

DESPACHO (PR) N.º 13/2025

Assunto: Alteração ao Regulamento de carreiras, recrutamento e contratação de pessoal técnico e de gestão do IPCA ao abrigo do Código do Trabalho

Nos termos do n.º 2 e do n.º 3 do artigo 110.º da Lei n.º 62/2007 de 10 de setembro (RJIES), do n.º 6 do artigo 80º dos Estatutos do IPCA, alterados e homologados pelo Despacho Normativo 1/2025, publicado na 2ª série do diário da república de 14 de janeiro, e do artigo 101.º do Código do Procedimento Administrativo, declaro em fase de discussão pública a proposta de alteração ao “Regulamento de carreiras, recrutamento e contratação de pessoal técnico e de gestão do IPCA ao abrigo do Código do Trabalho” visando a sua apreciação através da recolha de sugestões feitas pelos interessados.

O acesso à proposta do Regulamento é feito através do site do IPCA, www.ipca.pt, no link "Discussão Pública".

Os contributos e sugestões devem ser efetuados por escrito e remetidos, no prazo de trinta dias a contar desta data, para o seguinte endereço de correio eletrónico: gapresidencia@ipca.pt

Barcelos, 20 de janeiro de 2025

A Presidente do IPCA

Professora Doutora Maria José Fernandes

Alteração ao Regulamento de carreiras, recrutamento e contratação de pessoal técnico e de gestão do IPCA ao abrigo do Código do Trabalho

Nota justificativa

O Regulamento de carreiras, recrutamento e contratação de pessoal técnico e de gestão do IPCA ao abrigo do Código do Trabalho foi aprovado em 2019, pelo Regulamento n.º 304/2019, publicado na 2.ª Série do Diário da República, de 1 de abril de 2019, tendo entrado em vigor no dia seguinte à data da sua publicação.

Desde a data da aprovação e entrada em vigor do mesmo Regulamento, o regime jurídico aplicável à gestão e recrutamento de recursos humanos na administração pública sofreu profundas alterações nos últimos cinco anos. Estas transformações ocorreram nas carreiras da Administração Pública, como sejam as diversas alterações legislativas relativas à atualização das remunerações base na Administração Pública, a alteração do regime de recrutamento, a aprovação de medidas de valorização de trabalhadores da Administração Pública, onde se incluiu a revisão da estrutura remuneratória da carreira geral de técnico superior e o regime das carreiras especiais de especialista de sistemas e tecnologias de informação e de técnico de sistemas e tecnologias de informação, com o objetivo de atrair recursos humanos qualificados e revitalizar o corpo técnico do Estado, e em linha com o compromisso assumido de rejuvenescimento e capacitação da Administração Pública.

Neste enquadramento, é alterado o Regulamento de carreiras, recrutamento e contratação de pessoal técnico e de gestão do IPCA ao abrigo do Código do Trabalho, de forma a cumprir com o previsto no n.º 6 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 63/2018, de 6 de agosto, e do n.º 3 do artigo 134.º da Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro, que consagra o paralelismo e a convergência dos respetivos regulamentos internos com os princípios subjacentes à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, e à legislação especial aplicável às referidas carreiras.

Artigo 1.º

Objeto

O presente despacho procede à alteração do Regulamento de carreiras, recrutamento e contratação de pessoal técnico e de gestão do IPCA ao abrigo do Código do Trabalho, Regulamento n.º 304/2019, publicado na 2.ª série do Diário da República de 1 de abril.

Artigo 2.º

Alteração

Os artigos 6.º, 7.º, 8.º, 9.º, 10.º, 11.º, 12.º, 13.º, 14.º, 15.º, 16.º, 17.º, 18.º, 19.º, 20.º, 21.º, 23.º, 25.º, 26.º, 27.º, 30.º, 31.º, 32.º, 33.º, 38.º, 40.º são alterados e passam a ter a seguinte redação:

“Artigo 6.º

Incompatibilidades e impedimentos

No exercício das suas funções, ao pessoal técnico e de gestão abrangido por este regulamento aplica-se o mesmo regime de garantias de imparcialidade, designadamente sobre incompatibilidades e impedimentos, aplicável aos trabalhadores em funções públicas, sem prejuízo de impedimentos previstos na Constituição e outros diplomas.

Artigo 7.º

Carreiras

1 — [...]

2 — As carreiras de pessoal técnico e de gestão do IPCA são as seguintes:

2.1. Carreiras Gerais:

- a) Técnico superior;
- b) Assistente técnico;
- c) Assistente operacional.

2.2. Carreiras Especiais:

- a) Especialista de sistemas e tecnologias de informação;
- b) Técnico de sistemas e tecnologias de informação.

3- A caracterização, estruturação e os respetivos graus de complexidade das carreiras referidas nos números anteriores, bem como os requisitos mínimos de acesso, constam nos anexos ao presente regulamento, e que dele faz parte integrante.

Artigo 8.º

Funções desempenhadas pelo pessoal

1 – Os trabalhadores em regime de contrato de trabalho integrados em carreiras gerais devem, em princípio, exercer funções correspondentes à atividade para que se encontram contratados,

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- Os trabalhadores em regime de contrato de trabalho integrados em carreiras especiais devem, em princípio, exercer funções correspondentes à atividade para que se encontram contratados, determinada por remissão para uma carreira e/ou categoria profissional, de acordo com o anexo II ao presente regulamento, e que dele faz parte integrante.

3 -As atividades contratadas referidas nos números anteriores compreendem as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais a pessoa tenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

4- Anterior n.º 3

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 graus de complexidade funcional.

2 — Os graus de complexidade funcional nas carreiras gerais são os seguintes:

- a) Grau 1, quando se exija a titularidade de escolaridade obrigatória, ainda que acrescida de formação profissional adequada;
- b) Grau 2, quando se exija a titularidade do 12.º ano de escolaridade ou de curso que lhe seja equiparado;
- c) Grau 3, quando se exija a titularidade de licenciatura.

3 – O nível habilitacional exigido para as carreiras especiais são os seguintes:

- a) O nível habilitacional exigido para a carreira de especialista de sistemas e tecnologias de informação é a licenciatura, nos termos definidos para a carreira especial de especialista de sistemas e tecnologias de informação da Administração Pública;
- b) O nível habilitacional exigido para a carreira especial de técnico de sistemas e tecnologias de informação é o nível 4 ou superior do Quadro Nacional de Qualificações, nos termos do ponto 48 Informática da área 4 Ciências, Matemática e Informática da CNAEF, aprovada pela Portaria n.º 256/2005, de 16 de março, do Catálogo Nacional das Qualificações, previsto no Decreto -Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro, na sua redação atual, nos termos definidos para a carreira especial de especialista de sistemas e tecnologias de informação da Administração Pública.

Artigo 10.º

Carreiras

[...]

Artigo 11.º

Posições remuneratórias

1 — A cada categoria das carreiras gerais corresponde um número variável de posições remuneratórias nos mesmos termos definidos para as carreiras gerais da Administração Pública, aplicando-se aos trabalhadores em regime de contrato de trabalho integrados nas carreiras gerais os níveis remuneratórios da tabela remuneratória única (TRU) e respetivas atualizações.

2 — Aos trabalhadores em regime de contrato de trabalho integrados nas carreiras especiais serão aplicáveis as mesmas posições remuneratórias nos termos definidos para as carreiras especiais de especialista de sistemas e tecnologias de informação e de técnico de sistemas e tecnologias de informação da Administração Pública, com as necessárias adaptações e respetivas atualizações.

Artigo 12.º

Avaliação de desempenho

Os trabalhadores em regime de contrato de trabalho 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

Carreira de Técnico superior

1 — [...]

2 — [...]

3 — [...]

4 — Revogado

Artigo 14.º

Carreira de Especialista de sistemas e tecnologias de informação

1 — A carreira de Especialista de sistemas e tecnologias de informação compreende a caracterização descrita no anexo II ao presente regulamento e que dele faz parte integrante, devendo realizar a formação específica conforme previsto para as carreiras especiais de especialista de sistemas e tecnologias de informação e de técnico de sistemas e tecnologias de informação da Administração Pública, com as necessárias adaptações.

2 — [...]

3 — Revogado.

4 — Revogado.

Artigo 15.º

Carreira de Técnico de sistemas e tecnologias de informação

1 — A carreira de técnico de sistemas e tecnologias de informação compreende a caracterização descrita no anexo II ao presente regulamento e que dele faz parte integrante, devendo realizar a formação específica conforme previsto para as carreiras especiais de especialista de sistemas e tecnologias de informação e de técnico de sistemas e tecnologias de informação da Administração Pública, com as necessárias adaptações.

2 — [...]

3 — Revogado.

4 — Revogado.

Artigo 16.º

Carreira de Assistente técnico

1 — [...].

2 — [...].

3 — [...].

4 — Revogado.

5 — Revogado.

Artigo 17.º

Carreira de Assistente operacional

1 — [...].

2 — [...].

3 — [...].

4 — Revogado.

5 — Revogado.

SECÇÃO II

Alteração de carreira, categoria e/ou posição remuneratória

Artigo 18.º

Alteração de carreira, categoria e/ou posição remuneratória

1-A alteração de categoria /carreira pode ocorrer por concurso de seleção interno nos termos definidos no n.º5 do artigo 19.º ou por aplicação do regime de mobilidade, aplicando se, neste caso, com as necessárias adaptações o regime previsto aos trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas com exceção do regime de publicitação.

2 – A alteração de posição remuneratória é feita com base na avaliação de desempenho do pessoal nos termos definidos em regulamento próprio.

3 – O regime previsto no n.º 1 somente é aplicável aos trabalhadores com contrato de trabalho por tempo indeterminado e após o período experimental.

Artigo 19.º

Abertura de procedimento de recrutamento

1 — [...]

a) Postos vagos no mapa de pessoal;

b) Disponibilidade Orçamental;

c) Impossibilidade de assegurar o preenchimento do posto de trabalho através de recurso à reserva interna de recrutamento;

d) Impossibilidade de assegurar o preenchimento do posto de trabalho através de recurso a mobilidade interna;

e) [...];

f) [...];

g) [...];

h) [...];

i) Audiência prévia.

2 — A abertura do processo de recrutamento é publicitada na página de internet do IPCA, bem como num jornal de expansão nacional e num jornal regional, que conterà apenas as informações gerais relativas ao processo de recrutamento que remeterá 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 — [...]:

a) [...];

b) [...];

- c) [...];
 - d) [...];
 - e) [...];
 - f) [...];
 - g) Prazo e formalidades de apresentação da candidatura, que deverá ser sempre através de correio eletrónico com recibo de entrega ou submissão em plataforma eletrónica indicada no aviso;
 - h) [...];
 - i) [...];
 - j) [...].
- 4 — Por despacho presidencial fundamentado pode ser determinada a reserva de recrutamento pelo prazo de 18 meses.
- 5 — O procedimento concursal pode ser limitado a detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado ou a detentores de contrato de trabalho 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 nos termos do definido nos anexos I e II ao presente regulamento.
- 2 — Podem ser fixados requisitos especiais de admissão ou fatores preferências, relacionados com a especificidade das funções a desempenhar e o perfil pretendido, bem como o especial regime jurídico aplicável ao IPCA, enquanto fundação pública com regime de direito privado, 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) Revogado
 - a) anterior alínea b);
 - b) anterior alínea c);
 - c) anterior alínea d);
 - d) anterior alínea e).

4 – Excecionalmente, a publicitação do procedimento pode prever a possibilidade de candidatura de quem, não sendo titular da habilitação exigida, se considere dispor da formação e, ou, experiência profissionais necessárias e suficientes para a substituição daquela habilitação.

5 - A substituição da habilitação nos termos referidos no número anterior não é admissível quando, para o exercício de determinada profissão ou função, implicadas na caracterização dos postos de trabalho em causa, lei especial exija título ou o preenchimento de certas condições.

6 - O júri analisa, preliminarmente, a formação e, ou, a experiência profissionais e delibera sobre a admissão do candidato ao procedimento concursal

7 - Em caso de admissão, a deliberação, acompanhada do teor integral da sua fundamentação, é notificada aos restantes candidatos.

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 — A composição deverá respeitar as normas internas sobre a paridade de género e dois dos membros devem ser sorteados pela Comissão de Prevenção da Corrupção do IPCA, entre o pessoal docente ou investigador do IPCA.

3 – Sempre que possível, pelo menos, um dos membros deve ser uma pessoa externa ao IPCA.

4 - anterior n.º 2.

5 —anterior n.º 3.

Artigo 23.º

Métodos de Seleção

1 — [...]

2 — [...]

3 — Em casos excecionais podem ser definidos outros métodos, a publicitar no aviso de abertura do procedimento.

4 — [...].

5 — [...]

6 – Em caso de empate e não tendo sido definido no aviso de abertura critério diferente, serão aplicados, de forma sucessiva, os seguintes critérios de desempate:

a) Em função da valoração obtida no primeiro método utilizado;

b) Maior grau de habilitação;

c) Data de obtenção do grau de habilitação mais elevado.

7 - Nos casos previstos no n.º5 do artigo 19.º, preferencialmente, será definida a utilização de um único método de seleção que corresponderá ao método de entrevista profissional, desde que o trabalhador já exerça funções no IPCA.

Artigo 25.º

Formalidades de apresentação das candidaturas

1 – [...]

2 - As candidaturas são apresentadas em suporte eletrónico, por correio eletrónico com recibo de entrega ou submissão em plataforma eletrónica indicada no aviso de abertura, acompanhadas dos documentos exigidos no aviso de abertura.

3 - Os candidatos devem reunir os requisitos até à data-limite de apresentação da candidatura.

4 - A não confirmação da veracidade dos dados da candidatura determina a exclusão do candidato do procedimento concursal, para além da responsabilidade disciplinar e ou penal a que houver lugar.

5 - Quando os candidatos não apresentem os documentos exigidos no aviso de abertura, sendo os mesmos essenciais para aplicação dos métodos de seleção, pode o júri conceder um prazo suplementar razoável, não superior a três dias úteis, para apresentação dos documentos exigidos, quando seja de admitir que a sua não apresentação atempada se tenha devido a causas não imputáveis ao candidato.

6 - Sempre que um ou mais candidatos exerçam funções no IPCA ou tenham frequentado formação ou ciclo de estudos numa das suas Escolas, os documentos exigidos são solicitados pelo júri à divisão de recursos humanos ou à divisão académica oficiosamente.

Artigo 26.º

Verificação dos requisitos de admissão

1 – [...].

2 – Os candidatos excluídos são notificados por correio eletrónico, para a conta de correio, indicada na candidatura, com recibo de entrega ou através da plataforma eletrónica, para efeito da audiência dos interessados no prazo de 10 dias úteis, nos termos do código do procedimento administrativo, sendo considerada a notificação feita na data do recibo de entrega.

3 - Os candidatos admitidos são convocados por correio eletrónico, para a conta de correio, indicada na candidatura, com recibo de entrega, ou através da plataforma eletrónica, para a

realização do(s) método(s) de seleção, que exijam a sua presença, com pelo menos 2 dias úteis de antecedência.

4 – Após a aplicação de cada método de seleção, em caso de não aprovação, o candidato deverá ser notificado da decisão de não aprovação no método e respetivos motivos, para efeito da audiência dos interessados pelo prazo de 5 dias úteis.

Artigo 27.º

Decisão final e homologação

1 – [...]

2 - A proposta de decisão é notificada, por correio eletrónico, para a conta de correio, indicada na candidatura, com recibo de entrega, ou por plataforma eletrónica aos candidatos admitidos ao procedimento que tenham sido aprovados em todos os métodos, para se pronunciarem no prazo de cinco dias úteis.

3 – [...].

4 – [...].

5 - A decisão de homologação é notificada, por correio eletrónico, para a conta de correio, indicada na candidatura, com recibo de entrega, ou por plataforma eletrónica a todos os candidatos e publicitada na página da internet do IPCA.

Artigo 30.º

Forma e conteúdo do contrato de trabalho

1 – [...].

2 — 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 — [...]

2 — [...]

3 — [...]

4 — O contrato de trabalho a termo certo pode ser renovado nos termos definidos no Código do Trabalho, não podendo exceder o período definido no mesmo Código ou em legislação especial.

5 — A duração do contrato de trabalho a termo incerto não pode ser superior ao período definido no Código do Trabalho ou em legislação especial.

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, nos termos definidos no Código do Trabalho.

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, conforme a duração do contrato, nos termos definidos no Código do Trabalho ou em legislação especial.

8 — [...]

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 7.º e na alínea a) do n.º 1 do artigo 28.º 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, desde que o trabalhador seja integrado na mesma categoria/carreira.

Artigo 33.º

Cedência e afetação

A presidência do IPCA ou em quem a presidência delegar a competência 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 288.º a 293.º do código do trabalho.

CAPÍTULO VI

Remunerações e outras prestações patrimoniais

Artigo 38.º

Remuneração

1 — Considera-se remuneração a prestação pecuniária a que, nos termos do contrato e das disposições constantes neste regulamento, das normas que o regem ou dos usos, a pessoa tem direito em contrapartida do seu trabalho.

2 — A remuneração compreende a remuneração base e outras prestações regulares ou periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

3 — Presume-se constituir remuneração qualquer prestação da entidade empregadora à pessoa.

4 — A remuneração base mensal, incluindo os subsídios de férias e de natal, é determinada pela posição remuneratória pela qual a pessoa está contratada, de harmonia com o disposto na TRU, nos termos definidos no presente Regulamento.

5 — O posicionamento inicial da pessoa contratada num dos níveis remuneratórios, de acordo com a posição e nível da categoria/carreira respetiva para a qual a pessoa foi contratada, é objeto de negociação com o IPCA, de acordo com o posto de trabalho, perfil e a experiência da pessoa.

6 — [...].

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, e, ainda, suplementos remuneratórios nos termos que estão previstos para os trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas.

8 —Revogado

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, trabalho suplementar e trabalho

noturno previstos no Decreto-Lei n.º 106/98, de 24 de abril, no Decreto-Lei n.º 192/95, de 28 de julho e na Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas são aplicáveis aos trabalhadores com contrato de trabalho.

Artigo 4.º

Alteração aos Anexos do Regulamento

Foram alterados os anexos I e II ao Regulamento, que constam na republicação do Regulamento, do qual fazem parte integrante.

Artigo 5.º

Revogação

1 - É revogado o artigo 46.º.

2 – É revogado o anexo III.

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 6.º

Entrada em vigor e produção de efeitos

1- As alterações introduzidas no regulamento entram em vigor a partir do dia seguinte ao da sua publicação no Diário da República.

2-Os trabalhadores que, atualmente, exercem funções no IPCA na carreira de Especialista de Informática e Técnico de Informática transitam para a respetiva carreira especial de Especialista de sistemas e tecnologias de informação e Técnico de sistemas e tecnologias de informação, sendo integrados no nível a que corresponda a posição remuneratória de montante igual àquela que se encontram à data da transição.

É republicado, em anexo, o Regulamento de carreiras, recrutamento e contratação de pessoal técnico e de gestão do IPCA ao abrigo do Código do Trabalho.

Anexo
(Republicação)

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:
 - 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.

Artigo 6.º

Incompatibilidades e impedimentos

No exercício das suas funções, ao pessoal técnico e de gestão abrangido por este regulamento aplica-se o mesmo regime de garantias de imparcialidade, designadamente sobre incompatibilidades e impedimentos, aplicável aos trabalhadores em funções públicas, sem prejuízo de impedimentos previstos na Constituição e outros diplomas.

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:
 - 2.1. Carreiras Gerais:
 - a) Técnico superior;
 - b) Assistente técnico;
 - c) Assistente operacional.
 - 2.2. Carreiras Especiais:
 - a) Especialista de sistemas e tecnologias de informação;

- b) Técnico de sistemas e tecnologias de informação.
3. A caracterização, estruturação e os respetivos graus de complexidade das carreiras referidas nos números anteriores, bem como os requisitos mínimos de acesso, constam nos anexos ao presente regulamento, e que dele faz parte integrante.

Artigo 8.º

Funções desempenhadas pelo pessoal

1. Os trabalhadores em regime de contrato de trabalho integrados em carreiras gerais devem, em princípio, exercer funções correspondentes à atividade para que se encontram contratados, 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. Os trabalhadores em regime de contrato de trabalho integrados em carreiras especiais devem, em princípio, exercer funções correspondentes à atividade para que se encontram contratados, determinada por remissão para uma carreira e/ou categoria profissional, de acordo com o anexo II ao presente regulamento, e que dele faz parte integrante.
3. As atividades contratadas referidas nos números anteriores compreendem as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais a pessoa tenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional.
4. 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 graus de complexidade funcional.
2. Os graus de complexidade funcional nas carreiras gerais são os seguintes:
 - a) Grau 1, quando se exija a titularidade de escolaridade obrigatória, ainda que acrescida de formação profissional adequada;

- b) Grau 2, quando se exija a titularidade do 12.º ano de escolaridade ou de curso que lhe seja equiparado;
 - c) Grau 3, quando se exija a titularidade de licenciatura.
3. O nível habitacional exigido para as carreiras especiais são os seguintes:
- a) O nível habilitacional exigido para a carreira de especialista de sistemas e tecnologias de informação é a licenciatura, nos termos definidos para a carreira especial de especialista de sistemas e tecnologias de informação da Administração Pública;
 - b) O nível habilitacional exigido para a carreira especial de técnico de sistemas e tecnologias de informação é o nível 4 ou superior do Quadro Nacional de Qualificações, nos termos do ponto 48 Informática da área 4 Ciências, Matemática e Informática da CNAEF, aprovada pela Portaria n.º 256/2005, de 16 de março, do Catálogo Nacional das Qualificações, previsto no Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro, na sua redação atual, nos termos definidos para a carreira especial de especialista de sistemas e tecnologias de informação da Administração Pública.

Artigo 10.º

Carreiras

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 remuneratórias

1. A cada categoria das carreiras gerais corresponde um número variável de posições remuneratórias nos mesmos termos definidos para as carreiras gerais da Administração Pública, aplicando-se aos trabalhadores em regime de contrato de trabalho integrados nas carreiras gerais os níveis remuneratórios da tabela remuneratória única (TRU) e respetivas atualizações.
2. Aos trabalhadores em regime de contrato de trabalho integrados nas carreiras especiais serão aplicáveis as mesmas posições remuneratórias nos termos definidos para as carreiras especiais de especialista de sistemas e tecnologias de informação e de técnico

de sistemas e tecnologias de informação da Administração Pública, com as necessárias adaptações e respetivas atualizações.

Artigo 12.º

Avaliação de desempenho

Os trabalhadores em regime de contrato de trabalho 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

Carreira de técnico superior

1. A carreira de técnico superior 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. Revogado.

Artigo 14.º

Carreira de Especialista de sistemas e tecnologias de informação

1. A carreira de Especialista de sistemas e tecnologias de informação compreende a caracterização descrita no anexo II ao presente regulamento e que dele faz parte integrante, devendo realizar a formação específica conforme previsto para as carreiras especiais de especialista de sistemas e tecnologias de informação e de técnico de sistemas e tecnologias de informação da Administração Pública, com as necessárias adaptações.
2. A carreira é unicategorial.
3. Revogado.
4. Revogado.

Artigo 15.º

Carreira de Técnico de sistemas e tecnologias de informação

- 1 — A carreira de técnico de sistemas e tecnologias de informação compreende a caracterização descrita no anexo II ao presente regulamento e que dele faz parte integrante, devendo realizar a formação específica conforme previsto para as carreiras especiais de especialista de sistemas e tecnologias de informação e de técnico de sistemas e tecnologias de informação da Administração Pública, com as necessárias adaptações.
- 2 — A carreira é unicategorial.
- 3 — Revogado.
- 4 — Revogado.

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. Revogado.
5. Revogado.

Artigo 17.º

Carreira de 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 — Revogado.
- 5 — Revogado.

SECÇÃO II

Alteração de carreira, categoria e/ou posição remuneratória

Artigo 18.º

Alteração de carreira, categoria e/ou posição remuneratória

1. A alteração de categoria/carreira pode ocorrer por concurso de seleção interno nos termos definidos no n.º5 do artigo 19.º ou por aplicação do regime de mobilidade,

- aplicando se, neste caso, com as necessárias adaptações o regime previsto aos trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas como exceção do regime de publicitação.
2. A alteração de posição remuneratória é feita com base na avaliação de desempenho do pessoal nos termos definidos em regulamento próprio.
 3. O regime previsto no n.º1 somente se é aplicável aos trabalhadores com contrato de trabalho por tempo indeterminado.

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) Postos vagos no mapa de pessoal;
 - b) Disponibilidade Orçamental;
 - c) Impossibilidade de assegurar o preenchimento do posto de trabalho através de recurso à reserva interna de recrutamento;
 - d) Impossibilidade de assegurar o preenchimento do posto de trabalho através de recurso a mobilidade interna;
 - e) Decisão de contratação devidamente fundamentada;
 - f) Publicitação da oferta de emprego;
 - g) Liberdade de candidatura, igualdade de condições e oportunidades para todos;
 - h) Critérios objetivos de seleção e definição prévia de perfil a contratar;
 - i) Audiência prévia.
2. A abertura do processo de recrutamento é publicitada na página de internet do IPCA, bem como num jornal de expansão nacional e num jornal regional, que conterà apenas as informações gerais relativas ao processo de recrutamento que remeterá 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 remuneratória ou intervalo da posição remuneratória;
 - g) Prazo e formalidades de apresentação da candidatura, que deverá ser sempre através de correio eletrónico com recibo de entrega ou submissão em plataforma eletrónica indicada no aviso;
 - 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.
4. Por despacho presidencial fundamentado pode ser determinada a reserva de recrutamento pelo prazo de 18 meses.
5. O procedimento concursal pode ser limitado a detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado ou a detentores de contrato de trabalho 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 nos termos do definido nos anexos I e II ao presente regulamento.
2. Podem ser fixados requisitos especiais de admissão ou fatores preferências, relacionados com a especificidade das funções a desempenhar e o perfil pretendido, bem como o especial regime jurídico aplicável ao IPCA, enquanto fundação pública com regime privada, 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) 18 anos de idade completos;
 - b) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
 - c) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
 - d) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.
- 4 – Excecionalmente, a publicitação do procedimento pode prever a possibilidade de candidatura de quem, não sendo titular da habilitação exigida, considere dispor da formação e, ou, experiência profissionais necessárias e suficientes para a substituição daquela habilitação.
- 5 - A substituição da habilitação nos termos referidos no número anterior não é admissível quando, para o exercício de determinada profissão ou função, implicadas na caracterização dos postos de trabalho em causa, lei especial exija título ou o preenchimento de certas condições.
- 6 - O júri analisa, preliminarmente, a formação e, ou, a experiência profissionais e delibera sobre a admissão do candidato ao procedimento concursal.
- 7 - Em caso de admissão, a deliberação, acompanhada do teor integral da sua fundamentação, é notificada aos restantes candidatos.

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. A composição deverá respeitar as normas internas sobre a paridade de género e dois dos membros devem ser sorteados pela Comissão de Prevenção da Corrupção do IPCA, entre o pessoal docente ou investigador do IPCA.
3. Sempre que possível, pelo menos, um dos membros deve ser uma pessoa externa ao IPCA.
4. Os membros do júri não podem ter categoria inferior àquela para que é aberto o procedimento, exceto no caso de exercerem cargo dirigente.
5. 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, a publicitar 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.
6. Em caso de empate e não tendo sido definido no aviso de abertura critério diferente, serão aplicados, de forma sucessiva, os seguintes critérios de desempate:
 - a) Em função da valoração obtida no primeiro método utilizado;
 - b) Maior grau de habilitação;
 - c) Data de obtenção do grau de habilitação mais elevado.
7. Nos casos previstos no n.º5 do artigo 19.º, preferencialmente, será definida a utilização de um único método de seleção que corresponderá ao método de entrevista profissional, desde que o trabalhador já exerça funções no IPCA.

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

Formalidades de apresentação 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, por correio eletrónico com recibo de entrega ou submissão em plataforma eletrónica indicada no aviso de abertura, acompanhadas dos documentos exigidos no aviso de abertura.
3. Os candidatos devem reunir os requisitos até à data-limite de apresentação da candidatura.
4. A não confirmação da veracidade dos dados da candidatura determina a exclusão do candidato do procedimento concursal, para além da responsabilidade disciplinar e ou penal a que houver lugar.
5. Quando os candidatos não apresentem os documentos exigidos no aviso de abertura, sendo os mesmos essenciais para aplicação dos métodos de seleção, pode o júri conceder um prazo suplementar razoável, não superior a três dias úteis, para

apresentação dos documentos exigidos, quando seja de admitir que a sua não apresentação atempada se tenha devido a causas não imputáveis ao candidato.

6. Sempre que um ou mais candidatos exerçam funções no IPCA ou tenham frequentado formação ou ciclo de estudos numa das suas Unidades Orgânicas, os documentos exigidos são solicitados pelo júri à divisão de recursos humanos ou à divisão académica oficiosamente.

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. Os candidatos excluídos são notificados por correio eletrónico, para a conta de correio, indicada na candidatura, com recibo de entrega ou através da plataforma eletrónica, para efeito da audiência dos interessados no prazo de 10 dias úteis, nos termos do código do procedimento administrativo, sendo considerada a notificação feita na data do recibo de entrega.
3. Os candidatos admitidos são convocados por correio eletrónico, para a conta de correio, indicada na candidatura, com recibo de entrega, ou através da plataforma eletrónica, para a realização do(s) método(s) de seleção, que exijam a sua presença, com pelo menos 2 dias úteis de antecedência.
4. Após a aplicação de cada método de seleção, em caso de não aprovação, o candidato deverá ser notificado da decisão de não aprovação no método e respetivos motivos, para efeito da audiência dos interessados pelo prazo de 5 dias úteis.

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, para a conta de correio, indicada na candidatura, com recibo de entrega, ou por plataforma eletrónica aos

candidatos admitidos ao procedimento que tenham sido aprovados em todos os métodos, para se pronunciarem no prazo de cinco 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, para a conta de correio, indicada na candidatura, com recibo de entrega, ou por plataforma eletrónica a todos os candidatos e publicitada na página da internet do IPCA.

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 tinham 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 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 nos termos definidos no Código do Trabalho, não podendo exceder o período definido no mesmo Código ou em legislação especial.
5. A duração do contrato de trabalho a termo incerto não pode ser superior ao período definido no Código do Trabalho ou em legislação especial.
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, nos termos definidos no Código do Trabalho.
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, conforme a duração do contrato, nos termos definidos no Código do Trabalho ou em legislação especial.
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 7.º e na alínea a) do n.º 1 do artigo 28.º 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, desde que o trabalhador seja integrado a mesma categoria/carreira.

Artigo 33.º

Cedência e afetação

A presidência do IPCA ou em quem a presidência delegar a competência 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 288.º a 293.º 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.

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 mantem-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

Remunerações e outras prestações patrimoniais

Artigo 38.º

Remuneração

1. Considera-se remuneração a prestação pecuniária a que, nos termos do contrato e das disposições constantes neste regulamento, das normas que o regem ou dos usos, a pessoa tem direito em contrapartida do seu trabalho.
2. A remuneração compreende a remuneração base e outras prestações regulares ou periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.
3. Presume-se constituir remuneração qualquer prestação da entidade empregadora à pessoa.
4. A remuneração base mensal, incluindo os subsídios de férias e de natal, é determinada pela posição remuneratória pelo qual a pessoa está contratada, de harmonia com o disposto na TRU, nos termos definidos no presente Regulamento
5. O posicionamento inicial da pessoa contratada num dos níveis remuneratórios, de acordo com a posição e nível da categoria/carreira respetiva para a qual a pessoa foi contratada, 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, e, ainda, suplementos remuneratórios nos termos que estão previstos para os trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas.

8. Revogado.

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, trabalho suplementar e trabalho noturno previstos no Decreto-Lei n.º 106/98, de 24 de abril, no Decreto-Lei n.º 192/95, de 28 de julho e na Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas são aplicáveis aos trabalhadores com contrato de trabalho.

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 43.º

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

[Revogado]

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 gerais e complexidade funcional correspondente

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</p>
		<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</p>	<p>Grau 2</p> <p>Titularidade do 12.º ano de escolaridade ou de curso que lhe seja equiparado</p>

Assistente Técnico	Coordenador técnico	trabalho do pessoal que coordena, no mínimo de 5 pessoas, segundo orientações e diretivas superiores. Execução de trabalhos de natureza técnica e administrativa de maior complexidade. Funções exercidas com relativo grau de autonomia e responsabilidade.	profissionais equivalentes
	Assistente Técnico	Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e 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.	Grau 2 Titularidade do 12.º ano de escolaridade ou de curso que lhe seja equiparado profissionais equivalentes
Assistente Operacional	Encarregado operacional	Coordenação geral de todas as tarefas realizadas pelo pessoal afeto aos setores de atividade sob sua supervisão, no mínimo de 2 pessoas. 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 Titularidade de escolaridade obrigatória, ainda que acrescida de formação profissional adequada
		Funções de natureza executiva, de caráter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis.	Grau 1. Titularidade de escolaridade obrigatória, ainda que

	Assistente operacional	Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.	acrescida de formação profissional adequada
--	------------------------	---	---

ANEXO II
Caracterização das carreiras especiais e complexidade funcional correspondente

Carreira	Categoria	Caracterização das Carreiras e Categorias	Requisitos Mínimos Grau Complexidade Funcional
Especialista de sistemas e tecnologias de informação.	Especialista de sistemas e tecnologias de informação.	<ul style="list-style-type: none"> - Funções consultivas, de estudo, planeamento, calendarização, avaliação e aplicação de boas práticas, métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentem e preparem a decisão no âmbito dos sistemas e tecnologias de informação. - Elaboração, autonomamente ou em grupo, de estudos e pareceres no âmbito de sistemas e tecnologias de informação. - Gestão e/ou participação em projetos de desenvolvimento, implementação ou evolução de sistemas e tecnologias de informação. - Planeamento, coordenação e execução de atividades de gestão, administração, monitorização, manutenção, formação e apoio à utilização de sistemas e tecnologias de informação, garantindo o seu bom funcionamento e a segurança da informação tratada e armazenada por estes. - Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. - Representação do órgão ou serviço em matérias relacionadas com sistemas e tecnologias de informação tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores. 	Licenciatura

Técnico de sistemas e tecnologias de informação	Técnico de sistemas e tecnologias de informação.	<ul style="list-style-type: none">- Funções de natureza essencialmente executiva, de aplicação de boas práticas, métodos e processos, com base em orientações e instruções estabelecidas, de grau médio de complexidade, na área de sistemas e tecnologias de informação.- Participação em projetos de desenvolvimento, implementação ou evolução de sistemas e tecnologias de informação.- Apoio à execução de atividades de gestão, administração, monitorização, manutenção, formação e apoio à utilização de sistemas e tecnologias de informação, garantindo o seu bom funcionamento e a segurança da informação tratada e armazenada por estes..	Nível 4 ou superior do Quadro Nacional de Qualificações, nos termos do ponto 48 Informática da área 4 Ciências, Matemática e Informática da CNAEF
---	--	--	---