

DESPACHO (PR) N.º 21/2019

Assunto: Aprovação do “Regulamento de carreiras, recrutamento e contratação de pessoal técnico e de gestão do IPCA ao abrigo do código do trabalho”

O regime de autonomia administrativa e financeira das instituições de ensino superior públicas, constitucionalmente consagrado, e desenvolvido pela Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro, que estabelece o Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior (RJIES), consagra que as instituições de ensino superior públicas gozam de autonomia estatutária, pedagógica, científica, cultural, administrativa, financeira, patrimonial e disciplinar, com a diferenciação adequada à sua natureza, conforme dispõe o n.º 1 do artigo 11.º. As instituições de ensino superior públicas são pessoas coletivas de direito público, podendo, porém, revestir também a forma de fundações públicas com regime de direito privado, atento o disposto no n.º 1 do artigo 9.º do RJIES.



Neste enquadramento, e com fundamento na norma habilitante do artigo 129.º do Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior, o IPCA foi instituído pelo Estado como Fundação Pública com regime de direito privado, atento o disposto no n.º 1 do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 63/2018, de 6 de agosto.



As fundações públicas regem-se pelo direito privado, nomeadamente no que respeita à sua gestão financeira, patrimonial e de pessoal, sem prejuízo da aplicação dos princípios constitucionais respeitantes à Administração Pública, nomeadamente a prossecução do interesse público, bem como os princípios da igualdade, da imparcialidade, da justiça e da proporcionalidade, atento o disposto nos números 1 e 2 do artigo 134.º do RJIES.



Assim, no âmbito da gestão de recursos humanos, o IPCA pode criar carreiras próprias para o seu pessoal não docente e não investigador, respeitando genericamente, quando apropriado, uma aproximação no elenco de categorias e habilitações académicas, em relação às que vigoram para o referido pessoal dos demais estabelecimentos de ensino superior público, atento o disposto no n.º 3 do artigo 134.º do RJIES.



Para tanto, e com fundamento nos números 5 e 6 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 63/2018, de 6 de agosto, e no número 3 do artigo 134.º do RJIES, é elaborado o presente



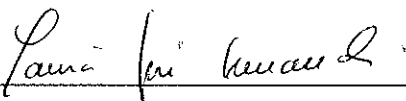
regulamento de carreiras, recrutamento e contratação de pessoal técnico e de gestão ao abrigo do código do trabalho, a respetiva caracterização das carreiras, constante no anexo I, a tabela de categorias e níveis retributivos, constante do anexo II e a tabela retributiva constante do anexo III, com observância dos princípios subjacentes à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, 20 de junho.

Foi realizada a discussão pública e foi promovida a audição das associações sindicais.

Tendo obtido parecer favorável do conselho de gestão e ao abrigo do n.º 3 do artigo 134.º do Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior, dos números 5 e 6 do artigo 4º do Decreto-Lei n.º 63/2018, de 6 de agosto, e no exercício da competência prevista na alínea s) do n.º 2 do artigo 38.º dos Estatutos do IPCA, aprovo o seguinte regulamento, bem como os respetivos anexos que dele fazem parte integrante.

Barcelos, 26 de fevereiro de 2019

A Presidente do IPCA



(Prof.ª Doutora Maria José Fernandes)



Regulamento de carreiras, recrutamento e contratação de pessoal técnico e de gestão do IPCA ao abrigo do código do trabalho

CAPÍTULO I

Disposições Gerais

Artigo 1.º

Objeto e norma habilitante

O presente regulamento, elaborado ao abrigo dos números 5 e 6 do artigo 4º Decreto-Lei nº 63/2018, de 6 de agosto, e do nº 3 do artigo 134º da Lei 62/2007, de 10 de setembro, estabelece o regime das carreiras, recrutamento e contratação de pessoal técnico e de gestão do Instituto Politécnico do Cávado e do Ave, adiante designado por IPCA, em regime de contrato de trabalho ao abrigo do código do trabalho.



Artigo 2.º

Âmbito

1. O presente regulamento é aplicável ao pessoal não docente e não investigador que exerce funções em regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado, a termo resolutivo ou em comissão de serviço, adiante designado por pessoal técnico e de gestão.
2. O disposto no presente regulamento aplica-se a todas as unidades orgânicas e serviços do IPCA.



Artigo 3.º

Regime

1. O regime jurídico aplicável ao pessoal abrangido por este regulamento é o constante no código do trabalho e respetiva legislação complementar, bem como no presente regulamento e de outros regulamentos que venham a ser aprovados pelo IPCA, sem prejuízo dos instrumentos de regulamentação coletiva que venham a ser adotados nos termos da lei.
2. O código do trabalho é, em particular, aplicável às seguintes matérias:



18

- a. Deveres do empregador;
 - b. Deveres do pessoal técnico e de gestão;
 - c. Período experimental;
 - d. Contrato de trabalho;
 - e. Pluralidade de empregadores;
 - f. Isenção de horário de trabalho;
 - g. Adaptabilidade do período normal de trabalho;
 - h. Cedência ocasional;
 - i. Regime disciplinar;
 - j. Cessação do contrato de trabalho.
3. O regime de direito privado não prejudica a aplicação dos princípios constitucionais respeitantes à administração pública, nomeadamente a prossecução do interesse público, bem como os princípios da igualdade, da imparcialidade, da justiça e da proporcionalidade.
4. Em tudo o que não estiver expressamente previsto no presente regulamento, aplicam-se as disposições legais constantes do código do trabalho e legislação complementar.



Artigo 4.º

Deveres da entidade empregadora

Na vigência da relação laboral, a entidade empregadora está sujeita aos deveres consagrados no código do trabalho.



Artigo 5.º

Deveres do pessoal contratado

Sem prejuízo dos deveres gerais constantes no código do trabalho, nos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho ou decorrentes do contrato, o pessoal técnico e de gestão está sujeito, em especial, à prossecução do interesse público e a agir com imparcialidade e isenção.



12

Artigo 6.º

Incompatibilidades e impedimentos

Aplica-se ao pessoal técnico e de gestão abrangido por este regulamento o mesmo regime de incompatibilidades e impedimentos previstos para o pessoal em regime de contrato de trabalho em funções públicas.

CAPÍTULO II

Regime de Carreiras

SECÇÃO I

Carreiras

Artigo 7.º

Carreiras



1. As pessoas em regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado exercem as suas funções, integrados em carreiras, e dentro destas em categorias profissionais, de acordo com o anexo I ao presente regulamento, e que dele faz parte integrante.
2. As carreiras de pessoal técnico e de gestão do IPCA são as seguintes:
 - a. Técnico superior;
 - b. Especialista de informática;
 - c. Técnico de informática;
 - d. Assistente técnico;
 - e. Assistente operacional.
3. A caracterização, estruturação e os respetivos graus de complexidade das carreiras referidas no número anterior, bem como os requisitos mínimos de acesso, constam no anexo I ao presente regulamento, e que dele faz parte integrante.



Artigo 8.º

Funções desempenhadas pelo pessoal

1. A pessoa em regime de contrato de trabalho deve, em princípio, exercer funções correspondentes à atividade para que se encontra contratado, determinada por remissão para uma carreira e/ou categoria profissional, de acordo com o anexo I ao presente regulamento, e que dele faz parte integrante.
2. A atividade contratada referida no número anterior compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais a pessoa tenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional.
3. A entidade empregadora pode, quando o interesse da entidade o exija, encarregar a pessoa de exercer funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição da sua posição nos termos do código do trabalho.

Artigo 9.º

Graus de complexidade funcional

1. Em função da titularidade do nível habilitacional em regra exigido para a integração em cada carreira, estas classificam-se em três graus de complexidade funcional.
2. Os graus de complexidade funcional são os seguintes:
 - a. Grau 1, quando são exigidas a titularidade do 11º ano ou competências profissionais equivalentes ou escolaridade mínima obrigatória acrescido de requisitos específicos para a função;
 - b. Grau 2, quando são exigidas a titularidade do 12º ano de escolaridade ou equivalente, curso que lhe seja equiparado ou curso técnico-profissional ou competências profissionais equivalentes;
 - c. Grau 3, quando são exigidas a titularidade de licenciatura ou competências profissionais equivalentes;

N

Artigo 10.º

Categorias

1. As carreiras são unicategoriais ou pluricategoriais, consoante o número de categorias que lhes correspondam.
2. São unicategoriais as carreiras a que corresponde uma categoria.
3. São pluricategoriais as carreiras a que corresponde mais do que uma categoria.

Artigo 11.º

Posições retributivas

1. As categorias encontram-se estruturadas em distintas posições retributivas que constam no anexo II ao presente regulamento e que dele faz parte integrante.



Artigo 12.º

Avaliação de desempenho

1. As pessoas contratadas por tempo indeterminado e as pessoas contratadas a termo por períodos superiores a doze meses estão sujeitos a avaliação de desempenho nos termos de regulamento interno próprio, que deve respeitar os princípios gerais do sistema integrado de avaliação do desempenho da administração pública, regime aplicável supletivamente.



Artigo 13.º

Técnico superior

2. A carreira de técnico superior compreende a caracterização descrita no anexo I ao presente regulamento e que dele faz parte integrante.
3. A carreira é unicategorial.
4. A complexidade funcional é de grau 3.
5. À categoria da carreira de técnico superior correspondem catorze posições retributivas.



Artigo 14.º

Especialista de informática

1. A carreira de especialista de informática compreende a caracterização descrita no anexo I ao presente regulamento e que dele faz parte integrante.
2. A carreira é unicategorial.
3. A complexidade funcional é de grau 3.
4. À categoria da carreira de especialista de informática correspondem catorze posições retributivas.



Artigo 15.º

Técnico de informática

1. A carreira de técnico de informática compreende a caracterização descrita no anexo I ao presente regulamento e que dele faz parte integrante.
2. A carreira é unicategorial.
3. A complexidade funcional é de grau 2.
4. À categoria da carreira de técnico de informática correspondem catorze posições retributivas.



Artigo 16.º

Assistente técnico

1. A carreira de assistente técnico compreende a caracterização descrita no anexo I ao presente regulamento, e que dele faz parte integrante.
2. A carreira é pluricategorial.
3. A complexidade funcional é de grau 2.
4. À categoria de coordenador técnico da carreira de assistente técnico correspondem sete posições retributivas.
5. À categoria de assistente técnico da carreira de assistente técnico correspondem catorze posições retributivas.



Artigo 17.º

Assistente operacional

1. A carreira de assistente operacional compreende a caracterização descrita no anexo I ao presente regulamento, e que dele faz parte integrante.
2. A carreira é pluricategorial.
3. A complexidade funcional é de grau 1.
4. À categoria de encarregado operacional da carreira de assistente operacional correspondem sete posições retributivas.
5. À categoria de assistente operacional da carreira de assistente operacional correspondem catorze posições retributivas.



SECÇÃO II

Alteração da posição retributiva

Artigo 18.º

Alteração da posição retributiva

As mudanças de categoria e alterações salariais regem-se por regulamento interno próprio e baseiam-se no mérito, nas competências e na avaliação de desempenho do pessoal.



CAPÍTULO III

Recrutamento e seleção

Artigo 19.º

Abertura de procedimento de recrutamento

1. A celebração de contrato de trabalho será precedida de um processo de recrutamento e seleção, aberto por despacho presidencial com vista a suprir necessidades dos serviços previamente determinadas e que obedece, nos termos do presente regulamento, aos seguintes princípios:
 - a. Publicitação da oferta de emprego;
 - b. Liberdade de candidatura, igualdade de condições e oportunidades para todos;



- c. Critérios objetivos de seleção e definição prévia de perfil a contratar;
 - d. Decisão de contratação devidamente fundamentada.
2. A abertura do processo de recrutamento é publicitada nos sítios da internet do IPCA, designadamente na página da divisão dos recursos humanos, bem como num jornal de expansão nacional e num jornal regional, que conterà apenas as informações gerais relativas ao processo de recrutamento, remetendo para a página da internet do IPCA onde devem constar os requisitos gerais essenciais e demais informações consideradas pertinentes para a apresentação de candidaturas.
3. O aviso de abertura do procedimento de recrutamento deve conter os seguintes elementos:
- a. Requisitos gerais e especiais de admissão;
 - b. Nível habilitacional exigido e área de formação académica e ou profissional, quando aplicável;
 - c. Indicação da carreira e categoria;
 - d. Indicação do local onde as funções vão ser exercidas;
 - e. Caracterização do posto de trabalho a ocupar;
 - f. Posição retributiva ou intervalo da posição retributiva;
 - g. Link da plataforma eletrónica de apresentação de candidatura;
 - h. Documentos que devem instruir a candidatura;
 - i. Métodos de seleção, definição das respetivas ponderações e sistema de valoração final;
 - j. Composição do júri de procedimento;
 - k. Forma e prazo de apresentação da candidatura.
4. Por despacho presidencial fundamentado pode ser determinada a reserva de recrutamento pelo prazo de 6 meses, que pode ser prorrogada por iguais prazos até ao limite de 18 meses.
5. O procedimento concursal pode ser limitado a detentores de relação jurídica de emprego público ou a detentores de contrato com o IPCA, desde que em regime de tempo integral.



Artigo 20.º

Requisitos de admissão

1. Os requisitos gerais de admissão são a detenção das habilitações literárias e profissionais exigidas para o posto de trabalho a ocupar, de acordo com o conteúdo funcional das categorias do pessoal técnico nos termos do anexo I ao presente regulamento.
2. Podem ser fixados requisitos especiais, relacionados com a especificidade das funções a desempenhar e o perfil pretendido, devendo estes constarem do aviso de abertura do procedimento de recrutamento.
3. Além dos requisitos especiais previstos no número anterior, a constituição de vínculo de emprego depende da reunião, pela pessoa, dos seguintes requisitos:
 - a. Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial;
 - b. 18 anos de idade completos;
 - c. Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
 - d. Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
 - e. Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.



Artigo 21.º

Composição do júri do procedimento

1. O júri do procedimento é composto por presidente, dois vogais efetivos e dois vogais suplentes, nomeados por despacho da presidência do IPCA.
2. Os membros do júri não podem ter categoria inferior àquela para que é aberto o procedimento, exceto no caso de exercerem cargo dirigente.
3. Em caso de ausência, falta ou impedimento da presidência do júri, haverá substituição pelo primeiro vogal efetivo, e, no caso de ausência, falta ou impedimento de vogais efetivos, estes serão substituídos pelos vogais suplentes.








Artigo 22.º

Competência

Compete ao júri assegurar a realização de todas as operações do procedimento de recrutamento.





Artigo 23.º

Métodos de Seleção

1. Os métodos de seleção a utilizar serão previamente definidos com respeito pelos princípios gerais enunciados. 
2. Os métodos de seleção que podem ser utilizados, de forma unitária ou conjugados, são, designadamente os seguintes:
 - a. Prova de conhecimentos;
 - b. Avaliação curricular; 
 - c. Entrevista profissional de seleção; 
3. Em casos excecionais podem ser definidos outros métodos no aviso de abertura do procedimento.
4. A escolha e a aplicação do método ou dos métodos de seleção, e bem assim a definição das respetivas ponderações é da competência do júri designado para o efeito.
5. Sem prejuízo do disposto no número anterior, a aplicação do método ou dos métodos de seleção pode ser entregue a empresa especializada em recrutamento e seleção de pessoal. 


Artigo 24.º

Valoração dos métodos de Seleção

1. Nas provas de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. 

2. A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. 




3. A entrevista profissional de seleção é expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.
4. A valoração dos métodos de seleção previstos no n.º 3 devem obedecer sempre à escala de 0 a 20 valores, e em caso de alguma especificidade a mesma deve ser divulgada no aviso de abertura do procedimento.
5. Caso se aplique mais do que um método de seleção, cada um é eliminatório pela ordem enunciada no aviso de abertura, sendo excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método seguinte.



Artigo 25.º

Prazo das candidaturas

1. O prazo para a apresentação de candidaturas é fixado entre 5 a 10 dias úteis a contar da data da publicação do aviso de abertura no jornal nacional.
2. As candidaturas são apresentadas em suporte eletrónico indicado no aviso de abertura do concurso.



Artigo 26.º

Verificação dos requisitos de admissão

1. Terminado o prazo para apresentação de candidaturas, o júri procede à verificação dos requisitos de admissão das candidaturas e à elaboração da lista de admitidas e excluídas.
2. As pessoas das candidaturas excluídas são notificadas por correio eletrónico para efeito da audiência dos interessados nos termos do código do procedimento administrativo.
3. As pessoas das candidaturas admitidas são convocadas por correio para a realização do(s) método(s) de seleção, que exijam a sua presença.



Artigo 27.º

Decisão final e homologação

1. Terminada a aplicação dos métodos de seleção, o júri elabora o projeto de lista de ordenação final e a proposta de decisão final, fundamentada na aplicação dos métodos e critérios previamente definidos.
2. A proposta de decisão é notificada, por correio eletrónico, a todos as candidaturas admitidas para se pronunciarem no prazo de seis dias úteis.
3. Na sequência da pronúncia referida no número anterior, o júri de seleção aprecia as questões suscitadas no prazo de cinco dias úteis.
4. Findo o prazo referido no número anterior, a proposta de decisão é submetida a homologação da presidência do IPCA.
5. A decisão de homologação é notificada, por correio eletrónico, a todas as pessoas e publicitada na página da internet do IPCA e da unidade orgânica para que tenha sido aberto o procedimento de recrutamento.

CAPÍTULO IV

Contratação

Artigo 28.º

Princípios gerais de contratação

1. A contratação de pessoal será subordinada aos seguintes princípios gerais:
 - a. Adequado cumprimento das necessidades de recursos humanos previstas no plano anual de atividades da entidade contratante;
 - b. Definição prévia do perfil de cada lugar a preencher e do respetivo processo de recrutamento e seleção;
 - c. Escolha dos critérios objetivos de seleção em função da categoria a prover;
 - d. Liberdade de candidatura, garantia de igualdade de condições e oportunidades;
 - e. Transparência e publicidade;
 - f. Imparcialidade do júri de seleção;
 - g. Fundamentação das decisões de acordo com os parâmetros previstos na alínea c);

- h. Valorização da experiência de pessoas que tenham exercido funções em regime de contrato de trabalho a termo no IPCA sempre que se trate recrutamento para o exercício de funções idênticas àquelas para que essas pessoas tenham sido contratadas.

Artigo 29.º

Modalidades de contrato de trabalho

1. A relação jurídica em regime de contrato de trabalho reveste as seguintes modalidades:
- a. Contrato de trabalho por tempo indeterminado;
 - b. Contrato de trabalho a termo resolutivo certo ou incerto;
 - c. Contrato de trabalho em comissão de serviço.



Artigo 30.º

Forma e conteúdo do contrato de trabalho








1. O contrato de trabalho está sujeito à forma escrita, com observância do correspondente período experimental, nos termos previstos no código do trabalho.
2. O contrato de trabalho é celebrado em dois exemplares, destinando-se um exemplar a cada um dos outorgantes.
3. O contrato de trabalho deve conter, sem prejuízo do disposto no código do trabalho, pelo menos os seguintes elementos:
- a. Identificação, assinaturas e domicílio ou sede dos outorgantes;
 - b. Modalidade do contrato;
 - c. Atividade contratada e correspondente retribuição;
 - d. Local e período normal de trabalho;
 - e. Data de início do contrato de trabalho;
 - f. Menção do despacho a autorizar a abertura do processo de recrutamento;
 - g. Data da celebração do contrato.



Artigo 31.º

Contratos de trabalho a termo resolutivo

1. No caso de celebração de contrato de trabalho a termo resolutivo certo ou incerto, para além dos elementos constantes no artigo anterior, serão obrigatoriamente indicados os seguintes elementos:
 - a. Indicação do termo estipulado e do respetivo motivo justificativo;
 - b. Data da cessação do contrato, no caso de ser a termo certo.
2. Para efeitos da alínea a) do número anterior, a indicação do motivo justificativo do termo deve ser feita com menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado. 
3. A renovação do contrato de trabalho a termo certo está sujeita à verificação da sua admissibilidade, nos termos previstos para a sua celebração, bem como a iguais requisitos de forma no caso de se estipular período diferente.
4. O contrato de trabalho a termo certo pode ser renovado até três vezes e a sua duração total, não pode exceder três anos, com exceção das situações especiais previstas nas alíneas a) e b) do nº 1 do artigo 148º do código do trabalho. 
5. A duração do contrato de trabalho a termo incerto não pode ser superior a seis anos.
6. O contrato de trabalho a termo certo caduca no final do prazo estipulado, ou da sua renovação, desde que o empregador ou a pessoa comunique à outra parte a vontade de o fazer cessar, por escrito, respetivamente, 15 ou oito dias antes de o prazo expirar. 
7. O contrato de trabalho a termo incerto caduca quando, prevendo-se a ocorrência da cessação do termo, a entidade contratante comunique a cessação do mesmo à pessoa contratada, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias conforme o contrato tenha durado até 6 meses, de 6 meses a 2 anos ou por período superior. 
8. Os contratos de trabalho a termo resolutivo certo e incerto não podem converter-se em contratos sem termo, com exceção do previsto no artigo seguinte. 

Artigo 32.º

Conversão de contratos de trabalho a termo resolutivo

No caso de a necessidade temporária que justificou a celebração do contrato a termo se transformar numa necessidade permanente expressamente reconhecida pela presidência do IPCA e, caso se enquadre no artigo 7º e na alínea a) do nº 1 do artigo 28º do presente regulamento, o contrato de trabalho a termo poderá converter-se em contrato por tempo indeterminado, não carecendo dos formalismos previstos no Capítulo III do presente regulamento.

Artigo 33.º



Cedência e afetação

A presidência do IPCA pode afetar, temporariamente ou definitivamente, a qualquer entidade do universo IPCA, ou a outra entidade pública ou privada com ela relacionada por missões afins ou complementares, o pessoal técnico com contrato de trabalho por tempo indeterminado, nos termos e condições reguladas pelos artigos 288º a 293º do código do trabalho.



CAPÍTULO V

Regime do Trabalho



Artigo 34.º

Período normal de trabalho e horário de trabalho

1. O pessoal técnico e de gestão contratado está sujeito aos períodos normais de trabalho diário e semanal aplicável ao restante pessoal com contrato de trabalho em funções públicas, sem prejuízo, por acordo, da existência de regimes legalmente estabelecidos no presente regulamento e no código do trabalho.
2. Os horários de trabalho são definidos pelos dirigentes do IPCA, podendo ser alterados unilateralmente por estes, observados os condicionalismos legais e desde que não tenham sido objeto de acordo prévio.



Artigo 35.º

Isenção de horário de trabalho

1. Por acordo escrito celebrado entre a presidência e a pessoa contratada, pode esta ser isenta de horário de trabalho nos termos, condições e efeitos previstos no código do trabalho.
2. A isenção de horário de trabalho termina com a cessação da situação que lhe deu origem, bem como por decisão fundamentada da presidência, quer por iniciativa própria, quer a pedido da pessoa contratada, com a antecedência mínima de quinze dias.
3. A pessoa isenta de horário de trabalho tem direito a uma retribuição específica, a determinar nos termos do disposto no artigo 265º do código do trabalho.

Artigo 36.º




Regime de disponibilidade permanente

1. Em caso de necessidade de serviços permanentes de manutenção e prevenção do IPCA, determinadas funções técnicas podem ser exercidas em regime de disponibilidade permanente.
2. Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se regime de disponibilidade permanente a obrigatoriedade de apresentação ao serviço sempre que solicitado, mesmo que fora do período normal de trabalho.
3. O regime de disponibilidade permanente apenas pode ser atribuído a um número reduzido de pessoas nos vários domínios que necessitem deste tipo de intervenção, por despacho da presidência do IPCA.
4. Este regime poderá ser retirado com fundamento em deficiente cumprimento das obrigações da pessoa, se houver modificação na sua situação funcional ou se cessarem as necessidades que o determinaram.

W

Artigo 37.º

Regime de adaptabilidade



1. O IPCA e a pessoa contratada podem, mediante acordo e sem prejuízo do disposto no código do trabalho, definir o período normal de trabalho em termos médios, desde que observado o disposto nos números seguintes.
2. O acordo a que se refere o número anterior pode ser celebrado mediante proposta por escrito, do IPCA, presumindo-se a aceitação por parte da pessoa que a ela não se oponha, também por escrito, no prazo de 14 dias seguintes ao conhecimento da mesma, aí incluídos os períodos a que se refere o nº 2 do artigo 217º do código de trabalho.
3. O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao máximo de duas horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda cinquenta horas, não se contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior. 
4. Nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior a quarenta horas, a redução diária não pode ser superior a duas horas, podendo as partes acordar na redução da semana de trabalho em dias ou meios dias, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição. 
5. O regime previsto nos números anteriores mantém-se até ao termo do período de referência em execução à data da entrada em vigor de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que incida sobre a matéria.
6. Será ainda observado o disposto no código do trabalho sobre os períodos de referência. 

CAPÍTULO VI

Retribuição e outras prestações patrimoniais

Artigo 38.º

Retribuição

1. Considera-se retribuição a prestação a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, a pessoa tem direito em contrapartida do seu trabalho.
2. A retribuição compreende a retribuição base e outras prestações regulares ou periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie. 
3. Presume-se constituir retribuição qualquer prestação da entidade empregadora à pessoa. 



4. A retribuição base mensal, incluindo os subsídios de férias e de natal, é determinada pela posição retributiva pelo qual a pessoa está contratada, de harmonia com as tabelas constantes dos anexos II e III ao presente regulamento.
5. O posicionamento inicial da pessoa contratada num dos níveis retributivos da categoria é objeto de negociação com o IPCA, de acordo com o posto de trabalho, perfil e a experiência da pessoa.
6. No caso de mudança de carreira, se a remuneração-base no nível de origem for superior à do primeiro nível da carreira e categoria a que se candidatou, a pessoa é integrada em nível a que corresponda uma posição remuneratória de montante igual ou imediatamente superior à de origem.
7. Podem ainda ser atribuídas remunerações acessórias e outras prestações, designadamente sob a forma de prémios de desempenho e de seguros de saúde, de acordo com critérios a definir em despacho e exclusivamente no âmbito das disponibilidades financeiras do IPCA.
8. A tabela de níveis retributivos das carreiras consta no anexo II e a tabela retributiva única, consta no anexo III ao presente regulamento.

Artigo 39.º

Subsídio de refeição

As pessoas têm direito ao subsídio de refeição de valor igual ao fixado para o pessoal com contrato de trabalho em funções públicas, sendo as condições de atribuição idênticas às estabelecidas para este pessoal.

Artigo 40.º

Abonos

O regime das deslocações em serviço e o dos correspondentes abonos e ajudas de custo por prestação de trabalho fora do local habitual de trabalho é o que vigora para o pessoal com contrato de trabalho em funções públicas.

Artigo 41.º

Subsídio de disponibilidade permanente

1. As pessoas sujeitas ao regime previsto no artigo 35º do presente regulamento têm direito a um subsídio no montante de até 12,5 % do respetivo nível retributivo.
2. O subsídio é pago com a retribuição mensal, não sendo devido durante os dias de férias nem em quaisquer outros em que não haja efetiva prestação de trabalho.

CAPÍTULO VII

Cessação contratual



Artigo 42º

Período experimental

O período experimental é o fixado no código do trabalho, sem prejuízo da existência de regras específicas em regulamento do IPCA.



Artigo 43º

Cessação contratual



A cessação contratual obedece ao regime constante no Código do Trabalho.

CAPÍTULO VIII

Disposições Especiais



Artigo 44.º





Manutenção do vínculo de emprego público

As pessoas com vínculo de emprego público que exerçam funções por tempo indeterminado no IPCA mantêm o seu estatuto de origem, considerando-se para o efeito automaticamente criado o número necessário de lugares no respetivo mapa de pessoal para as carreiras e categorias existentes daquele regime de pessoal, a extinguirem à medida que vagarem.



Artigo 45.º

Recrutamento de pessoas com contrato de trabalho em funções públicas do IPCA





1. Atendendo à especificidade das funções a desempenhar ou ao interesse por parte da entidade contratante, as pessoas com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado que exerçam funções no IPCA podem, por mútuo acordo, ser contratadas em regime de contrato de trabalho ao abrigo do código do trabalho e do presente regulamento, sem sujeição aos procedimentos de recrutamento e seleção estabelecidos no presente regulamento. 
2. Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se cumprida a observância dos princípios gerais em matéria de recrutamento e seleção, aquando do respetivo ingresso ou contratação na função pública, pelo que o recrutamento será efetuado por escolha, em função do mérito, e sempre por vontade da pessoa. 
3. As pessoas referidas no número anterior devem cessar, nos termos legalmente previstos, o vínculo contratual que detinham anteriormente. 

4. A alteração do vínculo contratual, nos termos dos números anteriores, garante a manutenção da antiguidade da pessoa e afasta o período experimental.

CAPÍTULO VIII

Disposições Finais

Artigo 46.º

Revisão anual dos níveis retributivos

Os montantes correspondentes às posições retributivas constantes do anexo III do presente Regulamento, bem como o valor do subsídio de refeição, são revistos anualmente, na mesma percentagem que as retribuições das pessoas em regime de contrato de trabalho em funções públicas, sem necessidade de quaisquer formalidades. 






Artigo 47.º

Casos omissos

1. Em tudo o que não estiver expressamente previsto no presente regulamento, aplicam-se as disposições legais constantes no código do trabalho e em legislação complementar.
2. Os casos omissos e as dúvidas de interpretação do presente regulamento são resolvidos por despacho da presidência do IPCA.

Artigo 48.º

Entrada em Vigor

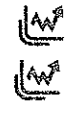
O presente regulamento entra em vigor no dia seguinte à data da sua publicação no Diário da República.



ANEXO I

Caracterização das carreiras e categorias e graus de complexidade funcional correspondentes

Carreira	Categoria	Caracterização das Carreiras e Categorias	Requisitos Mínimos Grau Complexidade Funcional
Técnico Superior	Técnico Superior	<p>Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica que fundamentam e preparam a decisão.</p> <p>Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços.</p> <p>Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica enquadradas por diretivas ou orientações superiores.</p>	<p>Grau 3</p> <p>Licenciatura ou competências profissionais equivalentes.</p>
Especialista de Informática	Especialista de Informática	<p>Funções de conceção e aplicação em áreas de gestão e arquitetura de sistemas de informação, infraestruturas tecnológicas e engenharia de software.</p> <p>Funções de colaboração na definição das políticas, no desenvolvimento e na contratação dos sistemas e tecnologias de informação, na modelização de testes e na</p>	<p>Grau 3</p> <p>Licenciatura ou competências profissionais equivalentes.</p>



W

		<p>avaliação de protótipos e na realização de atividades de consultadoria e auditoria especializada.</p> <p>Funções de estudo sobre o impacto dos sistemas e das tecnologias de informação na organização do trabalho e no sistema organizacional, propondo medidas adequadas para a introdução de inovações na organização e funcionamento dos serviços e para a formação dos utilizadores de informática. Participação no planeamento e no controlo de projetos informáticos.</p>	
Técnico de Informática	Técnico de Informática	<p>Funções de aplicação e execução em áreas de infraestruturas tecnológicas e engenharia de software com base em diretivas bem definidas e instruções gerais.</p>	<p>Grau 2. 12º escolaridade, curso técnico-profissional ou competências profissionais equivalentes</p>
Assistente Técnico	Coordenador técnico	<p>Funções de chefia técnica e administrativa em subunidade orgânica ou equipa de suporte, por cujos resultados é responsável.</p> <p>Realização das atividades de programação e organização do trabalho do pessoal que coordena, segundo orientações e diretivas superiores.</p> <p>Execução de trabalhos de natureza técnica e administrativa de maior complexidade.</p> <p>Funções exercidas com relativo grau de autonomia e responsabilidade.</p>	<p>Grau 2. 12º escolaridade, curso técnico-profissional ou competências profissionais equivalentes</p>
		<p>Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e</p>	<p>Grau 2. 12º escolaridade,</p>




	Assistente Técnico	processos com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços.	curso técnico-profissional ou competências profissionais equivalentes
Assistente Operacional	Encarregado operacional	Coordenação geral de todas as tarefas realizadas pelo pessoal afeto aos setores de atividade sob sua supervisão. Funções de coordenação dos assistentes operacionais afetos ao seu setor de atividade, por cujos resultados é responsável. Realização das tarefas de programação, organização e controlo dos trabalhos a executar pelo pessoal sob sua coordenação. Substituição do encarregado geral nas suas ausências e impedimentos.	Grau 1. 11º ano ou competências profissionais equivalentes ou escolaridade mínima obrigatória acrescido de requisitos específicos para a função.
	Assistente operacional	Funções de natureza executiva, de caráter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis. Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo com- portar esforço físico. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.	Grau 1. 11º ano ou competências profissionais equivalentes ou escolaridade mínima obrigatória acrescido de requisitos específicos para a função.



Handwritten mark

ANEO II

Categorias e níveis retributivos – Contratos do regime privado

Carreira	Categorias	Posições Remuneratórias													
		1ª	2ª	3ª	4ª	5ª	6ª	7ª	8ª	9ª	10ª	11ª	12ª	13ª	14ª
		Níveis Remuneratórios													
Técnico Superior	Técnico Superior	11A	15A	19A	23A	27A	31A	35A	39A	42A	45A	48A	51A	54A	57A
Especialista de Informática	Especialista de Informática	15A	19A	23A	27A	31A	35A	39A	42A	45A	48A	51A	54A	57A	60A
Técnico de Informática	Técnico de Informática	11A	12A	13A	14A	15A	16A	17A	18A	19A	20A	21A	22A	23A	24A
Assistente Técnico	Coordenador Técnico	14A	17A	20A	22A	23A	24A	25A							
	Assistente Técnico	5A	7A	8A	9A	10A	11A	12A	13A	14A	15A	16A	17A	18A	19A
Assistente Operacional	Encarregado Operacional	8A	9A	10A	11A	12A	13A	14A							
	Assistente Operacional	1A	2A	3A	4A	5A	6A	7A	8A	9A	10A	11A	12A	13A	14A

LYJ

b

LW



Anexo III

Tabela retributiva única

NÍVEL	RETRIBUIÇÃO	NÍVEL	RETRIBUIÇÃO	NÍVEL	RETRIBUIÇÃO
1-A	RMMG	24-A	1 664,91	47-A	2 849,22
2-A	RMMG	25-A	1 716,40	48-A	2 900,72
3-A	RMMG	26-A	1 767,89	49-A	2 952,21
4-A	635,07	27-A	1 819,38	50-A	3 003,70
5-A	683,13	28-A	1 870,88	51-A	3 055,19
6-A	738,05	29-A	1 922,37	52-A	3 106,68
7-A	789,54	30-A	1 973,86	53-A	3 158,18
8-A	837,6	31-A	2 025,35	54-A	3 209,67
9-A	892,53	32-A	2 076,84	55-A	3 261,16
10-A	944,02	33-A	2 128,34	56-A	3 312,65
11-A	995,51	34-A	2 179,83	57-A	3 364,14
12-A	1 047,00	35-A	2 231,32	58-A	3 415,64
13-A	1 098,50	36-A	2 282,81	59-A	3 467,13
14-A	1 149,99	37-A	2 334,30	60-A	3 518,62
15-A	1 201,48	38-A	2 385,80	61-A	3 570,11
16-A	1 252,97	39-A	2 437,29	62-A	3 621,60
17-A	1 304,46	40-A	2 488,78	63-A	3 673,10
18-A	1 355,96	41-A	2 540,27	64-A	3 724,59
19-A	1 407,45	42-A	2 591,76	65-A	3 776,08
20-A	1 458,94	43-A	2 643,26	66-A	3 827,57
21-A	1 510,43	44-A	2 694,75	67-A	3 879,06
22-A	1 561,92	45-A	2 746,24	68-A	3 930,56
23-A	1 613,4	46-A	2 797,73	69-A	3 982,05