

REGULAMENTO DE CARREIRAS

E DE PRESTAÇÃO

E DISCIPLINA DO TRABALHO

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Objeto

O presente regulamento de carreiras e de prestação e disciplina do trabalho, adiante designado por Regulamento, estabelece as carreiras e as regras de progressão profissional dos trabalhadores com contrato individual de trabalho ao serviço da Entidade Reguladora para a Comunicação Social, doravante designada por ERC, bem como as condições de prestação e de disciplina do trabalho.

Artigo 2.º

Normas aplicáveis

Aos trabalhadores da ERC aplicam-se as disposições constantes do Código do Trabalho e demais legislação aplicável, os instrumentos de regulação coletiva de trabalho que lhe sejam aplicáveis, o presente Regulamento e demais regulamentação interna complementar, aprovada pelo Conselho Regulador.

Artigo 3.º

Quadro de pessoal

O quadro de pessoal, aprovado pelo Conselho Regulador da ERC, compreende os trabalhadores com subordinação jurídica.

Artigo 4.º

Forma do contrato de trabalho

1 – Os contratos de trabalho são reduzidos a escrito, sendo assinados por ambas as partes em duplicado, ficando um exemplar para a ERC e outro para o trabalhador.

2 – Do contrato de trabalho constam, nomeadamente, as seguintes indicações:

- a) Nome completo e domicílio do trabalhador;
- b) Designação e sede da ERC;
- c) Tipo de contrato e, quando aplicável,

respetivo termo;

- d) Grupo profissional;
- e) Carreira e escalão;
- f) Local de trabalho;
- g) Tempo e horário de trabalho;
- h) Condições particulares de trabalho, quando existam.

3 – Com a admissão é fornecido ao trabalhador um exemplar do presente Regulamento.

Artigo 5º

Teletrabalho

1 – A ERC pode, por deliberação do Conselho Regulador, sob proposta da Direção Executiva, e atendendo às especificidades da sua missão, admitir pessoal em regime de teletrabalho.

2 – O Conselho Regulador pode ainda, a requerimento fundamentado do interessado, autorizar que o trabalhador passe ao regime de teletrabalho, temporária ou definitivamente.

3 – Aos trabalhadores em regime de teletrabalho é aplicável, com as necessárias adaptações, o presente Regulamento.

4 – Nos casos em que seja autorizado o regime de teletrabalho, e antes do início das funções do trabalhador neste regime, é obrigatória a celebração de contrato para prestação subordinada de teletrabalho.

5 – O contrato está sujeito a forma escrita e deve conter:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Indicação da atividade a prestar pelo trabalhador, com menção expressa do regime de teletrabalho, e correspondente retribuição;
- c) Indicação do período normal de trabalho, o qual deverá incluir:

(i) O número de dias por semana em que o trabalhador estará em regime de teletrabalho e quais os dias úteis da semana;

(ii) O número de horas de trabalho diárias que o trabalhador terá de prestar.

d) Se o período previsto para a prestação de trabalho em regime de teletrabalho for inferior à duração previsível do contrato de trabalho, a atividade a exercer após o termo daquele período;

e) Propriedade dos instrumentos de trabalho bem como o responsável pela respetiva instalação e manutenção e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e de utilização;

f) Identificação do departamento em cuja dependência fica o trabalhador, bem como identificação do responsável junto de quem o trabalhador deve contactar no âmbito da prestação de trabalho.

6 – No caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador, a duração inicial do contrato para prestação subordinada de teletrabalho não pode exceder três anos.

7 – Qualquer das partes pode denunciar o contrato referido no número anterior durante os primeiros 30 dias da sua execução.

8 – Cessando o contrato para prestação subordinada de teletrabalho, o trabalhador retoma a prestação de trabalho, nos termos acordados.

9 – O contrato para a prestação subordinada de teletrabalho rege-se pelas disposições previstas no Código do Trabalho

Artigo 6.º

Trabalho a tempo parcial

1 – A ERC pode celebrar contratos a tempo parcial, nos termos previstos nos artigos 150.º e seguintes do Código do Trabalho e de acordo com o regime de recrutamento e admissibilidade previstos neste Regulamento.

2 – A celebração e modificação de contratos a tempo parcial carece de autorização do Conselho Regulador e está sujeito a forma escrita.

3 – O Conselho Regulador pode ainda, a requerimento fundamentado do interessado, autorizar que o trabalhador contratado a tempo inteiro passe ao regime de tempo parcial, temporária ou definitivamente.

4 – Sem prejuízo do seu regime legal, o trabalho a tempo parcial determina a redução proporcional das prestações a que o trabalhador teria direito caso a atividade laboral fosse realizada a tempo inteiro.

Artigo 7.º

Período experimental

1 – O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato de trabalho, durante o qual as partes apreciam o interesse na sua manutenção.

2 – O período experimental pode ser excluído por acordo escrito entre as partes.

3 – No contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores da carreira técnica superior, assim como para os trabalhadores da carreira administrativa que exerçam funções de secretariado pessoal aos membros do Conselho Regulador;

c) 240 dias para o Director Executivo, diretores de departamentos e coordenadores de unidades.

CAPÍTULO II

CARREIRAS

Secção I

Tipos de carreiras e escalões

Artigo 8.º

Carreira técnica superior

1 – A carreira técnica superior é subdividida em 15 escalões, conforme tabela em anexo e que deste Regulamento faz parte integrante (Anexo I).

2 – São condições preferenciais de ingresso na carreira técnica superior a titularidade, por parte do trabalhador, de licenciatura e experiência profissional comprovada na área funcional respetiva.

Artigo 9.º

Carreira administrativa

1 – A carreira administrativa é subdividida em 15 escalões, conforme tabela em anexo e que deste Regulamento faz parte integrante (Anexo I).

2 – São condições de acesso à categoria de administrativo a titularidade, por parte do candidato, do 12.º ano de escolaridade e experiência profissional adequada às funções a desempenhar ou, em alternativa, a titularidade de licenciatura.

3 – O trabalhador portador de deficiência ou com doença crónica que não preencha as condições referidas no número anterior pode aceder à carreira administrativa, desde que possua experiência ou formação profissional adequadas às funções a desempenhar.

Secção II

Recrutamento, ingresso e progressão profissional

Artigo 10.º
Processo de recrutamento e seleção

1 – O recrutamento e a seleção de pessoal estão subordinados ao “Regulamento de Recrutamento de Pessoal”

2 – A admissão de pessoal para a ERC é precedida, nos termos do n.º 4 do artigo 43.º do Estatutos da ERC, aprovados em anexo à Lei n.º 53/2005, de 8 de novembro, de anúncio público, obrigatoriamente publicado em dois jornais de grande circulação nacional, do qual constam as condições específicas de admissão.

Artigo 11.º
Ingresso

1 – O ingresso numa carreira efetua-se pelo escalão de base, sem prejuízo do número seguinte.

2 – O ingresso numa carreira pode, mediante proposta da Direção Executiva e deliberação do Conselho Regulador, efetuar-se para escalão superior, atendendo à avaliação do júri constante da ata do concurso, à experiência profissional do trabalhador e ao nível de responsabilidade ou ao grau de especialização requeridos.

Artigo 12.º
Progressão Profissional

1 – A progressão profissional do trabalhador é decidida pelo Conselho Regulador, sob proposta da Direção Executiva.

2 – Para efeitos do número anterior, a Direção Executiva solicita parecer escrito ao diretor de departamento ou ao coordenador da unidade, quando aplicável.

3 – A progressão para escalão imediatamente superior decorre do mérito e da experiência adquirida pelo trabalhador, aferidos na avaliação de desempenho.

4 – A progressão profissional de cada trabalhador é automática se, na avaliação de desempenho:

- a) Obtiver dois Excelentes consecutivos;
- b) Obtiver três Relevantes consecutivos;
- c) Obtiver dois Relevantes e dois Adequados interpolados;
- d) Obtiver cinco Adequados consecutivos.

5 – A progressão profissional pode, ainda, excecionalmente, ser atribuída para retificar uma integração nos escalões da ERC que venha a ser considerada inadequada ou para redução, no

decurso da atividade, de assimetrias entre trabalhadores dentro do mesmo grupo profissional.
6 – Poderão ser atribuídos prémios de desempenho, em termos a prever em regulamento autónomo.

Artigo 13.º
Avaliação de desempenho

1 – A avaliação de desempenho dos trabalhadores é de caráter bienal, nos termos das Regras de Avaliação do Desempenho.

2 – A avaliação de desempenho concretiza-se na atribuição de uma classificação numa escala de 1 a 5, a que corresponde a seguinte graduação:

- a) 1 a 1,999 - Inadequado;
- b) 2 a 3,999 - Adequado;
- c) 4 a 5 – Relevante;

3 – Dentro da classificação de Relevante inclui-se o Excelente, atribuível a quem tenha nota igual ou superior a 4,7.

Secção III
Grupos profissionais

Artigo 14.º
Funções

1 – O trabalhador exerce as funções correspondentes ao grupo profissional para que foi contratado ou a que foi promovido, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 – A Direção Executiva pode, quando o interesse da ERC assim o exija, encarregar temporariamente o trabalhador, até ao limite de um ano, de funções não compreendidas no seu grupo profissional, desde que não haja diminuição de retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3 – A decisão de alteração de funções deve ser justificada com a indicação do tempo previsível de duração.

4 – O exercício de funções superiores ao grupo profissional do trabalhador, nomeadamente por substituição, não confere o direito à promoção para categoria desse grupo, não podendo o trabalhador opor-se a retomar as funções próprias do seu grupo profissional logo que cesse a necessidade da sua permanência naquelas funções.

5 – O exercício de funções diferentes das do grupo profissional cessa automaticamente com o decurso do prazo previsto no n.º 2, retomando o trabalhador as funções do seu grupo profissional.

6 – Quando às funções temporariamente desempenhadas, nos termos do n.º 4, corresponder

um tratamento mais favorável, o trabalhador, durante o período de exercício dessas funções, tem direito ao tratamento e à remuneração dessas funções.

Artigo 15.º **Reclassificação**

1 – O trabalhador só pode ser colocado definitivamente em grupo profissional diferente daquele para que foi contratado desde que obtido o seu acordo.

2 – As reclassificações dos trabalhadores são aprovadas pelo Conselho Regulador, sob proposta da Direção Executiva, após obtido o acordo do trabalhador.

Secção IV **Exercício de funções de direção e coordenação**

Artigo 16.º **Diretores de departamentos e coordenadores de unidades**

1 – Cada departamento da ERC é, preferencialmente, dirigido por um diretor e cada unidade por um coordenador.

2 – Os gabinetes funcionam na direta dependência da Direção Executiva.

3 – Compete à Direção Executiva dirigir as respetivas direções e unidades quando não houver diretores ou coordenadores nomeados.

4 – A remuneração dos Diretores de Departamento e dos Coordenadores de Unidade é feita de acordo com a tabela publicada em anexo a este Regulamento (Anexo II), composta pela remuneração base e por despesas de representação, podendo optar pela remuneração base da sua carreira profissional, se superior.

Artigo 17.º **Nomeação e renovação**

1 – A nomeação dos diretores de departamento e dos coordenadores das unidades é feita pelo Conselho Regulador, sob proposta da Direção Executiva, em regime de comissão de serviço.

2 – A comissão de serviço tem a duração de três anos e considera-se automaticamente renovada, por igual período, se até sessenta dias antes do seu termo, o Conselho Regulador, sob proposta da Direção Executiva, ou o trabalhador investido no cargo não manifestarem expressamente a

intenção de a fazer cessar, salvo o disposto no artigo seguinte.

Artigo 18.º **Cessação**

1 – A comissão de serviço pode ser dada por finda durante a sua vigência, a todo o tempo, a pedido do trabalhador investido no cargo ou por deliberação fundamentada do Conselho Regulador, sob proposta da Direção Executiva, que tenha em conta as circunstâncias específicas do seu desempenho.

2 – A cessação de funções de direção ou de coordenação determina o regresso do trabalhador às funções próprias do seu grupo profissional.

3 – A cessação de funções de direção ou de coordenação tem como principal efeito, para o trabalhador que tenha exercido essas funções em três ou mais anos consecutivos, a integração em escalão superior ao detido, a atribuir em função dos anos de exercício de funções de direções ou de coordenação e do mérito evidenciado, por deliberação do Conselho.

4 – O disposto no número anterior não se aplica nos casos em que a cessação de funções de direção ou de coordenação tenha sido motivada por negligência no exercício dessa atividade ou por falta de mérito para o efeito.

5 – A cessação de funções nos termos do número anterior deve ser fundamentada.

Secção V **Nomeação em Comissão de Serviço**

Artigo 19.º **Chefe de Gabinete do Conselho Regulador**

1 – O Conselho Regulador é coadjuvado por um Chefe de Gabinete, a quem cabe garantir o secretariado técnico do Conselho, assim como a coordenação das funções de apoio ao mesmo.

2 – A nomeação do Chefe de Gabinete é feita pelo Conselho Regulador, em regime de comissão de serviço, pela duração do mandato daquele.

3 – O Chefe de Gabinete de Conselho Regulador é equiparado, para efeitos remuneratórios, a Director de Departamento, nos termos do n.º 4 do artigo 16.º.

4 – Se o Chefe de Gabinete for quadro da ERC, aplica-se à cessação de funções, com as devidas adaptações, o artigo 18.º.

5 – Se o Chefe de Gabinete não for quadro da ERC, aplicam-se à cessação de funções os artigos 16.º e

164º do Código do Trabalho.

Artigo 20.º
Assessores do Conselho Regulador

1 – Os membros do Conselho Regulador podem ser coadjuvados por assessores, a contratar em regime de comissão de serviço.

2 – A contratação a que se refere o número anterior é feita pelo Conselho Regulador, tendo a duração do mandato do membro a assessorar.

3 – À cessação de funções aplicam-se os artigos 163º e 164º do Código do Trabalho

Artigo 21.º
Colaboradores da Direção Executiva

1 – A Direção Executiva pode ser coadjuvada por colaboradores contratados em regime de comissão de serviço.

2 – A contratação em regime de comissão de serviço depende de decisão da Direção Executiva, e tem a duração do mandato desta.

3 – À cessação de funções aplicam-se os artigos 163.º e 164.º do Código do Trabalho,

CAPÍTULO III
PRESTAÇÃO E DISCIPLINA DO TRABALHO

Secção I
Disposição geral

Artigo 22.º
Poder de direção

1 – Dentro dos limites decorrentes do contrato de trabalho, do Código do Trabalho e demais legislação aplicável, dos instrumentos de regulação coletiva de trabalho que lhe sejam aplicáveis, do presente Regulamento e demais regulamentação interna complementar, aprovada pelo Conselho Regulador, compete à Direção Executiva fixar as condições em que deve ser prestado o trabalho.

2 – A Direção Executiva pode elaborar, submetendo-os a posterior aprovação do Conselho Regulador, despachos e regulamentos internos relativos à organização e disciplina de trabalho.

3 – As normas e regulamentos referidos no número anterior são divulgados através de ordem de serviço, por correio eletrónico e afixados em local visível, de forma a que os trabalhadores deles possam tomar conhecimento.

Secção II
Direitos, deveres e incompatibilidades

Artigo 23.º
Deveres da ERC

Sem prejuízo de outros deveres previstos em disposições legais aplicáveis ou no contrato de trabalho, são, em especial, deveres da ERC perante os trabalhadores:

- a) Cumprir e fazer cumprir as disposições deste Regulamento;
- b) Tratar os trabalhadores com correção e exigir dos trabalhadores investidos em funções de chefia a adoção de igual tratamento relativamente aos trabalhadores subordinados;
- c) Promover o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores;
- d) Facultar a consulta do processo individual sempre que o trabalhador ou o seu representante, devidamente credenciado, o solicite;
- e) Emitir, a solicitação dos trabalhadores, em qualquer altura e mesmo após a cessação do contrato, certificados de trabalho de que constem a antiguidade, funções ou cargos desempenhados, bem como outras referências relativas à situação profissional.

Artigo 24.º
Formação profissional e académica

1 – A ERC deve proporcionar ao trabalhador ações de formação profissional adequadas à sua qualificação.

2 – A formação contínua do pessoal ao serviço da ERC deve abranger, em cada ano, pelo menos 10% dos trabalhadores ativos.

3 – Ao trabalhador deve ser assegurado, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de 35 horas anuais de formação certificada.

4 – A ERC, nos termos dos artigos 89.º a 96-A.º do Código do Trabalho, cria condições para a valorização académica do trabalhador.

5 – A ERC pode convencionar com o trabalhador a obrigatoriedade de prestação de serviço durante certo prazo, não superior a três anos, como compensação de despesas extraordinárias comprovadamente feitas na formação profissional do trabalhador, nos termos do artigo 137.º do Código do Trabalho.

Artigo 25.º

Segurança, higiene e saúde no trabalho

1 – A ERC está obrigada, nos termos do disposto nos artigos 281.º a 284.º do Código do Trabalho e demais legislação específica, a assegurar aos trabalhadores ao seu serviço a prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde.

2 – A ERC está obrigada a organizar as atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos seus trabalhadores.

Artigo 26.º

Deveres dos trabalhadores

1 – Sem prejuízo de outros deveres previstos no Código do Trabalho e demais legislação aplicável, nos instrumentos de regulação coletiva de trabalho que sejam aplicáveis e demais regulamentação interna complementar ou no contrato de trabalho, são, em especial, deveres dos trabalhadores perante a ERC:

- a) Cumprir as disposições deste Regulamento, bem como as constantes das ordens de serviço que lhe derem execução;
- b) Atuar no exercício das suas funções com isenção e independência;
- c) Tratar os superiores hierárquicos e os colegas com correção e urbanidade;
- d) Dar conhecimento, através da hierarquia, das deficiências técnicas que verifiquem e que possam afetar o regular funcionamento dos serviços.

2 – Os trabalhadores em exercício de funções de direção e coordenação têm, ainda, os seguintes deveres específicos:

- a) Promover a eficiência e racionalização dos serviços, adotando ou propondo as medidas adequadas;
- b) Cooperar com os demais trabalhadores em exercício de funções de chefia no sentido de que os objetivos da ERC sejam prosseguidos com eficácia e economia de meios;
- c) Planear e programar as respetivas atividades e promover em moldes equitativos a distribuição das tarefas pelos trabalhadores que coordenam;
- d) Velar, no âmbito da respetiva área de coordenação, para que o trabalho seja executado com zelo e diligência;
- e) Contribuir, com isenção, imparcialidade e

justiça, para a avaliação do desempenho dos trabalhadores que coordenam.

Artigo 27.º

Dever de diligência ambiental

Os trabalhadores comprometem-se a, no exercício das suas funções, reduzir o gasto de energia e de consumíveis, devendo, nomeadamente, evitar impressões desnecessárias, reutilizar sempre que possível o papel, recorrer ao modo de impressão económica, utilizar os separadores de lixo e desligar as luzes, os computadores e ar condicionado no final da jornada de trabalho.

Artigo 28.º

Sigilo profissional

Os trabalhadores estão obrigados a guardar sigilo profissional de factos cujo conhecimento lhes advenha do exercício das suas funções, nos termos dos artigos 53.º e 54.º dos Estatutos da ERC.

Artigo 29.º

Regime de incompatibilidades

1 – Os trabalhadores da ERC não podem, nos termos do artigo 44.º dos Estatutos da ERC, prestar trabalho ou outros serviços, realizados por si ou interposta pessoa, remunerados ou não, a empresas sujeitas à sua supervisão ou outras cuja atividade colida com as atribuições e competências da ERC.

2 – O exercício pelo trabalhador, a tempo parcial ou em regime de prestação de serviços, de atividade docente em instituições do ensino superior depende de autorização expressa do Conselho Regulador, se coincidir com o horário de trabalho na ERC.

3 – Para efeitos do número anterior, o trabalhador deve apresentar ao Conselho Regulador requerimento fundamentado, anual ou semestral, com menção do tipo de vínculo existente com o estabelecimento de ensino, do horário de aulas do ano ou semestre letivo a que se refere o requerimento e sua compatibilização com as funções exercidas na ERC.

4 – A atividade docente em instituições de ensino superior a tempo integral é compatível com o exercício de funções na ERC, desde que estas sejam desempenhadas em regime de contrato de trabalho a tempo parcial.

Secção III

Local de trabalho e horários

Artigo 30.º
Local de trabalho

1 – Sem prejuízo do número seguinte, o trabalhador presta a sua atividade no local de trabalho contratualmente definido.

2 – O trabalhador encontra-se adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

3 – Em caso de deslocação em serviço, o trabalhador é ressarcido integralmente das despesas que realizou, de acordo com os valores e o regime que forem aplicáveis à Administração Pública.

Artigo 31.º
Período normal de trabalho

1 – O período normal de trabalho semanal na ERC é de 37 horas e 30 minutos.

2 – A semana de trabalho é de cinco dias, de segunda-feira a sexta-feira.

3 – O período normal de trabalho diário é de sete horas e 30 minutos.

Artigo 32.º
Período de funcionamento

1 – O período de funcionamento dos serviços da ERC é determinado pelo Conselho Regulador, devendo encontrar-se afixado em local de fácil acesso a todos os trabalhadores da ERC.

2 – Durante todo o período de funcionamento deve ser assegurada a permanência nos serviços de pessoal que garanta o seu regular funcionamento.

Artigo 33.º
Horário de trabalho

Com observância das normas legais e contratuais aplicáveis e do presente Regulamento, compete à Direção Executiva estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao serviço da ERC, sempre que possível com o acordo do trabalhador.

Artigo 34.º
Tipos de horários de trabalho

Na organização dos horários de trabalho do pessoal ao seu serviço, pode a Direção Executiva adotar as seguintes modalidades de horários:

- a) Horário fixo;
- b) Horário flexível.

Artigo 35.º
Horário fixo

1 - Considera-se “horário fixo” aquele que, exigindo cumprimento da duração semanal do trabalho, se reparte por dois períodos diários, com horas de entrada e de saída fixas, separados por um intervalo de descanso.

2 – As horas de entrada e saída são fixadas, para cada trabalhador, pela Direção Executiva.

3 – O atraso injustificado do trabalhador, no início ou no reinício da prestação de trabalho, igual ou superior a uma hora é considerado uma falta injustificada e implica a perda da retribuição de meio-dia de trabalho, se o atraso não exceder as três horas, ou de um dia inteiro se o período de ausência for superior.

4 – Sem prejuízo do número seguinte, os atrasos injustificados inferiores a uma hora não determinam a perda de retribuição, desde que o trabalhador os compense no mês a que respeitam.

5 – Os atrasos injustificados inferiores a uma hora, cujo somatório mensal seja superior a três horas, determinam a perda da retribuição correspondente a cada hora completa de ausência.

Artigo 36.º
Horário flexível

1 – Considera-se “horário flexível” aquele que permite ao trabalhador gerir o seu tempo de trabalho quanto à escolha das horas de entrada e de saída.

2 – A prestação do trabalho em horário flexível decorre entre as 8h00 e as 20h30, devendo o trabalhador cumprir num mês uma média diária de sete horas e 30 minutos de trabalho.

3 – A Direção Executiva, sob proposta do diretor de departamento ou do coordenador de unidade, quando aplicável, define para cada trabalhador plataformas fixas de entrada e de saída.

4 – O horário flexível não dispensa a presença diária do trabalhador no período da manhã e no período da tarde, a comparência às reuniões de trabalho para as quais tenha sido previamente convocado, bem como a presença para assegurar o desenvolvimento das atividades normais da ERC sempre que pelo respetivo superior hierárquico seja assim determinado.

5 – O saldo de tempo negativo mensal, inferior a três horas e meia, não dá lugar à marcação de falta se for compensado no mês seguinte.

6 – O saldo de tempo negativo mensal por cada

período de três horas e meia implica a marcação de meio-dia de falta injustificada.

7 – Ao trabalhador que, no fim do mês, tenha um saldo de tempo positivo de horas de trabalho pode solicitar autorização à Direção Executiva, através de requerimento fundamentado, para um meio-dia de folga por cada três horas e meia de trabalho a mais, a gozar no mês seguinte, com um limite de três meios-dias/mês.

8 – Os saldos de tempo negativos ou positivos não transitam para os meses subsequentes ao mês seguinte.

Artigo 37.º

Outras disposições sobre o período normal e horário de trabalho

1 – Nos contratos de trabalho a tempo parcial o período normal de trabalho semanal nunca poderá ser igual ou superior a 75% do tempo completo de trabalho

2 – Aos trabalhadores-estudantes são fixados pela Direção Executiva, nos termos do regime jurídico respetivo, horários de trabalho adequados à frequência das aulas e às inerentes deslocações para os respetivos estabelecimentos de ensino.

3 – Aos trabalhadores com autorização do Conselho Regulador para lecionar, nos termos do n.º 2 do artigo 29.º, é fixado pela Direção Executiva horário de trabalho compatível com o período letivo, sem prejuízo da obrigação de cumprimento mensal do período normal de trabalho correspondente a sete horas e meia de trabalho diário.

4 – Nos termos do regime legal de proteção à maternidade e paternidade são definidos horários de trabalho ajustados, nos termos legais, ao acompanhamento dos menores a cargo dos trabalhadores.

5 – Os horários referidos nos n.ºs 2 a 4 são requeridos pelo trabalhador, por escrito e fundamentadamente, à Direção Executiva, com menção do tipo de horário e do período pretendido.

Artigo 38.º

Registo de assiduidade e pontualidade

1 – A ERC procede ao registo de assiduidade e pontualidade do seu pessoal, através da utilização de um relógio de ponto que considere adequado.

2 – A não marcação de ponto carece de justificação escrita apresentada pelo trabalhador à Direção Executiva, nas 24 horas seguintes.

Artigo 39.º

Isenção de horário de trabalho

1 – Sob proposta da Direção Executiva e sem prejuízo do regime legal, o Conselho Regulador delibera sobre os regimes e casos em que tem lugar a isenção de horário de trabalho, dependendo a sua aplicação de acordo do trabalhador.

2 – Aos trabalhadores isentos do horário de trabalho é pago, enquanto se mantiverem neste regime, um subsídio mensal, de valor a fixar pelo Conselho Regulador.

3 – Os Diretores de Departamento e os Coordenadores de Unidade gozam por inerência de isenção de horário de trabalho, não recebendo pagamento adicional por tal isenção.

Artigo 40.º

Condições de prestação de trabalho suplementar

1 – A prestação de trabalho suplementar é admitida desde que autorizada pela Direção Executiva e quando se verificarem as seguintes condições:

- a) Quando as necessidades do serviço imperiosamente o exigirem, em virtude da acumulação anormal de trabalho ou de urgências na realização de tarefas especiais;
- b) Em caso de força maior;
- c) Quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o normal funcionamento da ERC.

2 – Os Diretores de Departamento e os Coordenadores de Unidade que verificarem a necessidade da prestação de trabalho suplementar por parte dos seus trabalhadores devem solicitar fundamentadamente à Direção Executiva a respetiva autorização prévia.

3 – A Direção Executiva informa regularmente o Conselho Regulador do trabalho suplementar prestado.

Secção IV

Subsídios e faltas

Artigo 41.º

Subsídios de Férias e de Natal

1 – O trabalhador tem direito a receber um subsídio de férias de valor igual a um mês de retribuição base, que deve ser pago no mês de Junho do ano a que disser respeito.

2 – O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição base, que deve

ser pago até 15 de dezembro de cada ano.

Artigo 42.º **Faltas**

1 – Sem prejuízo do número seguinte, aos trabalhadores da ERC é aplicável o regime jurídico das faltas constante dos artigos 248º e seguintes do Código do Trabalho, sendo as mesmas consideradas justificadas ou injustificadas pelo Director Executivo.

2 – Nos termos do artigo 255º, n.º 2, do Código do Trabalho, implicam a perda de retribuição as seguintes faltas justificadas:

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de proteção na doença;
- b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) Por assistência a membro do agregado familiar;
- d) As previstas na alínea j) do nº 2 do artigo 249º do Código do Trabalho quando excedam 30 dias por ano;
- e) A autorizada ou aprovada pelo empregador.

3 – A falta por motivo de doença do próprio devidamente comprovada determina:

- a) A perda da totalidade da remuneração base diária no 1º, 2º e 3º dias de incapacidade temporária, nas situações de faltas seguidas ou interpoladas;
- b) A perda de 10% da remuneração base diária a partir do 4º dia e até ao 30º dia de incapacidade temporária, no caso dos trabalhadores que estejam na ERC em regime de cedência de interesse público e descontem para a Caixa Geral de Aposentações.
- c) Para os trabalhadores da ERC em regime de contrato individual de trabalho ou em regime de cedência de interesse público, mas que descontem para a Segurança Social, recebem 65% da remuneração base média diária, pago pela mesma.

4 – A contagem dos períodos de 3 e 27 dias a que se referem, respetivamente, as alíneas a) e b) do número anterior é interrompida sempre que se verifique a retoma da prestação de trabalho.

5 – A aplicação da alínea b) do n.º 3 depende da prévia ocorrência de três dias sucessivos e não interpolados por incapacidade temporária nos termos da alínea a) do mesmo número.

6 – O disposto na alínea a) do n.º 3 não implica a perda da remuneração base diária nos casos de internamento hospitalar ou de cirurgia de ambulatório, doença por tuberculose e doença com início no decurso do período de atribuição do subsídio de parental que ultrapasse o termo desse período.

7 – No caso dos trabalhadores da ERC em regime de cedência de interesse público que descontem para a Caixa Geral de Aposentações, as faltas por doença descontam na antiguidade para efeitos de carreira quando ultrapassem 30 dias seguidos ou interpolados em cada ano civil.

8 – O disposto nos n.ºs 3 a 7 não se aplica às faltas por doença dadas por pessoas com deficiência, quando decorrentes da própria incapacidade.

9 – As faltas por doença implicam sempre a perda do subsídio de refeição.

Artigo 42º-A **Assistência a filho**

1 – Para assistência na doença ou acidente a filhos menores de 12 anos, ou sem limite de idade, em caso de filho com deficiência ou doença crónica, cada progenitor tem direito a faltar ao trabalho até 30 dias por ano civil, seguidos ou interpolados, ou durante todo o período de eventual hospitalização, tendo direito ao correspondente subsídio da segurança social durante esses dias de faltas.

2 – Para assistência na doença ou acidente a filhos maiores de 12 anos, cada progenitor tem direito a um período máximo de até 15 dias de faltas ao trabalho, seguidos ou não, em cada ano civil, tendo direito ao correspondente subsídio da segurança social durante esses dias de faltas.

3 – O direito previsto nos números 1 e 2 do presente artigo não pode ser usado simultaneamente pelo pai e pela mãe.

4 – O trabalhador da ERC que preste assistência na doença ou acidente a filho tem de entregar declaração comprovativa de que o outro progenitor tem atividade profissional e que não falta pelo mesmo motivo ou de que está impossibilitado de prestar assistência.

5 – Aos períodos de faltas referidos acresce um dia por cada filho além do primeiro, com direito ao correspondente subsídio da segurança social.

6 – Caso ocorra alguma das situações previstas neste artigo, o trabalhador terá direito ao pagamento de um subsídio correspondente a 65% da remuneração de referência.

Secção V

Férias, feriados e licenças

Artigo 43.º

Férias

1 – Os trabalhadores da ERC têm direito a 25 dias úteis de férias.

2 – As férias são marcadas até ao dia 31 de março de cada ano e autorizadas pela Direção Executiva, sempre que possível com o acordo do trabalhador.

3 – O mapa de férias definitivo deve ser elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de abril de cada ano.

4 – Depois de marcadas as férias, a Direção Executiva apenas pode adiar ou suspender o seu gozo, sem o acordo expresso do trabalhador, por exigências imperiosas do serviço.

5 – O adiamento ou suspensão do gozo de férias nos termos do número anterior confere ao trabalhador o direito à indemnização dos prejuízos que haja comprovadamente sofrido por não ter gozado as férias na época fixada.

6 – A pedido do trabalhador pode o Director Executivo, ouvido o Diretor de Departamento ou o Coordenador de Unidade, autorizar a alteração das férias previamente autorizadas.

7 – O gozo das férias não se inicia quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou por outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação do mesmo à Direção Executiva, em conformidade com o artigo 244º, n.º 1, do Código do Trabalho.

8 – O gozo das férias suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou por outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação do mesmo à Direção Executiva, em conformidade com o artigo 244º, n.º 1, do Código do Trabalho.

9 – No caso do número anterior, e após o termo do impedimento, o trabalhador pode gozar os dias de férias em falta, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo entre as partes.

10 – O gozo de férias suspende-se quando seja dada tolerância de ponto.

Artigo 44.º

Feriados

1 – Na ERC são observados os seguintes feriados obrigatórios:

a) 1 de janeiro;

- b) Sexta-feira Santa;
- c) Domingo de Páscoa;
- d) 25 de abril;
- e) 1 de maio;
- f) 10 de junho;
- g) 15 de agosto;
- h) 8 de dezembro;
- i) 25 de dezembro

2 – Pode ainda a ERC observar os seguintes feriados facultativos:

- a) Terça-feira de Carnaval;
- b) 13 de junho, feriado municipal.

Artigo 45.º

Licença sem retribuição

1 – A ERC pode conceder, a pedido do trabalhador, licença sem retribuição até um ano, prorrogável até ao máximo de 2 anos consecutivos.

2 – O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

3 – No ano de cessação da licença sem retribuição o trabalhador tem direito a férias, na proporção de dois dias por cada mês completo de trabalho a prestar.

4 – O critério referido no número anterior é igualmente aplicável para determinação do valor do subsídio de Natal.

5 – A concessão da licença sem retribuição é decidida pelo Conselho Regulador, sob proposta da Direção Executiva, mediante a apresentação pelo trabalhador de requerimento escrito, fundamentado e com menção do período pretendido.

Artigo 46.º

Licença com retribuição

1 – A ERC pode conceder, a pedido do trabalhador, 10 dias úteis de licença com retribuição, em cada ano civil, para efeitos de frequência de formação profissional ou académica.

2 – A concessão da licença com retribuição é decidida pelo Conselho Regulador, mediante a apresentação pelo trabalhador de requerimento escrito, fundamentado e com menção do período pretendido.

3 – A licença com retribuição apenas pode ser concedida se se verificarem, nomeadamente, os seguintes pressupostos:

- a) Relevância da formação para as funções desempenhadas pelo trabalhador na ERC;
- b) O trabalhador ter tido, no último ano, um desempenho qualificado, pelo menos, como

Relevante.

4 – É correspondentemente aplicável, com as necessárias adaptações, o n.º 2 do artigo anterior.

Secção VI

Retribuição e outras atribuições patrimoniais

Artigo 47.º

Estrutura retributiva

1 – O sistema de retribuições da ERC visa assegurar a retribuição, em termos equitativos, dos seus trabalhadores, com vista a incentivar um desempenho ao mais elevado grau de esforço e dedicação, bem como a permitir o recrutamento de técnicos de excelência, ponderadas as condições do mercado de trabalho e as funções desempenhadas pela ERC.

2 – A estrutura retributiva da ERC corresponde ao definido em tabela salarial aprovada pelo Conselho Regulador, que tem como referência um índice salarial e as carreiras e escalões referidos nos artigos 8.º e 9.º.

3 – O Conselho Regulador, sob proposta da Direção Executiva, revê anualmente, até ao dia 31 de março, o índice salarial, atendendo, nomeadamente, à inflação, à atualização do índice salarial da função pública e ao desempenho da ERC no ano anterior.

Artigo 48.º

Retribuição mensal

A retribuição mensal base do trabalhador corresponde à remuneração do escalão em que está posicionado dentro da sua carreira profissional.

Artigo 49.º

Retribuição adicional por tarefas de coordenação

1 – A retribuição adicional por tarefas de coordenação visa contemplar o desempenho de funções que, pela sua natureza, impliquem especial acréscimo de responsabilidades e acentuada irregularidade de horário de trabalho e depende de deliberação do Conselho Regulador.

2 – Não são abrangidos pela remuneração adicional referida no número anterior os Diretores de Departamento e os Coordenadores de Unidade.

3 – Aos trabalhadores abrangidos pela retribuição adicional é pago, enquanto se mantiverem nesses regimes, o montante mensal fixado em tabela

aprovada pelo Conselho Regulador e atualizada anualmente.

4 – A retribuição adicional por tarefas de coordenação é também devida:

a) Nos subsídios de férias e natal;

b) Nos casos de doença inferior a 60 dias ou de acidente de trabalho inferior a 120 dias.

5 – Pelo exercício de funções de coordenação pode o Conselho Regulador, mediante deliberação fundamentada, determinar, caso a caso, a atribuição de despesas de representação, enquanto o trabalhador exercer o cargo.

Artigo 49.º-A

Suplemento mensal de abono para falhas

1 – Têm direito ao suplemento designado por abono para falhas os trabalhadores da carreira administrativa do Departamento de Gestão que, de acordo com a caracterização do mapa de pessoal, ocupem posto de trabalho nas áreas de tesouraria ou cobrança, que envolvam o manuseamento ou guarda de valores, numerário, títulos ou documentos.

2 – O abono para falhas é apenas devido quando haja efetivo exercício de funções e enquanto perdurarem as condições que determinaram a sua atribuição.

3 – Sempre que se verifique impedimento temporário do titular do direito ao abono para falhas, será o mesmo atribuído ao funcionário que o substitua no exercício das suas funções.

4 – O Conselho Regulador determina anualmente, sob proposta do Departamento de Gestão, com a concordância da Direção Executiva, o montante mensal para o abono de falhas, assim como os trabalhadores por ele abrangidos.

Artigo 50.º

Subsídio de refeição

1 – Os trabalhadores têm direito a receber um subsídio de refeição por cada dia de trabalho efetivamente prestado, cujo valor é fixado anualmente pela Direção Executiva.

2 – Para efeitos do número anterior, considera-se dia de trabalho efetivo aquele em que o serviço prestado tiver a duração de metade do período normal de trabalho.

3 – Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar em dia de descanso semanal tem direito a subsídio de refeição se o trabalho começado na parte da manhã se prolongar para além das 13.00 h e a outro subsídio de refeição se

se prolongar para além das 20.00 h.

4 – O subsídio de refeição não é atribuído durante as férias e não é computado no cálculo do subsídio de Natal e de férias.

5- Na ausência justificada por tolerância de ponto não é descontado o subsídio de refeição.

Artigo 51.º **Prémio de desempenho**

1 – Por decisão do Conselho Regulador, sob proposta da Direção Executiva, pode ser atribuído ao trabalhador um prémio anual de montante não superior a três vezes o valor da retribuição base mensal, que incida sobre as seguintes componentes gerais:

- a) Mérito do trabalhador aferido na avaliação de desempenho;
- b) Empenho e dedicação do trabalhador para a concretização dos objetivos da ERC;
- c) Atitude pessoal e competências comportamentais.

2 – O montante total dos encargos resultantes do disposto no número anterior não pode, em caso algum, exceder o valor máximo que for anualmente fixado no orçamento da ERC, tendo em conta o desempenho da instituição no ano anterior, por forma a que o montante correspondente aos encargos com promoções e parcela variável da retribuição não exceda 3% da massa salarial de base.

Secção VII **Poder disciplinar**

Artigo 52.º **Poder disciplinar**

1 – A ERC tem o poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, relativamente às infrações por estes praticadas.

2 – Sem prejuízo do número seguinte, compete à Direção Executiva, coadjuvada, quando aplicável, pelo diretor de departamento ou pelo coordenador de unidade, realizar a instrução do procedimento disciplinar e a aplicação das sanções.

3 – Finda a instrução do procedimento disciplinar, o processo é remetido ao Conselho Regulador, a quem compete a decisão sobre a aplicação das sanções disciplinares.

Artigo 53.º **Infração disciplinar**

Constitui infração disciplinar todo o ato voluntário, doloso ou culposos, praticado, por ação ou por omissão, pelo trabalhador com violação dos deveres consignados no Código do Trabalho e demais legislação aplicável, neste Regulamento e no contrato de trabalho.

CAPÍTULO IV **Disposições finais e transitórias**

Artigo 54.º **Requisição de trabalhadores da ERC**

Os trabalhadores que sejam chamados a exercer funções, em regime de comissão de serviço, destacamento, requisição ou outro, no Estado, incluindo os institutos públicos, nas autarquias locais e nas empresas públicas, mantêm os mesmos direitos e deveres inerentes que pressuponham o exercício da atividade, considerando-se todo o período da requisição como serviço nela prestado.

Artigo 55.º **Cedência especial**

Aos trabalhadores que prestem serviço na ERC em regime de comissão de serviço e que aceitem passar a integrar o quadro de pessoal da ERC em regime de contrato individual de trabalho, através do instituto da cedência especial, não é exigível o preenchimento dos requisitos previstos no n.º 2 do artigo 9.º.

Artigo 56.º **Regime de segurança social**

Os trabalhadores da ERC estão abrangidos pelo regime geral da segurança social.

Artigo 57.º **Benefícios complementares**

A ERC pode instituir, nos termos da lei, em benefício dos seus trabalhadores, esquemas complementares de segurança social ou outros benefícios de natureza social.

Artigo 58.º **Trabalhadores em regime de comissão de serviço, requisição ou destacamento**

1 – O presente Regulamento aplica-se, naquilo que não seja incompatível com a especificidade da situação respetiva, aos trabalhadores que prestem serviço à ERC em regime de comissão de serviço, requisição ou destacamento.

2 – Os trabalhadores a que se refere o número anterior têm direito ao subsídio de refeição que, nos termos do n.º 1 do artigo 50.º, seja fixado para o pessoal ao serviço da ERC e, quando aplicável, à parcela variável da retribuição referida no artigo 49.º, ao subsídio de isenção de horário previsto no n.º 2 do artigo 39.º e ao prémio de desempenho previsto no artigo 51.º, os quais são abonados pela ERC.

Artigo 59.º **Distribuição do regulamento**

Este Regulamento, e as posteriores alterações, são distribuídos a todos os trabalhadores que se encontrem ao serviço da ERC.

Artigo 60.º **Regras de avaliação de desempenho**

1 – As “Regras de avaliação de desempenho”, mencionadas no n.º 9 do artigo 13.º, devem ser adotadas no prazo de 60 dias contados da aprovação do presente regulamento.

2 – Relativamente ao ano de 2007, não será elaborado o plano de trabalho previsto no n.º 7 do artigo 13.º, sem prejuízo de os trabalhadores serem avaliados pelo Conselho Regulador, mediante proposta fundamentada da Direção Executiva.

3 – Relativamente ao ano de 2008 será elaborado o plano de trabalho previsto no n.º 7 do artigo 13.º apenas para o quarto trimestre, sem prejuízo de ser avaliado pela Direção Executiva o desempenho anual do trabalhador.

4 – Enquanto não houver a avaliação de desempenho dos trabalhadores da ERC prevista no artigo 13.º, os artigos que se refiram a esta avaliação devem ser interpretados no sentido de ser atendida a avaliação referida nos números anteriores.

Artigo 61.º **Tabelas remuneratórias**

Os valores correspondentes aos níveis remuneratórios previstos nas tabelas referidas nos artigos 8.º, 9.º e 16.º, que constituem os

Anexos I e II ao presente Regulamento, são atualizadas anualmente pelo Conselho Regulador, mediante proposta da Direção Executiva.

Artigo 62.º **Entrada em vigor**

1 – O presente Regulamento entra em vigor 10 dias após a sua aprovação pelo Conselho Regulador, sem prejuízo do número seguinte.

2 – O n.º 1 do artigo 43.º entra em vigor no dia 1 de Janeiro de 2008, relativamente às férias que se vençam nesse dia.

3 – As alterações ao presente Regulamento entram em vigor no dia seguinte à aprovação em Conselho Regulador.

Adotado pelo Conselho Regulador a 28 de novembro de 2007; 1.ª revisão aprovada a 25 de julho de 2008; 2.ª revisão aprovada a 21 janeiro de 2009, e 3.ª revisão aprovada a 6 de janeiro de 2010, 4.ª revisão aprovada a 6 de janeiro de 2011, 5.ª revisão aprovada a 13 de fevereiro de 2013.

Anexo I ao Regulamento de Carreiras, e de Prestação e Disciplina do Trabalho
(em valores de 2009)

Carreiras da ERC

Carreira Técnica Superior

Escalões	1	2	3	4	5	6	7	8
Níveis Remuneratórios	24	26	28	30	32	34	36	39
Índice	485	515	545	575	605	635	665	710
Valor	1664,91	1767,89	1870,88	1973,86	2076,84	2179,83	2282,81	2437,29

Escalões	9	10	11	12	13	14	15
Níveis Remuneratórios	42	46	50	55	60	66	72
Índice	755	815	875	950	1025	1115	1205
Valor	2591,76	2797,73	3003,70	3261,16	3518,62	3827,57	4136,52

Índice 100: 343,28€

Carreira Administrativa

Escalões	1	2	3	4	5	6	7	8
Níveis Remuneratórios	7	8	9	10	11	12	13	15
Índice	230	244	260	275	290	305	320	350
Valor	789,54	837,60	892,53	944,02	995,51	1047,00	1098,50	1201,48

Escalões	9	10	11	12	13	14	15
Níveis Remuneratórios	17	19	21	24	27	30	34
Índice	380	410	440	485	530	575	635
Valor	1304,46	1407,45	1510,43	1664,91	1819,38	1973,86	2179,83

Índice 100: 343,28€

Anexo II ao Regulamento de Carreiras, e de Prestação e Disciplina do Trabalho
(em valores de 2009)

Dirigentes

	Percentagem do Índice dos Dirigentes	Remuneração Base	Despesas de Representação¹	Total
Director de Departamento	85%	3173,95	634,79	3808,74
Coordenador de Unidade	75%	2800,55	560,11	3360,66

Índice 100 dos Dirigentes: € 3655,80

¹ 20% sobre a Remuneração Base