

Regulamento Interno de Carreiras e de Prestação e Disciplina do Trabalho da ERC

CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1.º

(Âmbito)

1. O Regulamento Interno de Carreiras e de Prestação e Disciplina do Trabalho da ERC, doravante, Regulamento, aplica-se a todos os trabalhadores do mapa de pessoal da ERC bem como, na parte que lhes for aplicável, aos trabalhadores que se encontram a trabalhar nesta Entidade em regime de cedência de interesse público.
2. No presente Regulamento encontram-se previstas as carreiras da ERC, assim como regras e as condições de prestação e de disciplina do trabalho.

Artigo 2.º

(Regime jurídico dos trabalhadores)

Os trabalhadores da ERC regem-se, na generalidade, pelo regime jurídico do contrato individual de trabalho, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 43.º dos Estatutos da ERC, aprovados pela Lei n.º 53/2005, de 08 de novembro, pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho que lhes venham a ser aplicáveis, pelo presente Regulamento e demais regulamentação complementar.

Artigo 3.º

(Modalidades de contrato de trabalho)

1. Os trabalhadores da ERC estão sujeitos ao regime jurídico do contrato individual de trabalho, sendo titulares de contrato individual de trabalho por tempo indeterminado.
2. Nos casos previstos na lei e na regulamentação interna, poderá ser prestado trabalho em regime de teletrabalho e em regime híbrido.
3. Em circunstâncias excepcionadas, devidamente fundamentadas e autorizadas pelo Conselho Regulador, poderá ser celebrado contrato de trabalho a termo resolutivo, certo ou incerto, e contrato de trabalho a tempo parcial.

Artigo 4.º

(Contrato de trabalho a termo resolutivo)

1. A ERC poderá celebrar contrato de trabalho a termo resolutivo, certo ou incerto, para a satisfação de necessidades temporárias, objetivamente definidas pelo Conselho Regulador e apenas pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.
2. Considera-se, nomeadamente, necessidade temporária da ERC:
 - a) Substituição direta ou indireta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar;
 - b) Substituição direta ou indireta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação da licitude de despedimento;
 - c) Substituição direta ou indireta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;
 - d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;
 - e) Acréscimo excepcional de atividade da ERC;

- f) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
3. A duração do contrato de trabalho a termo certo não pode ser superior a dois anos.
 4. O contrato de trabalho a termo certo pode ser renovado até três vezes e a duração total das renovações não pode exceder a do período inicial daquele.
 5. A duração do contrato de trabalho a termo incerto não pode ser superior a quatro anos.
 6. A celebração de contratos, a termo resolutivo, certo ou incerto, está sujeito a forma escrita.

Artigo 5.º

(Contrato de trabalho a tempo parcial)

1. Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo em situação comparável.
2. A ERC pode celebrar contratos a tempo parcial, nos termos previstos nos artigos 150.º e seguintes do Código do Trabalho e de acordo com o regime de recrutamento e admissibilidade previstos neste Regulamento.
3. A celebração e modificação de contratos a tempo parcial carece de autorização do Conselho Regulador e está sujeito a forma escrita.
4. O Conselho Regulador pode ainda, a requerimento fundamentado do interessado, autorizar que o trabalhador contratado a tempo inteiro passe ao regime de tempo parcial, temporária ou definitivamente.
5. O trabalhador a tempo parcial não pode ter tratamento menos favorável do que o trabalhador a tempo completo em situação comparável, a menos que um

tratamento diferente seja justificado por razões objetivas, que podem ser definidas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

6. O trabalhador a tempo parcial tem direito:
 - a) À retribuição base e outras prestações, com ou sem carácter retributivo, previstas na lei ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou, caso sejam mais favoráveis, às auferidas por trabalhador a tempo completo em situação comparável, na proporção do respetivo período normal de trabalho semanal;
 - b) Ao subsídio de refeição, exceto quando o período normal de trabalho diário seja inferior a cinco horas, caso em que é calculado em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

Artigo 6.º

(Teletrabalho)

1. Considera-se teletrabalho a prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador, em local não determinado por este, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.
2. A ERC pode, por deliberação do Conselho Regulador, sob proposta da Direção Executiva, e atendendo às especificidades da sua missão, admitir pessoal em regime de teletrabalho.
3. O Conselho Regulador pode ainda, a requerimento fundamentado do interessado, e sob proposta da Direção Executiva, autorizar que o trabalhador passe ao regime de teletrabalho, temporária ou definitivamente.
4. Aos trabalhadores em regime de teletrabalho é aplicável, com as necessárias adaptações, o presente Regulamento.
5. Nos casos em que seja autorizado o regime de teletrabalho, é obrigatória a celebração de acordo de teletrabalho.

6. O acordo está sujeito a forma escrita e deve conter:
 - a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
 - b) Indicação da atividade a prestar pelo trabalhador, indicação da categoria em que se insere e menção expressa do regime de teletrabalho;
 - c) A retribuição a que o trabalhador terá direito, incluindo prestações complementares e acessórias;
 - d) O local em que o trabalhador realizará habitualmente o seu trabalho, o qual será considerado, para todos os efeitos legais, o seu local de trabalho;
 - e) O número de dias por semana em que o trabalhador estará em regime de teletrabalho;
 - f) O período normal do trabalho diário e semanal;
 - g) O horário de trabalho;
 - h) Se o período previsto para a prestação de trabalho em regime de teletrabalho for inferior à duração previsível do contrato de trabalho, a atividade a exercer após o termo daquele período;
 - i) Propriedade dos instrumentos de trabalho bem como o responsável pela respetiva instalação e manutenção e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e de utilização;
 - j) Identificação do Departamento, Unidade ou Núcleo em cuja dependência fica o trabalhador, bem como identificação do responsável junto de quem o trabalhador deve contactar no âmbito da prestação de trabalho.
7. O local de trabalho previsto no acordo de teletrabalho pode ser alterado pelo trabalhador, mediante acordo escrito com o empregador.
8. O acordo de teletrabalho pode ser celebrado com duração determinada ou indeterminada. No caso de ter duração determinada, este acordo não poderá exceder seis meses, renovando-se automaticamente por iguais períodos, se nenhuma das partes declarar por escrito, até 15 dias antes do seu término, que não pretende a renovação.

9. Sendo o acordo de duração indeterminada, qualquer das partes pode fazê-lo cessar mediante comunicação escrita, que produzirá efeitos no 60.º dia posterior àquela.
10. Qualquer das partes pode denunciar o acordo durante os primeiros 30 dias da sua execução.
11. Cessando o acordo de teletrabalho no âmbito de um contrato de trabalho de duração indeterminada, ou cujo termo não tenha sido atingido, o trabalhador retoma a atividade em regime presencial, sem prejuízo da sua categoria, antiguidade e quaisquer outros direitos reconhecidos aos trabalhadores em regime presencial com funções e duração do trabalho idênticas.
12. O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores da ERC com a mesma categoria ou com função idêntica, nomeadamente no que se refere a formação, promoção na carreira, limites da duração do trabalho, períodos de descanso, incluindo férias pagas proteção da saúde e segurança no trabalho, reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais, e acesso a informação das estruturas representativas dos trabalhadores.

Artigo 7.º

(Trabalho Híbrido)

1. Considera-se prestação de trabalho em regime híbrido o exercício de funções em teletrabalho até 2 (dois) dias úteis por semana, com a prestação de funções em regime presencial nos outros dias, sem prejuízo de, quando o trabalhador seja convocado para o efeito, o número de dias em teletrabalho ser alterado.
2. Ao trabalho híbrido aplica-se o previsto no Regulamento da Prestação de Trabalho em Regime Híbrido na ERC.

Artigo 8.º

(Forma do contrato)

1. O contrato de trabalho é reduzido a escrito.
2. O contrato será feito em duplicado, ficando um exemplar para a ERC e outro para o trabalhador, devendo todas as páginas ser rubricadas, com exceção da última que deverá ser assinada por ambas as partes.
3. Do contrato de trabalho constam, nomeadamente, as seguintes indicações:
 - a) Nome completo, estado civil, número de identificação civil, número de identificação fiscal, número de segurança social e domicílio fiscal do trabalhador;
 - b) Denominação, sede e número de identificação de pessoa coletiva da ERC, bem como a identificação completa da pessoa singular por aquela representada, com poderes para o ato;
 - c) Tipo de contrato, data de início do mesmo e, quando aplicável, respetivo termo;
 - d) Carreira e escalão;
 - e) Local de trabalho;
 - f) Período e horário de trabalho;
 - g) Condições particulares de trabalho, quando existam;
 - h) A identificação do dia, mês, ano e lugar em que for assinado.
4. Com a admissão é fornecido ao trabalhador um exemplar do presente Regulamento.

Artigo 9.º

(Período experimental)

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

2. No contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:
 - a) 90 (noventa) dias para os trabalhadores inseridos na carreira administrativa, com exceção da ressalva da alínea seguinte;
 - b) 180 (cento e oitenta) dias para os trabalhadores inseridos na carreira de técnico superior, assim como para os trabalhadores inseridos na carreira administrativa que exerçam funções de secretariado pessoal aos membros do Conselho Regulador;
 - c) 240 (duzentos e quarenta) dias para os Diretores de Departamentos e Coordenadores de Unidades.
3. No contrato de trabalho a termo resolutivo, o período experimental tem a seguinte duração:
 - a) 30 (trinta) dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;
 - b) 15 (quinze) dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.
4. O período experimental pode ser excluído por acordo escrito entre as partes.
5. A duração do período experimental pode ser reduzida por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou por acordo escrito entre partes.
6. A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

CAPÍTULO II
CARREIRAS
SECÇÃO I
TIPO DE CARREIRAS

Artigo 10.º

(Enquadramento profissional)

Os trabalhadores da ERC estão enquadrados em carreiras e níveis de progressão, de acordo com o previsto no presente Regulamento.

Artigo 11.º

(Enquadramento profissional)

As carreiras dos trabalhadores, na ERC, são as seguintes:

- a) Técnico superior;
- b) Administrativo;

Artigo 12.º

(Carreira de Técnico Superior)

1. O conteúdo funcional da carreira de técnico superior compreende o exercício de 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. Implica, ou pode implicar, a elaboração, autonomamente ou em grupo, de informações, propostas, propostas de deliberação, pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns aos diferentes Departamentos, Unidades ou Núcleos.

2. Para efeitos do disposto no número anterior, a carreira de técnico superior pressupõe o exercício de funções com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado e no quadro de uma hierarquia funcional.
3. Constitui requisito de acesso a esta carreira a habilitação literária correspondente ao grau de licenciatura.
4. Podem constituir condições profissionais de ingresso na carreira de técnico superior, a aprovar pelo Conselho Regulador da ERC, a experiência profissional comprovada na área funcional respetiva, bem como a titularidade de grau académico superior ao de licenciatura, formação académica e/ou profissional específica.

Artigo 13.º

(Carreira de Administrativo)

1. O conteúdo funcional da carreira de administrativo compreende o exercício de 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 da ERC.
2. É condição obrigatória de acesso à carreira de administrativo a titularidade, por parte do candidato, do 12.º ano de escolaridade ou de curso que lhe seja equiparado.
3. Podem constituir condições profissionais de ingresso na carreira administrativa, a aprovar pelo Conselho Regulador da ERC, a experiência profissional adequada às funções a desempenhar, bem como formação académica e/ou profissional específica.

Artigo 14.º

(Níveis remuneratórios)

Os níveis remuneratórios da carreira de técnico superior e da carreira administrativo encontram-se previstos nas tabelas I e II do Anexo I ao presente Regulamento, dele fazendo parte integrante.

SECÇÃO II

RECRUTAMENTO E INGRESSO

Artigo 15.º

(Recrutamento)

1. O recrutamento de pessoal será precedido de anúncio público, obrigatoriamente publicado em dois jornais de grande circulação nacional, e no site da ERC, e será efetuado segundo critérios objetivos de seleção, nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 43.º dos Estatutos da ERC, aprovados pela Lei n.º 53/2005, de 08 de novembro.
2. O recrutamento de pessoal obedecerá ao previsto na lei, assim como ao previsto no Regulamento Interno de Tramitação do Procedimento Concursal de Recrutamento na ERC.

Artigo 16.º

(Ingresso)

1. O trabalhador admitido por procedimento concursal, de acordo com as regras definidas em regulamento interno, com celebração de contrato individual de trabalho, é integrado, em princípio, no escalão base da categoria profissional em que é admitido, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2. A admissão pode, por deliberação fundamentada do Conselho Regulador da ERC, sob proposta da Direção Executiva, efetuar-se por escalão superior, considerando, designadamente:
 - a) As funções e atividades para as quais foi contratado e o nível de responsabilidade ou grau de especialização requeridos;
 - b) A experiência e formação profissional relevante para as funções contratadas.
3. No caso de trabalhador a exercer funções na ERC na sequência da celebração de acordo de cedência de interesse público, o seu enquadramento nos escalões de progressão é efetuado nos termos das alíneas a) e b) do número anterior e tendo por referência o valor remuneratório auferido pelo trabalhador na sua carreira de origem.
4. Por deliberação fundamentada do Conselho Regulador da ERC, e sob proposta da Direção Executiva, pode ser retificada a integração do trabalhador nos escalões da ERC, por vir a ser considerada inadequada ou para redução, no decurso da atividade, de assimetrias entre trabalhadores dentro do mesmo grupo profissional.

SECÇÃO III

FUNÇÕES DE DIREÇÃO E COORDENAÇÃO

Artigo 17.º

(Diretores de Departamentos e Coordenadores de Unidades)

1. Cada Departamento da ERC é dirigido por um Diretor e cada Unidade por um Coordenador.
2. Os Departamentos, Unidades e Gabinetes funcionam na direta dependência da Direção Executiva, com exceção do Gabinete de Apoio ao Conselho Regulador que funciona na direta dependência deste.

3. Salvo disposição legal, estatutária ou regulamentar em contrário, nas faltas dos Diretores e Coordenadores estes serão substituídos pelo trabalhador mais antigo do respetivo Departamento ou Unidade.
4. Sem prejuízo do disposto no número anterior, e tratando-se de Departamento ou Unidade que tenha trabalhadores inseridos quer na carreira de técnico superior, quer na carreira de administrativo, nas faltas dos Diretores e Coordenadores estes serão substituídos pelo trabalhador mais antigo inserido na carreira de técnico superior do respetivo Departamento ou Unidade.
5. Compete à Direção Executiva dirigir os Departamentos e Unidades quando não houver Diretores ou Coordenadores nomeados.
6. A remuneração dos Diretores e dos Coordenadores encontra-se prevista no Anexo II ao presente Regulamento, dele fazendo parte integrante, e é composta pela remuneração base e por despesas de representação.
7. Em caso de a remuneração da carreira profissional a que o Diretor e/ou Coordenador pertencer for superior à remuneração prevista para as funções de direção e/ou coordenação, poderá o dirigente optar pela remuneração de origem.

Artigo 18.º

(Nomeação e renovação)

1. A nomeação de Diretor de Departamento e de Coordenador de Unidade é feita pelo Conselho Regulador, sob proposta da Direção Executiva, em regime de comissão de serviço.
2. A comissão de serviço tem a duração de três anos e considera-se automaticamente renovada, por igual período, se até 60 (sessenta) dias antes do seu termo, o Conselho Regulador, sob proposta da Direção Executiva, ou o

trabalhador investido no cargo não manifestarem expressamente a intenção de a fazer cessar, salvo o disposto no artigo seguinte.

Artigo 19.º
(Cessação)

1. A comissão de serviço de Diretor e de Coordenador cessa:
 - a) Pelo seu termo;
 - b) Pela tomada de posse seguida de exercício, a qualquer título, de outro cargo ou função, salvo nos casos e durante o tempo em que haja lugar a suspensão ou em que seja permitida a acumulação;
 - c) Por extinção ou reorganização do Departamento ou Unidade, salvo se for expressamente mantida a comissão de serviço no cargo dirigente do mesmo nível que lhe suceda;
 - d) Por deliberação fundamentada do Conselho Regulador, sob proposta da Direção Executiva, numa das seguintes situações:
 - i. Não realização dos objetivos previstos;
 - ii. Falta de prestação de informações ou prestação deficiente das mesmas, quando consideradas essenciais;
 - iii. Não comprovação superveniente da capacidade adequada a garantir a observação das orientações e objetivos superiormente fixados;
 - iv. Necessidade de imprimir nova orientação à gestão dos serviços;
2. A cessação da comissão de serviço com fundamento na alínea d) do número anterior pressupõe a prévia audição do dirigente sobre as razões invocadas, independentemente da organização de qualquer processo.
3. A cessação de funções de direção ou de coordenação determina o regresso do trabalhador às funções próprias do seu grupo profissional.
4. A cessação de funções de direção ou de coordenação tem como principal efeito, para o trabalhador que tenha exercido essas funções em três ou mais anos

consecutivos, a integração em escalão superior ao detido, a atribuir em função dos anos de exercício de funções de direções ou de coordenação e do mérito evidenciado, por deliberação do Conselho Regulador.

5. O disposto no número anterior não se aplica nos casos em que a cessação de funções de direção ou de coordenação tenha sido motivada por negligência no exercício dessa atividade ou por falta de mérito para o efeito.
6. A cessação de funções nos termos do número anterior deve ser fundamentada.

SECÇÃO IV

NOMEAÇÃO EM COMISSÃO DE SERVIÇO

Artigo 20.º

(Chefe de Gabinete do Conselho Regulador)

1. O Conselho Regulador é coadjuvado por um Chefe de Gabinete, a quem cabe garantir o secretariado técnico do Conselho, assim como a coordenação das funções de apoio ao mesmo.
2. A nomeação do Chefe de Gabinete é feita pelo Conselho Regulador, em regime de comissão de serviço, pela duração do mandato daquele.
3. O Chefe de Gabinete de Conselho Regulador é equiparado, para efeitos remuneratórios, a Diretor de Departamento, nos termos do n.º 6 do artigo 17.º.
4. Se o Chefe de Gabinete for quadro da ERC, aplica-se à cessação de funções, com as devidas adaptações, o artigo 19.º.
5. Se o Chefe de Gabinete não for quadro da ERC, aplicam-se à cessação de funções os artigos 163º e 164º do Código do Trabalho.

Artigo 21.º

(Encarregado de Proteção de Dados)

1. O Conselho Regulador designa um Encarregado de Proteção de Dados.
2. Ao Encarregado de Proteção de Dados compete o desempenho das funções previstas no artigo 39.º do Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD), assim como as demais que decorram a lei e que lhe sejam atribuídas por deliberação do Conselho Regulador.
3. A remuneração do Encarregado de Proteção de Dados é equiparada à do Diretor de Departamento.

Artigo 22.º

(Assessores do Conselho Regulador)

1. O Conselho Regulador pode ser coadjuvado por assessores a contratar em regime de comissão de serviço.
2. A contratação a que se refere o número anterior é feita pelo Conselho Regulador, tendo a duração do seu mandato.
3. Os assessores do Conselho Regulador têm direito a uma retribuição adicional, paga por 14 meses, determinada pelo Conselho Regulador, sob proposta da Direção Executiva, visando compensar o acréscimo de responsabilidades.
4. À cessação de funções aplicam-se os artigos 163º e 164º do Código do Trabalho.

Artigo 23.º

(Assessores da Direção Executiva)

1. A Direção Executiva pode ser coadjuvada por assessores contratados em regime de comissão de serviço.
2. A contratação em regime de comissão de serviço depende de decisão da Direção Executiva, e tem a duração do mandato desta.

3. Os assessores da Direção Executiva têm direito a uma retribuição adicional, paga por 14 meses, determinada pelo Conselho Regulador, sob proposta da Direção Executiva, visando compensar o acréscimo de responsabilidades
4. À cessação de funções aplicam-se os artigos 163.º e 164.º do Código do Trabalho,

CAPÍTULO III

SECÇÃO I

DISPOSIÇÃO GERAL

Artigo 24.º

(Poder de direção)

1. Compete à Direção Executiva fixar as condições em que deve ser prestado o trabalho na ERC, respeitando os limites previstos no Código do Trabalho, nos instrumentos de regulação coletiva de trabalho aplicáveis, no presente Regulamento, e demais regulamentação interna complementar, e na demais legislação aplicável.
2. As normas e regulamentos referidos no número anterior são divulgados através de correio eletrónico, devendo também ser afixados, em todas as instalações da ERC, em local visível, e publicados no *site* da ERC e na Intranet, a fim de todos os trabalhadores deles tomarem conhecimento.

SECÇÃO II
DIREITOS E DEVERES

Artigo 25.º
(Deveres da ERC)

1. Sem prejuízo de outros deveres previstos na lei ou no contrato de trabalho, são deveres da ERC perante os trabalhadores:
 - a) Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente Regulamento, bem como dos demais regulamentos internos e demais decisões aprovadas pelos órgãos competentes em matéria de disciplina, segurança e saúde no trabalho;
 - b) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade, afastando quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente assédio;
 - c) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
 - d) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;
 - e) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;
 - f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;
 - g) Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores;
 - h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
 - i) Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;

- j) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença;
 - k) Manter atualizado o registo dos trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, carreira, avaliações, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias;
 - l) Facultar a consulta do processo individual sempre que o trabalhador o solicite;
 - m) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho;
 - n) Emitir, a solicitação do trabalhador, em qualquer altura, mesmo após a cessação do contrato, certificados de trabalho de que constem a antiguidade, funções ou cargos desempenhados, bem como outras referências relativas à situação profissional.
2. O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

Artigo 26.º

(Regime de teletrabalho em circunstâncias excecionais)

1. Em circunstâncias excecionais e de força maior, como no caso de intempéries, greves gerais de transportes públicos, greves escolares que abranjam filho menor até aos 12 (doze) anos de idade inclusive, doença de filho menor até aos 12 (doze) anos de idade inclusive - mediante entrega de declaração médica -, entre outros, e sempre que as funções a desempenhar assim o permitam, pode ser autorizado que os trabalhadores fiquem em regime de teletrabalho por determinado período de tempo.
2. O trabalhador, em circunstâncias excecionais e mediante entrega de declaração médica, poderá requerer ao Conselho Regulador o regime de teletrabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível a cônjuge ou pessoa que viva em

união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha reta ascendente, descendente ou no 2.º grau da linha colateral.

3. Nos casos previstos nos números anteriores e não sendo possível submeter atempadamente o pedido ao Conselho Regulador, pode a Direção Executiva deferir o mesmo, após parecer favorável da respetiva chefia, submetendo-o, de seguida, a ratificação do Conselho Regulador.

Artigo 27.º

(Formação profissional e académica)

1. A ERC deve proporcionar ao trabalhador ações de formação profissional adequadas à sua qualificação, em conformidade com o previsto na lei.
2. A formação contínua do pessoal ao serviço da ERC deve abranger, em cada ano, pelo menos 10% dos trabalhadores ativos.
3. Ao trabalhador deve ser assegurado, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de 40 horas anuais de formação certificada.
4. A formação referida no número anterior pode ser desenvolvida pelo empregador, por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente e dá lugar à emissão de certificado.
5. A ERC, nos termos dos artigos 89.º a 96-A.º do Código do Trabalho, cria condições para a valorização académica do trabalhador.
6. A ERC pode convencionar com o trabalhador a obrigatoriedade de prestação de serviço durante certo prazo, não superior a três anos, como compensação de despesas extraordinárias comprovadamente feitas na formação profissional do trabalhador, nos termos do artigo 137.º do Código do Trabalho.

7. Nos termos do n.º 2 do artigo 137.º do Código do Trabalho, o trabalhador pode desobrigar-se do cumprimento do acordo referido no número anterior mediante pagamento do montante correspondente às despesas nele referidas.

Artigo 28.º

(Segurança e saúde no trabalho)

1. A ERC está obrigada, nos termos do disposto nos artigos 281.º a 284.º do Código do Trabalho e demais legislação específica, a assegurar aos trabalhadores ao seu serviço a prestação de trabalho em condições de segurança e saúde.
2. A ERC está obrigada a organizar as atividades de segurança e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos seus trabalhadores.

Artigo 29.º

(Deveres dos trabalhadores)

1. Sem prejuízo de outros deveres previstos no Código do Trabalho, e demais legislação aplicável, nos instrumentos de regulação coletiva de trabalho que sejam aplicáveis e demais regulamentação interna complementar ou no contrato de trabalho, são, em especial, deveres dos trabalhadores perante a ERC:
 - a) Cumprir as disposições deste Regulamento, bem como as constantes das ordens de serviço que lhe derem execução;
 - b) Atuar no exercício das suas funções com isenção e independência;
 - c) Tratar os superiores hierárquicos e os colegas com correção e urbanidade;
 - d) Dar conhecimento, através da hierarquia, das deficiências técnicas que verifiquem e que possam afetar o regular funcionamento dos serviços.
2. Os trabalhadores em exercício de funções de direção e coordenação têm, ainda, os seguintes deveres específicos:

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

Artigo 30.º

(Dever de diligência ambiental)

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

Artigo 31.º

(Sigilo profissional)

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

Artigo 32.º

(Regime de incompatibilidades)

1. Os trabalhadores da ERC não podem, nos termos do artigo 44.º dos Estatutos da ERC, prestar trabalho ou outros serviços, realizados por si ou interposta pessoa, remunerados ou não, a empresas sujeitas à sua supervisão ou outras cuja atividade colida com as atribuições e competências da ERC.
2. O exercício pelo trabalhador de atividade docente em instituições do ensino superior depende de autorização do Conselho Regulador, se coincidir com a plataforma de trabalho na ERC.
3. Para efeitos do número anterior, o trabalhador deve apresentar ao Conselho Regulador requerimento fundamentado, anual ou semestral, com menção do tipo de vínculo existente com o estabelecimento de ensino, do horário de aulas do ano ou semestre letivo a que se refere o requerimento e sua compatibilização com as funções exercidas na ERC. A atividade docente em instituições de ensino superior a tempo integral é compatível com o exercício de funções na ERC, desde que estas sejam desempenhadas em regime de contrato de trabalho a tempo parcial.

SECÇÃO III

PRESTAÇÃO DE TRABALHO

Artigo 33.º

(Local de trabalho)

1. Sem prejuízo do número seguinte, o trabalhador presta a sua atividade no local de trabalho contratualmente definido.
2. O trabalhador encontra-se adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

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

Artigo 34.º

(Período normal de trabalho)

1. O período normal de trabalho semanal é de 35 (trinta e cinco) horas.
2. A semana de trabalho é de cinco dias, compreendida entre segunda-feira e sexta-feira.
3. O período normal de trabalho diário, de segunda a quinta-feira, é de sete horas e quarenta e cinco minutos.
4. O período normal de trabalho diário à sexta-feira é de quatro horas.

Artigo 35.º

(Período de funcionamento)

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

Artigo 36.º

(Horário de trabalho)

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

Artigo 37.º

(Tipos de horários de trabalho)

Na organização dos horários de trabalho do pessoal ao seu serviço, pode a Direção Executiva adotar as seguintes modalidades de horários, sempre que possível com o acordo do trabalhador:

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

Artigo 38.º

(Horário fixo)

1. Considera-se “horário fixo” aquele que, exigindo cumprimento da duração semanal do trabalho, se reparte por dois períodos diários, com horas de entrada e de saída fixas, separados por um intervalo de descanso.
2. As horas de entrada e saída são fixadas, para cada trabalhador, pela Direção Executiva, em articulação com aquele.
3. O atraso injustificado do trabalhador, no início da prestação de trabalho, igual ou superior a uma hora é considerado uma falta injustificada e implica a perda da retribuição de meio-dia de trabalho, se o atraso não exceder as três horas, ou de um dia inteiro se o período de ausência for superior.
4. Sem prejuízo do número seguinte, os atrasos injustificados inferiores a uma hora não determinam a perda de retribuição, desde que o trabalhador os compense no mês a que respeitam.
5. Os atrasos injustificados inferiores a uma hora, cujo somatório mensal seja superior a três horas, determinam a perda da retribuição correspondente a cada hora completa de ausência.

Artigo 39.º

(Horário flexível)

1. Considera-se “horário flexível” aquele que permite ao trabalhador gerir o seu tempo de trabalho quanto à escolha das horas de entrada e de saída, atendendo às plataformas existentes.
2. O trabalhador em “horário flexível” pode escolher uma das seguintes plataformas:
 - a) 10H00-12H00/14H30-16H30
 - b) 10H00-12H00/15H00-17H00
 - c) 10H30-12H30/15H00-17H00
 - d) 11H00-13H00/15H00-17H00
 - e) 10H30-12H30/14H30-16H30
3. Sem prejuízo do disposto no número anterior, a prestação do trabalho em horário flexível decorre, de segunda a quinta-feira, entre as 7h30 e as 21h00.
4. Sem prejuízo do disposto no n.º 2, a prestação do trabalho em horário fixo e em horário flexível à sexta-feira decorre entre as 7h30 e as 14h00.
5. O horário flexível não dispensa a presença diária do trabalhador no período da manhã e no período da tarde durante os períodos de presença obrigatória na plataforma escolhida, a comparência às reuniões de trabalho para as quais tenha sido previamente convocado, a presença durante o horário de atendimento ao público, quando aplicável, a fim de assegurar o mesmo, bem como a presença para assegurar o desenvolvimento das atividades normais da ERC sempre que pelo respetivo superior hierárquico seja assim determinado.
6. O saldo de tempo negativo mensal, inferior a três horas e meia, não dá lugar à marcação de falta se for compensado no mês seguinte.
7. O saldo de tempo negativo mensal por cada período de três horas e meia implica a marcação de meio-dia de falta injustificada.

8. Ao trabalhador que, no fim do mês, tenha um saldo de tempo positivo de horas de trabalho igual ou superior a três horas e meia pode solicitar autorização à Direção Executiva, através de requerimento fundamentado, e mediante parecer favorável do respetivo Diretor ou Coordenador, meio-dia de folga, a gozar no mês seguinte, com um limite de três meios-dias/mês.
9. Os saldos de tempo negativos ou positivos não transitam para os meses subsequentes ao mês seguinte.

Artigo 40.º

(Outras disposições sobre o período normal e horário de trabalho)

1. Nos contratos de trabalho a tempo parcial o período normal de trabalho semanal nunca poderá ser igual ou superior a 75% do tempo completo de trabalho
2. Aos trabalhadores-estudantes são fixados pela Direção Executiva, nos termos do regime jurídico respetivo, horários de trabalho adequados à frequência das aulas e às inerentes deslocações para os respetivos estabelecimentos de ensino, sendo-lhes ainda assegurados todos os direitos legalmente previstos e decorrentes de tal estatuto.
3. Aos trabalhadores com autorização do Conselho Regulador para lecionar, nos termos do n.º 2 do artigo 32.º, é fixado pela Direção Executiva horário de trabalho compatível com o período letivo, sem prejuízo da obrigação de cumprimento mensal do período normal de trabalho que é de 35 (trinta e cinco) horas.
4. Nos termos do regime legal de proteção à maternidade e paternidade são definidos horários de trabalho ajustados, nos termos legais, ao acompanhamento dos menores a cargo dos trabalhadores.
5. Os horários referidos nos n.ºs 2 a 4 são requeridos pelo trabalhador, por escrito e fundamentadamente, à Direção Executiva, com menção do tipo de horário e do período pretendido.

Artigo 41.º

(Registo de assiduidade e pontualidade)

1. A ERC procede ao registo de assiduidade e pontualidade dos trabalhadores, através da utilização de um relógio de ponto que considere adequado.
2. A não marcação de ponto carece de justificação escrita apresentada pelo trabalhador à Direção Executiva, nas 24 (vinte e quatro) horas seguintes, ou, não sendo possível dentro deste prazo, por motivo não imputável ao trabalhador, assim que possível.

Artigo 42.º

(Isenção de horário de trabalho)

1. Sob proposta da Direção Executiva e sem prejuízo do regime legal, o Conselho Regulador delibera sobre os regimes e casos em que tem lugar a isenção de horário de trabalho, dependendo a sua aplicação de acordo do trabalhador.
2. Aos trabalhadores isentos do horário de trabalho é pago, enquanto se mantiverem neste regime, um subsídio mensal, determinado pelo Conselho Regulador, sob proposta da Direção Executiva.
3. Os Diretores de Departamento e os Coordenadores de Unidade gozam por inerência de isenção de horário de trabalho, não recebendo pagamento adicional por tal isenção.
4. Às condições e retribuição por isenção de horário de trabalho aplica-se o disposto no Código do Trabalho.

Artigo 43.º

(Condições de prestação de trabalho suplementar)

1. Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho.

2. No caso em que o acordo sobre isenção de horário de trabalho tenha limitado a prestação deste a um determinado período de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que exceda esse período.
3. A prestação de trabalho suplementar é admitida desde que autorizada pela Direção Executiva e quando se verificarem as seguintes condições:
 - a) Quando as necessidades do serviço imperiosamente o exigirem, em virtude da acumulação anormal e transitória de trabalho ou de urgências na realização de tarefas especiais, e não se justifique para tal a admissão de trabalhador;
 - b) Em caso de força maior;
 - c) Quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o normal funcionamento da ERC.
4. Os Diretores de Departamento e os Coordenadores de Unidade que verifiquem a necessidade da prestação de trabalho suplementar por parte dos seus trabalhadores devem solicitar fundamentadamente à Direção Executiva a respetiva autorização prévia.
5. A Direção Executiva informa regularmente o Conselho Regulador do trabalho suplementar prestado.
6. Às condições e pagamento do trabalho suplementar aplica-se o disposto no Código do Trabalho.

SECÇÃO IV

SUBSÍDIOS E FALTAS

Artigo 44.º

(Subsídios de Férias e de Natal)

1. O trabalhador tem direito a receber um subsídio de férias de valor igual a um mês de retribuição base.
2. O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição base, que deve ser pago até 15 de dezembro de cada ano.

3. Os subsídios de férias e de Natal são calculados com base na média dos valores de retribuições e compensações retributivas auferidas nos últimos dois meses, ou no período de duração do contrato se esta for inferior.

Artigo 45.º

(Faltas)

1. Sem prejuízo dos números seguintes, aos trabalhadores da ERC é aplicável o regime jurídico das faltas constante dos artigos 248º e seguintes do Código do Trabalho, sendo as mesmas consideradas justificadas ou injustificadas pelo Diretor Executivo.
2. Consideram-se faltas justificadas, sem perda de retribuição, nem de subsídio de refeição, as que não ultrapassem três dias, seguidos ou interpolados, mediante requerimento fundamentado do trabalhador.
3. Nos termos do n.º 2 do artigo 255.º do Código do Trabalho, implicam a perda de retribuição as seguintes faltas justificadas:
 - a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de proteção na doença;
 - b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
 - c) Por assistência a membro do agregado familiar;
 - d) As previstas na alínea j) do nº 2 do artigo 249º do Código do Trabalho quando excedam 30 dias por ano;
 - e) A autorizada ou aprovada pelo empregador;
4. A falta por motivo de doença do próprio devidamente comprovada determina:
 - a) A perda da totalidade da remuneração base diária no 1º, 2º e 3º dias de incapacidade temporária, nas situações de faltas seguidas ou interpoladas, sem prejuízo do n.º 2 supra;

- b) A perda de 10% da remuneração base diária a partir do 4º dia e até ao 30º dia de incapacidade temporária, no caso dos trabalhadores que estejam na ERC em regime de cedência de interesse público e descontem para a Caixa Geral de Aposentações.
 - c) Para os trabalhadores da ERC em regime de contrato individual de trabalho ou em regime de cedência de interesse público, mas que descontem para a Segurança Social, recebem 65% da remuneração base média diária, pago pela mesma.
5. A contagem dos períodos de 3 e 27 dias a que se referem, respetivamente, as alíneas a) e b) do número anterior é interrompida sempre que se verifique a retoma da prestação de trabalho.
 6. A aplicação da alínea b) do n.º 3 depende da prévia ocorrência de três dias sucessivos e não interpolados por incapacidade temporária nos termos da alínea a) do mesmo número.
 7. O disposto na alínea a) do n.º 4 não implica a perda da remuneração base diária nos casos de internamento hospitalar ou de cirurgia de ambulatório, doença por tuberculose e doença com início no decurso do período de atribuição do subsídio parental que ultrapasse o termo desse período.
 8. No caso dos trabalhadores da ERC em regime de cedência de interesse público que descontem para a Caixa Geral de Aposentações, as faltas por doença descontam na antiguidade para efeitos de carreira quando ultrapassem 30 dias seguidos ou interpolados em cada ano civil.
 9. O disposto nos n.ºs 4 a 8 não se aplica às faltas por doença dadas por pessoas com deficiência, quando decorrentes da própria incapacidade.
 10. Para efeitos do disposto no artigo 251.º do Código do Trabalho, e no caso de falta por falecimento de cônjuge, parente ou afim, o dia de falecimento não é contabilizado, iniciando-se o período previsto no mencionado artigo a partir do primeiro dia útil a seguir ao falecimento.

11. Para efeitos de contagem dos dias de falta por falecimento de cônjuge, parente ou afim apenas serão considerados os dias úteis, não se contando o dia do falecimento e os dias correspondentes a fins-de-semana, feriados ou tolerâncias de ponto.
12. Para efeitos do disposto no artigo 251.º do Código do Trabalho, e no caso de o falecimento de cônjuge, parente ou afim de trabalhador ocorrer durante o período de férias deste as mesmas interrompem-se.
13. As faltas por doença implicam a perda do subsídio de refeição, sem prejuízo do previsto no n.º 2 do presente artigo.

Artigo 46.º

(Assistência a filho)

1. Para assistência na doença ou acidente a filhos menores de 12 anos, ou sem limite de idade, em caso de filho com deficiência ou doença crónica, cada progenitor tem direito a faltar ao trabalho até 30 dias por ano civil, seguidos ou interpolados, ou durante todo o período de eventual hospitalização, tendo direito ao correspondente subsídio da segurança social durante esses dias de faltas.
2. Para assistência na doença ou acidente a filhos maiores de 12 anos, cada progenitor tem direito a um período máximo de até 15 dias de faltas ao trabalho, seguidos ou não, em cada ano civil, tendo direito ao correspondente subsídio da segurança social durante esses dias de faltas.
3. O direito previsto nos n.ºs 1 e 2 do presente artigo não pode ser usado simultaneamente pelo pai e pela mãe.
4. O trabalhador da ERC que preste assistência na doença ou acidente a filho tem de entregar declaração comprovativa de que o outro progenitor tem atividade profissional e que não falta pelo mesmo motivo ou de que está impossibilitado de prestar assistência.

5. Aos períodos de faltas referidos acresce um dia por cada filho além do primeiro, com direito ao correspondente subsídio da segurança social.
6. Caso ocorra alguma das situações previstas neste artigo, o trabalhador terá direito ao pagamento de um subsídio correspondente a 65% da remuneração de referência.

Artigo 47.º

(Justificação de falta para efeitos de realização de atos médicos ou complementares)

1. Sempre que um trabalhador se tenha de ausentar parcialmente do trabalho em virtude de uma consulta médica, realizar um ato de enfermagem ou outro tipo de exame/tratamento complementar, a sua falta será justificada desde que devidamente comprovada.
2. Se o trabalhador se deslocar para a realização de tais atos antes de iniciar a prestação diária de trabalho ou se, estando a trabalhar, se ausentar e já não regressar nesse dia, ser-lhe-á justificada a ausência correspondente ao período de duração da consulta, ato de enfermagem ou outro tipo de exame/tratamento complementar acrescido de 60 (sessenta) minutos correspondente à deslocação.
3. No caso de o trabalhador ter de se deslocar para um local que implique uma distância superior ao indicado no número anterior e, conseqüentemente, maior tempo de deslocação, deverá aquele solicitar à Direção Executiva a justificação do tempo a mais.
4. No caso de o trabalhador regressar ao local de trabalho após o ato médico ou complementar ser-lhe-á contabilizado o tempo do percurso até ao trabalho, acrescido do período de duração da consulta, ato de enfermagem ou outro tipo de exame/tratamento complementar.

SECÇÃO V
FÉRIAS, FERIADOS E LICENÇAS

Artigo 48.º
(Férias)

1. Os trabalhadores da ERC têm direito a 25 (vinte e cinco) dias úteis de férias.
2. As férias são marcadas até ao dia 31 de março de cada ano e autorizadas pela Direção Executiva, sempre que possível com o acordo do trabalhador.
3. O mapa de férias definitivo deve ser elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de abril de cada ano.
4. As férias podem ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, em cumulação ou não com férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador ou sempre que este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro.
5. Pode ainda ser cumulado o gozo de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no ano em causa, mediante acordo entre empregador e trabalhador.
6. Depois de marcadas as férias, a Direção Executiva apenas pode adiar ou suspender o seu gozo, sem o acordo expresso do trabalhador, por exigências imperiosas do serviço.
7. O adiamento ou suspensão do gozo de férias nos termos do número anterior confere ao trabalhador o direito à indemnização dos prejuízos que haja comprovadamente sofrido por não ter gozado as férias na época fixada.
8. A pedido do trabalhador pode a Direção Executiva, ouvido o Diretor de Departamento ou o Coordenador de Unidade, autorizar a alteração das férias previamente autorizadas.
9. O gozo das férias não se inicia quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou por outro facto que não lhe seja imputável, desde que

haja comunicação do mesmo à Direção Executiva, em conformidade com o artigo 244º, n.º 1, do Código do Trabalho.

10. O gozo das férias suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou por outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação do mesmo à Direção Executiva, em conformidade com o n.º 1 do artigo 244º do Código do Trabalho.
11. No caso do número anterior, e após o termo do impedimento, o trabalhador pode gozar os dias de férias em falta, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo entre as partes.
12. O gozo de férias suspende-se quando seja dada tolerância de ponto.

Artigo 49.º

(Feriados e tolerâncias)

1. São feriados obrigatórios os dias 1 de janeiro, de Sexta-Feira Santa, de Domingo de Páscoa, 25 de abril, 1 de maio, de Corpo de Deus, 10 de junho, 15 de agosto, 5 de outubro, 1 de novembro, 1, 8 e 25 de dezembro.
2. Pode ainda a ERC observar os seguintes feriados facultativos:
 - a) Terça-feira de Carnaval;
 - b) 13 de junho, feriado municipal.
3. O dia de aniversário do trabalhador equivale a tolerância de ponto a ser gozada por aquele.
4. Quando o dia de aniversário do trabalhador coincidir com feriado, sábado, domingo ou coincidir com uma tolerância de ponto concedida por outro motivo, poderá aquele gozar a referida tolerância no dia útil imediatamente a seguir àquele.
5. A requerimento do trabalhador a tolerância de ponto concedida no dia do seu aniversário pode ser gozada em outra data.

6. Por deliberação da Direção Executiva podem ser concedidas outras tolerâncias de ponto, além das aqui previstas.

Artigo 50.º

(Licença sem retribuição)

1. A ERC pode conceder, a pedido do trabalhador, licença sem retribuição até um ano, prorrogável até ao máximo de 3 (três) anos consecutivos.
2. O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.
3. No ano de cessação da licença sem retribuição o trabalhador tem direito a férias, na proporção de dois dias por cada mês completo de trabalho a prestar.
4. O critério referido no número anterior é igualmente aplicável para determinação do valor do subsídio de Natal.
5. A concessão da licença sem retribuição é decidida pelo Conselho Regulador, sob proposta da Direção Executiva, e após parecer do Diretor ou Coordenador do Departamento ou Unidade a que o trabalhador está adstrito, mediante a apresentação pelo trabalhador de requerimento escrito, fundamentado e com menção do período pretendido.

Artigo 51.º

(Licença com retribuição)

1. A ERC pode conceder, a pedido do trabalhador, 10 (dez) dias úteis de licença com retribuição, em cada ano civil, para efeitos de frequência de formação profissional ou académica.
2. A concessão da licença com retribuição é decidida pelo Conselho Regulador, sob proposta da Direção Executiva, mediante a apresentação pelo trabalhador de requerimento escrito, fundamentado e com menção do período pretendido.
3. A licença com retribuição apenas pode ser concedida se se verificarem, nomeadamente, os seguintes pressupostos:

- a) Relevância da formação para as funções desempenhadas pelo trabalhador na ERC;
 - b) O trabalhador ter tido, no último ano, um desempenho qualificado, pelo menos, como Relevante;
4. É correspondentemente aplicável, com as necessárias adaptações, o n.º 2 do artigo anterior.

SECÇÃO VI

RETRIBUIÇÃO E OUTRAS ATRIBUIÇÕES PATRIMONIAIS

Artigo 52.º

(Tabela remuneratória)

1. A remuneração base dos trabalhadores da ERC é fixada nos termos das tabelas remuneratórias que constam dos Anexos I e II ao presente Regulamento e que deste fazem parte integrante.
2. O Conselho Regulador, sob proposta da Direção Executiva, revê anualmente, até ao dia 31 de março, o índice salarial, atendendo, nomeadamente, à inflação, à atualização do índice salarial da função pública e ao desempenho da ERC no ano anterior.

Artigo 53.º

(Retribuição mensal)

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

Artigo 54.º

(Retribuição adicional por tarefas de coordenação)

1. A retribuição adicional por tarefas de coordenação visa contemplar o desempenho de funções que, pela sua natureza, impliquem especial acréscimo de responsabilidades e depende de deliberação do Conselho Regulador.
2. Não são abrangidos pela remuneração adicional referida no número anterior os Diretores de Departamento e os Coordenadores de Unidade.
3. Aos trabalhadores abrangidos pela retribuição adicional é pago, enquanto se mantiverem nesses regimes, o montante mensal fixado em tabela aprovada pelo Conselho Regulador e atualizada anualmente.
4. A retribuição adicional por tarefas de coordenação é também devida:
 - a) Nos subsídios de férias e Natal;
 - b) Nos casos de doença inferior a 60 dias ou de acidente de trabalho inferior a 120 dias.

Artigo 55.º

(Suplemento mensal de abono para falhas)

1. Têm direito ao suplemento designado por abono para falhas os trabalhadores da carreira administrativa que, de acordo com a caracterização do mapa de pessoal, ocupem posto de trabalho nas áreas de tesouraria ou cobrança, que envolvam o manuseamento ou guarda de valores, numerário, títulos ou documentos.
2. O abono para falhas é apenas devido quando haja efetivo exercício de funções e enquanto perdurarem as condições que determinaram a sua atribuição.
3. Sempre que se verifique impedimento temporário do titular do direito ao abono para falhas, será o mesmo atribuído ao funcionário que o substitua no exercício das suas funções.

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

Artigo 56.º

(Subsídio de refeição)

1. Os trabalhadores têm direito a receber um subsídio de refeição por cada dia de trabalho efetivamente prestado, cujo valor é fixado anualmente pela Direção Executiva.
2. Para efeitos do número anterior, considera-se dia de trabalho efetivo aquele em que o serviço prestado tiver a duração de, pelo menos, metade do período normal de trabalho.
3. O subsídio de refeição pode ser pago em dinheiro, juntamente com a remuneração mensal, ou em cartão refeição, ficando também neste caso disponível no mesmo dia que o do ordenado mensal.
4. Cabe ao trabalhador decidir como quer receber o subsídio de refeição e informar o Departamento de Gestão
5. Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar em dia de descanso semanal tem direito a subsídio de refeição se o trabalho começado na parte da manhã se prolongar para além das 13.00h e a outro subsídio de refeição se se prolongar para além das 20.00h.
6. O subsídio de refeição não é atribuído durante as férias e não é computado no cálculo do subsídio de Natal e de férias.
7. Na ausência justificada por tolerância de ponto não é descontado o subsídio de refeição.

Artigo 57.º

(Prémio de desempenho)

1. Por decisão do Conselho Regulador, sob proposta da Direção Executiva, pode ser atribuído ao trabalhador um prémio anual de montante não superior a três vezes o valor da retribuição base mensal, que incida sobre as seguintes componentes gerais:
 - a) Mérito do trabalhador aferido na avaliação de desempenho;
 - b) Empenho e dedicação do trabalhador para a concretização dos objetivos da ERC;
 - c) Atitude pessoal e competências comportamentais.
2. A atribuição de prémio de desempenho é tornada pública na ERC.

Artigo 58.º

(Benefícios complementares)

1. Os trabalhadores da ERC, assim como os seus cônjuges e filhos até aos 25 anos de idade, beneficiam de seguro de saúde.
2. A ERC pode instituir, nos termos da lei, em benefício dos seus trabalhadores, esquemas complementares de segurança social ou outros benefícios de natureza social.

SECÇÃO VII
PODER DISCIPLINAR

Artigo 59.º
(Poder disciplinar)

A ERC tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, a exercer nos termos previstos no Código do Trabalho e no [Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho](#) da ERC.

Artigo 60.º
(Instauração e instrução de processos disciplinares)

Os processos de natureza disciplinar são instaurados por deliberação do Conselho de Regulador da ERC, nos termos do Código do Trabalho.

CAPÍTULO IV
MOBILIDADE NA CATEGORIA E INTERCARREIRAS

Artigo 61.º
(Mobilidade intracarreira)

1. A mobilidade na categoria consiste na mudança para um Departamento ou Unidade diferentes, embora com níveis de responsabilidade e complexidade semelhantes.
2. A mobilidade intracarreira tem sempre de ser fundamentada e está sujeita ao preenchimento dos seguintes critérios cumulativos:
 - a) Lugar previsto e não ocupado no quadro de pessoal da ERC;
 - b) Cabimento;
 - c) Existência de necessidades funcionais e organizacionais que a justifiquem;
 - d) Competências do trabalhador para o desempenho das funções;

3. A mobilidade intracarreira pode resultar de proposta fundamentada pelo trabalhador ou pela Direção Executiva, carecendo de decisão final do Conselho Regulador.

Artigo 62.º

(Mobilidade intercarreiras)

1. A mobilidade intercarreiras consiste na mudança de carreira no mesmo Departamento ou Unidade onde o trabalhador se encontra a desempenhar funções ou entre diferentes Departamentos ou Unidades.
2. A mobilidade intercarreiras opera-se para o exercício de funções não inerentes à carreira de que o trabalhador é titular e inerentes a carreira de grau de complexidade funcional superior ao da carreira em que se encontra integrado ou ao da categoria de que é titular.
3. A mobilidade intercarreiras tem sempre de ser fundamentada e está sujeita ao preenchimento dos seguintes critérios cumulativos:
 - a) Lugar previsto e não ocupado no quadro de pessoal da ERC;
 - b) Cabimento;
 - c) Existência de necessidades funcionais e organizacionais que a justifiquem;
 - d) Competências do trabalhador para o desempenho das funções.
4. A mobilidade intercarreiras depende da titularidade de habilitação adequada do trabalhador e do seu consentimento.
5. No caso de mobilidade de carreira de administrativo para a carreira de técnico superior, o trabalhador nunca poderá auferir uma remuneração inferior à que corresponde à carreira de que é titular.
6. No caso de mobilidade intercarreiras, o trabalhador deverá ser remunerado atendendo à tabela remuneratória da carreira de técnico superior e deverá ser remunerado pela posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que se encontrava posicionado na carreira de origem.

7. A mobilidade intercarreiras pode resultar de proposta fundamentado do trabalhador ou da Direção Executiva, carecendo de decisão final do Conselho Regulador.

CAPÍTULO V

DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 63.º

(Requisição de trabalhadores da ERC)

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

Artigo 64.º

(Regime de segurança social)

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

Artigo 65.º

(Trabalhadores em regime de comissão de serviço, requisição ou destacamento)

1. O presente Regulamento aplica-se, naquilo que não seja incompatível com a especificidade da situação respetiva, aos trabalhadores que prestem serviço à ERC em regime de comissão de serviço, requisição ou destacamento.
2. Os trabalhadores a que se refere o número anterior têm direito ao subsídio de refeição que, nos termos do n.º 1 do artigo 56.º, seja fixado para o pessoal ao serviço da ERC e, quando aplicável, à parcela variável da retribuição referida no

artigo 54.º, ao subsídio de isenção de horário previsto no n.º 2 do artigo 42.º e ao prémio de desempenho previsto no artigo 57.º, os quais são abonados pela ERC.

Artigo 66.º

(Distribuição do regulamento)

O presente Regulamento, e as posteriores alterações, são distribuídos a todos os trabalhadores que se encontrem ao serviço da ERC e publicado na Intranet e no site da ERC

Artigo 67.º

(Entrada em vigor)

O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua aprovação pelo Conselho Regulador.

Aprovado em Reunião de Conselho Regulador de 25 de setembro de 2024

Anexo I – Tabela Remuneratória da carreira Técnica Superior e Administrativa

Regulamento Interno de Carreiras e de Prestação de Disciplina do Trabalho na ERC

Carreira Técnica Superior

Escalões	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Níveis Remuneratórios	27	29	31	33	36	38	40	43	46	50	54	60	65	71	78
Valor	€ 1 969,68	€ 2 078,11	€ 2 186,53	€ 2 294,95	€ 2 457,57	€ 2 566,01	€ 2 674,43	€ 2 838,52	€ 3 004,40	€ 3 225,58	€ 3 446,76	€ 3 778,53	€ 4 055,02	€ 4 386,79	€ 4 773,86

Carreira Administrativa

Escalões	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Níveis Remuneratórios	9	10	11	12	13	15	16	18	20	22	24	27	30	33	38
Valor	€ 1 017,56	€ 1 070,19	€ 1 122,84	€ 1 175,46	€ 1 228,09	€ 1 333,35	€ 1 385,99	€ 1 491,25	€ 1 596,52	€ 1 701,78	€ 1 807,04	€ 1 969,68	€ 2 132,32	€ 2 294,95	€ 2 566,01

Anexo II – Tabela Remuneratória da carreira Dirigente

Dirigentes

Cargo	Diretor de Departamento	Coordenador de Unidade
Índice	85	75
Remuneração Base	€ 3 580,87	€ 3 159,59
Representação	€ 716,17	€ 631,92
Total	€ 4 297,04	€ 3 791,51