00 horas	Segunda-feira.
Museu Francisco Tavares Proença Júnior	Das 10:00 às 19:00 horas	Das 9:00 às 18:00 horas	Segunda-feira.
Museu da Guarda	Das 10:00 às 19:00 horas	Das 10:00 às 18:00 horas	Segunda-feira.
Museu da Cerâmica	Das 10:00 às 19:00 horas	Das 9:00 às 18:00 horas	Segunda-feira.
Museu José Malhoa	Das 10:00 às 19:00 horas	Das 10:00 às 18:00 horas	Segunda-feira.
Museu Etnográfico e Etnológico Dr. Joaquim Manso	Das 10:00 às 19:00 horas	Das 10:00 às 18:00 horas	Segunda-feira.
Mosteiro de Santa Clara-a-Velha	Das 10:00 às 19:00 horas	Das 10:00 às 18:00 horas	Segunda-feira.

208703648

PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS E MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E SEGURANÇA SOCIAL

Gabinetes do Ministro da Solidariedade, Emprego e Segurança Social, da Secretária de Estado dos Assuntos Parlamentares e da Igualdade e do Secretário de Estado do Desenvolvimento Regional.

Despacho n.º 6470/2015

A Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) foi designada, ao abrigo do artigo 36.º do Decreto-Lei n.º 137/2014, de 12 de setembro, como organismo intermédio para o exercício de competências de gestão no âmbito dos fundos europeus estruturais e de investimento do Portugal 2020, o que fará nos termos dos contratos de delegação de competências a celebrar com as autoridades de gestão dos Programas Operacionais Inclusão Social e Emprego, Regional de Lisboa e Regional do Algarve. Para apoiar a CIG no exercício das competências de gestão que assumirá no quadro do modelo de governação do Portugal 2020, foi criada, pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 25/2015, publicada a 27 de abril, a Estrutura de Missão para a Igualdade de Género.

No âmbito do anterior Quadro de Referência Estratégica Nacional (QREN), a CIG era já organismo intermédio para o exercício das mesmas competências de gestão, dispondo, para o efeito, do apoio de um secretariado técnico — o Secretariado Técnico para a Igualdade —, criado pelo Despacho n.º 17133/2008, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, de 25 de junho de 2008.

O Secretariado Técnico para a Igualdade extinguir-se-á a 30 de junho de 2015, data em que termina a delegação de competências à CIG feita no âmbito do QREN. Assim sendo, a Estrutura de Missão para a Igualdade de Género sucederá ao Secretariado Técnico para a Igualdade com o mesmo objetivo de apoiar a CIG no exercício de competências de gestão, desta feita no quadro do Portugal 2020.

Por seu turno, o Decreto-Lei n.º 137/2014, de 12 de setembro, prevê, no n.º 11 do artigo 83.º, que os/as trabalhadores/as em relação aos quais se verifique a existência de relação contratual no âmbito das estruturas de gestão, acompanhamento e apoio técnico dos PO do QREN, podem transitar para qualquer dos órgãos de governação do Portugal 2020.

Assim:

Ao abrigo do n.º 11 do artigo 83.º do Decreto-Lei n.º 137/2014, de 12 de setembro, e dos n.ºs 2 e 4, 2.ª parte, da Resolução do Conselho de Ministros n.º 25/2015, publicada a 27 de abril, determina-se o seguinte:

1 — A trabalhadora que integra o Secretariado Técnico para a Igualdade com contrato de trabalho a termo resolutivo constante do Anexo I ao presente despacho, e que dele faz parte integrante, transita para o Programa Operacional Inclusão Social e Emprego.

2 — A trabalhadora que integra o Secretariado Técnico para a Igualdade com contrato de trabalho a termo resolutivo constante do Anexo II ao presente despacho, e que dele faz parte integrante, transita para o Programa Operacional Regional do Algarve.

3 — As trabalhadoras que integram o Secretariado Técnico para a Igualdade com contrato de trabalho a termo resolutivo constantes do Anexo III ao presente despacho, e que dele faz parte integrante, transitam para a Estrutura de Missão para a Igualdade de Género.

4 — As relações contratuais a termo resolutivo referidas no n.º 3 têm a duração do período previsto, no n.º 10 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 25/2015, de 27 de abril, para a duração da Estrutura de Missão para a Igualdade de Género.

5 — A direção da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género terá em conta, nos procedimentos inerentes às transições a que se refere o n.º 3, uma estratégia de redução proporcional e progressiva dos recursos afetos ao QREN, de modo que sejam asseguradas as atividades relacionadas com o processo de encerramento de contas relativo ao contrato de delegação de competências do Programa Operacional Potencial Humano (POPH) na CIG.

6 — O presente despacho produz efeitos a partir de 18 de maio de 2015 quanto à transição a que se refere o n.º 2, a partir de 1 de junho de 2015 quanto à transição a que se refere o n.º 1, produzindo efeitos, quanto aos demais números, no dia seguinte ao da sua publicação.

4 de junho de 2015. — O Ministro da Solidariedade, Emprego e Segurança Social, *Luis Pedro Russo da Mota Soares*. — A Secretária de Estado dos Assuntos Parlamentares e da Igualdade, *Teresa Morais*. — O Secretário de Estado do Desenvolvimento Regional, *Manuel Castro Almeida*.

ANEXO I

Trabalhadoras com contrato de trabalho a termo resolutivo que transitam para o PO Inclusão Social e Emprego

Nome da trabalhadora	Categoria
Cristiana Maria Araújo da Silva	Técnica Superior

ANEXO II

Trabalhadoras com contrato de trabalho a termo resolutivo que transitam para o PO Regional do Algarve

Nome da trabalhadora	Categoria
Nathalie Christine Damião Santos	Técnica Superior