

CARAM - Centro de Abate da Região Autónoma da Madeira, EPERAM

REGULAMENTO DE CARREIRAS

Capítulo I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1.º

Objeto e âmbito

O presente Regulamento tem por objeto a definição e o estabelecimento do regime das carreiras profissionais em que se encontram integrados os trabalhadores do CARAM – CENTRO DE ABATE DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA, EPERAM, adiante abreviadamente designado por CARAM.

Artigo 2.º

Regime Jurídico

Aos trabalhadores do CARAM aplica-se o regime jurídico previsto no Código do Trabalho, conforme dispõe o artigo 14.º do Decreto Legislativo Regional n.º 6/2006/M, de 14 de março, na sua redação atual, bem como o regime geral da segurança social.

Artigo 3.º

Pessoal

1. O mapa de pessoal do CARAM é composto por trabalhadores contratados em regime de contrato individual de trabalho.
2. Os trabalhadores da administração pública regional, central ou local, bem como os trabalhadores de quaisquer institutos públicos ou empresas públicas, podem ser autorizados a exercer funções no CARAM, em regime de comissão de serviço ou de cedência de interesse público, conservando todos os direitos inerentes ao quadro de origem.
3. Os trabalhadores do CARAM, podem ser chamados a exercer funções, em regime de comissão de serviço ou de cedência de interesse público, em qualquer serviço da administração pública regional, central ou local, bem como em quaisquer institutos públicos ou empresas públicas, conservando todos os direitos inerentes ao quadro de origem.

O presente documento foi aprovado por unanimidade, no Conselho de Administração de 14.07.2021.
Divulga-se
14.07.2021

Artigo 4.º

Princípios Gerais

1. A gestão do mapa de pessoal do CARAM assenta num modelo orientado para o impulso da produtividade e obtenção de resultados, adotando-se em consequência os mecanismos de flexibilização de meios adequados à transversalidade dos projetos desenvolvidos, promovendo-se o desenvolvimento e valorização profissionais de acordo com as especiais exigências de cada função.
2. A celebração de contrato de trabalho com a CARAM pressupõe a adesão do trabalhador a toda a regulamentação interna que seja aplicável a esta entidade.
3. A evolução na carreira e a remuneração de cada trabalhador têm por base o desempenho, a experiência e o mérito individual, de acordo com as regras definidas no presente regulamento.

Artigo 5.º

Conceitos

Para efeitos de presente regulamento, considera-se:

- a) **Carreira profissional** - o conjunto de conteúdos funcionais que exigem conhecimentos, aptidões e habilitações específicos pela sua natureza e complexidade;
- b) **Escalão** - a posição remuneratória atribuída na carreira do trabalhador;
- c) **Ingresso** - admissão em carreira do quadro do CARAM;
- d) **Acesso** – transição de uma carreira profissional para outra;
- e) **Reclassificação** – a mudança do trabalhador para área funcional distinta, com alteração ou não da sua carreira quando as funções exercidas não correspondam à atividade efetivamente desenvolvida;
- f) **Recolocação** – a colocação do trabalhador em função e ou local de trabalho adequado às suas condições pessoais e profissionais, com alteração ou não da sua carreira;
- g) **Reconversão** – a mudança do trabalhador para área funcional distinta, com a sua consequente integração em atividade profissional diversa por reestruturação de sectores do CARAM, incluindo encerramento total ou parcial dos mesmos ou reorganização de atividades, designadamente, por introdução de novas tecnologias;
- h) **Progressão** – mudança para o escalão imediatamente superior dentro da mesma categoria;
- i) **Função** – Traduz-se no exercício de uma determinada atividade ou atividades.

Capítulo II

CARREIRAS

SECÇÃO I

CARREIRAS PROFISSIONAIS E ESCALÕES

Artigo 6.º

Carreiras Profissionais

1. As carreiras profissionais existentes no CARAM têm o seu conteúdo funcional definido por remissão para as carreiras correspondentes no âmbito do regime aplicável ao vínculo de emprego público e compreendem:
 - a) Carreira de Técnico Superior;
 - b) Carreira de Assistente Técnico;
 - c) Carreira de Assistente Operacional.
2. Cada uma das carreiras referidas no número anterior desdobram-se em treze escalões remuneratórios.
3. Todos os trabalhadores do CARAM são integrados numa das carreiras profissionais fixadas no número 1, de acordo com a atividade profissional efetivamente desempenhada.

Artigo 7.º

Mapa de pessoal

1. Todos os trabalhadores contratados pelo CARAM ao abrigo do contrato individual de trabalho são integrados no seu mapa de pessoal.
2. No mapa de pessoal referido no número anterior, os trabalhadores são organizados por carreiras, com menção do nome, área de atividade e escalão remuneratório.
3. Todos os trabalhadores a exercer funções no CARAM na sequência de celebração de acordo de cedência de interesse público previsto na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, serão enquadrados nas carreiras e escalões remuneratórios de acordo com a sua experiência e formação profissional, sendo o escalão remuneratório definido por referência ao da sua carreira de origem.

Artigo 8.º

Desenvolvimento das carreiras

1. As carreiras profissionais são unicategoriais.
2. Os escalões remuneratórios de cada carreira têm por base a antiguidade e os resultados da avaliação do desempenho.
3. O ingresso na carreira de **técnico superior** depende da titularidade de licenciatura adequada às funções, podendo ser condição preferencial a experiência profissional na área funcional respetiva.
4. O ingresso na carreira de **assistente técnico** depende da titularidade do 12º ano de escolaridade ou equivalente. A titularidade do 12º ano pode ser substituída por **CAP** na área funcional respetiva, podendo ser condição preferencial a experiência profissional nessa área funcional.
5. O ingresso na carreira de **assistente operacional** depende da titularidade da escolaridade mínima obrigatória, podendo ser condição preferencial a experiência profissional adequada às funções a desempenhar.

Artigo 9.º

Tabelas Remuneratórias

Os valores correspondentes aos escalões remuneratórios previstos no n.º 2 do artigo 6.º, constam do Anexo I ao presente Regulamento, constituindo parte integrante do mesmo.

SECÇÃO II

RECRUTAMENTO, INGRESSO E EVOLUÇÃO PROFISSIONAL

Artigo 10.º

Processo de recrutamento e seleção

1. O recrutamento de trabalhadores opera mediante procedimento simplificado de contratação para escolha de profissional para o exercício da função e mediante a definição prévia de atuação a que se destina, da atividade a contratar, dos requisitos exigidos e dos métodos e critérios objetivos a aplicar.
2. Para a seleção dos candidatos podem ser utilizados, isolada ou conjuntamente, os seguintes métodos:
 - a) Prova de conhecimentos;
 - b) Entrevista profissional;
 - c) Avaliação curricular;

3. Cabe ao Conselho de Administração determinar, de forma fundamentada e de acordo com as exigências da atividade a contratar, quais os métodos de seleção adequados a cada caso.

Artigo 11.º

Ingresso

1. O ingresso numa carreira obedece às regras constantes no presente Regulamento, observando-se o seguinte:
 - a) O candidato deve deter o perfil, as qualificações e a experiência adequados à função e à natureza do trabalho a desenvolver;
 - b) O ingresso numa carreira efetua-se pelo escalão base, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
2. O ingresso numa carreira pode fazer-se para escalão superior, mediante decisão do Conselho de Administração, de acordo com as exigências fixadas na respetiva oferta de trabalho, tendo em consideração a avaliação efetuada ao trabalhador, a experiência profissional e o nível de responsabilidade ou grau de especialização requeridos.
3. A admissão deverá constar de contrato reduzido a escrito e assinado em duplicado, destinando-se um exemplar ao CARAM e outro ao trabalhador, de acordo com as regras vigentes aplicáveis do Código do Trabalho.

Artigo 12.º

Evolução profissional

A evolução profissional faz-se por acesso a nova carreira ou por progressão nos escalões da respetiva carreira.

Artigo 13.º

Acesso a carreira superior

1. O acesso a carreira de superior complexidade técnica dependerá da verificação cumulativa dos seguintes requisitos:
 - a) Necessidade operacional declarada pelo Conselho de Administração;
 - b) Titularidade das habilitações necessárias ou de experiência equivalente, quando admissível;
 - c) Classificação positiva na avaliação de desempenho dos últimos dois anos;
 - d) Formação profissional exigível para o posto de trabalho a preencher na nova carreira;
 - e) Disponibilidade orçamental.

2. O acesso a carreira de superior complexidade técnica efetua-se para o escalão a que corresponda nível de remuneração imediatamente superior ao já detido.

Artigo 14.º

Avaliação do desempenho

1. A avaliação dos trabalhadores do CARAM faz-se nos termos do SIADAP-RAM, estabelecido pelo Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, de 21 de agosto, com as necessárias adaptações.
2. Os ciclos de avaliação são bienais, sendo os pontos somados da seguinte forma:
 - a) Menção de “Desempenho adequado” - dois pontos;
 - b) Menção de “Desempenho relevante” - quatro pontos;
 - c) Menção de “Desempenho excelente” - seis pontos.

Artigo 15.º

Progressão profissional

1. A progressão na carreira tem por base o desempenho, a experiência e o mérito individual, nos termos do presente Regulamento, de acordo com o SIADAP-RAM, sendo que, para progredir na respetiva posição remuneratória, os colaboradores do CARAM têm que acumular 10 pontos.
2. Em situações de exceção, em que a avaliação não tenha sido aplicada, ou que tenha sido adotado um sistema sem diferenciação por mérito, serão seguidas as diretivas e/ou legislação regional com competência nesta matéria.
3. A atribuição de pontos é acumulativa, significando que, quando há uma progressão, são consumidos os pontos relativos àquela progressão, mantendo-se o remanescente no "saldo" do colaborador, utilizável em futuras progressões.
4. As alterações do posicionamento remuneratório dos colaboradores nas carreiras profissionais no CARAM efetuam-se, com as necessárias adaptações, nos termos definidos para os trabalhadores em funções públicas, de acordo com o disposto nos artigos 156.º a 158.º da Lei Geral em Funções Públicas, com as especificidades constantes do presente Regulamento.

J

SECÇÃO III

RECLASSIFICAÇÃO, RECOLOCAÇÃO E RECONVERSÃO

Artigo 16.º

Funções

1. O trabalhador exerce funções correspondentes à carreira em que se encontra integrado, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.
2. O Conselho de Administração pode encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas no seu grupo profissional, desde que não haja diminuição de retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.
3. A decisão de alteração deve ser justificada com a indicação da necessidade a suprir e do tempo previsível da sua duração.
4. O exercício de funções de complexidade superior à da carreira do trabalhador, nomeadamente por substituição, não confere o direito à integração na mesma, não podendo o trabalhador opor-se a retomar as funções de origem logo que cesse a necessidade suprida.
5. O exercício de funções diferentes das respeitantes à carreira do trabalhador cessa automaticamente com o decurso do prazo estipulado no n.º 3, retomando aquele as funções próprias da sua carreira de origem.

Artigo 17.º

Reclassificação, Recolocação e Reversão

1. As alterações da situação profissional do trabalhador podem ocorrer:
 - a) Por incapacidade do trabalhador para o exercício da sua atividade profissional, retificação do enquadramento da carreira profissional por falta de correspondência com a atividade efetivamente desenvolvida, mediante reclassificação e recolocação;
 - b) Por introdução de novas tecnologias, ou por encerramento, total ou parcial, ou reorganização de sectores ou atividades do CARAM, mediante reversão.
2. As alterações previstas na alínea a) do número anterior carecem da concordância do trabalhador.

SECÇÃO IV

DIRIGENTES

Artigo 18.º

Dirigentes da estrutura matricial

1. Os cargos de direção da estrutura matricial, nomeadamente os cargos de Diretor de Serviços, Chefe de Divisão, Chefes de Secção e Encarregados de Secção não se encontram inseridos em carreiras e serão exercidos em regime de comissão de serviços pelo período de até três anos renovável, nos termos previstos nos artigos seguintes e no Código do Trabalho e têm o seu conteúdo funcional definido por remissão para os correspondentes no âmbito do emprego público.
2. Os cargos mencionados no número anterior encontram-se definidos no organigrama em vigor do CARAM, conforme Anexo II ao presente Regulamento, que dele faz parte integrante, podendo ser ou não ser preenchidos mediante avaliação da necessidade e deliberação do Conselho de Administração.

Artigo 19.º

Remuneração de dirigentes da estrutura matricial

1. Os cargos de direção definidos no artigo anterior são nomeados pelo Conselho de Administração em função do perfil, habilitações e experiência profissional necessários ao cargo a exercer e têm a seguinte remuneração:
 - a) Diretor/a de Serviços - remuneração indexada ao 9.º escalão remuneratório da tabela a que se refere o Artigo 8º, da carreira de Técnico Superior.
 - b) Chefe de Divisão – remuneração indexada ao 7.º escalão remuneratório da tabela a que se refere o Artigo 8º, da carreira de Técnico Superior.
 - c) Chefe de Secção – remuneração indexada ao 5.º escalão remuneratório da tabela a que se refere o Artigo 8º, da carreira de Técnico Superior.
 - d) Encarregado de Secção – remuneração indexada ao 7.º escalão remuneratório da tabela a que se refere o Artigo 8º, da carreira de Assistente Técnico.
2. A elegibilidade para nomeação aos cargos definidos no número anterior depende da titularidade das seguintes habilitações mínimas:
 - a) Diretor/a de Serviços - titularidade de licenciatura, podendo ser condição preferencial a experiência na gestão de equipas multidisciplinares e a experiência profissional na área funcional respetiva.

- b) Chefe de Divisão - titularidade de licenciatura, podendo ser condição preferencial a experiência profissional na área funcional respetiva.
- c) Chefe de Secção – titularidade de licenciatura, podendo ser condição preferencial a experiência profissional na área funcional respetiva.
- d) Encarregado de Secção – titularidade do 12º ano de escolaridade ou equivalente, podendo ser condição preferencial a experiência profissional na área funcional respetiva.

Artigo 20.º

Regime de desempenho

1. A comissão de serviço referida no artigo 18.º é renovável, salvo oposição do Conselho de Administração ou do trabalhador comunicada à outra parte, com antecedência mínima de 30 ou 60 dias, consoante aquela tenha durado, respetivamente, até dois anos ou período superior.
2. Sem prejuízo do disposto no número anterior, a comissão de serviço pode cessar a todo o tempo, por decisão do Conselho de Administração tomada quer por sua iniciativa, com fundamento em justa causa ou em mera conveniência do serviço, quer na sequência de solicitação fundamentada do trabalhador.

Artigo 21.º

Garantias

1. O trabalhador que desempenhe as funções em regime de comissão de serviço mantém todos os direitos inerentes à sua carreira profissional.
2. O trabalhador que desempenhe as funções em regime de comissão de serviço pode optar pelo vencimento ou retribuição base da sua situação jurídico-funcional de origem.

Artigo 22.º

Cessação da comissão de serviço

A cessação da comissão de serviço não confere quaisquer direitos indemnizatórios e determina o regresso do trabalhador à posição da carreira profissional em que se encontra integrado, devendo ser considerado, para efeitos de promoção e progressão, o tempo de exercício e avaliação das funções exercidas em regime de comissão.

Capítulo III
REMUNERAÇÃO

SECÇÃO I
REMUNERAÇÃO BASE E SUBSÍDIOS

Artigo 23.º

Remuneração

1. Para efeitos do presente Regulamento, considera-se remuneração o valor abonado ao trabalhador como contrapartida do seu trabalho.
2. A remuneração base é o montante pecuniário correspondente à posição remuneratória onde o trabalhador se encontra posicionado no âmbito da carreira de que é titular ou do cargo exercido em comissão de serviço.
3. A remuneração base anual é paga em 14 mensalidades, correspondendo uma delas ao subsídio de Natal e outra ao subsídio de férias, nos termos da lei.
4. Aos trabalhadores que exerçam funções de apoio direto ao Conselho de Administração poderá ser atribuída uma majoração na sua remuneração de até 20% do valor da sua remuneração base, a definir pelo Conselho de Administração.
5. A todos os trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho efetivamente prestado, um subsídio de refeição pecuniário cujo valor será fixado de acordo com o regime jurídico aplicável aos trabalhadores em funções públicas, como determina o n.º 2 do artigo 18.º do Decreto Legislativo Regional n.º 13/2010/M, de 5 de agosto, na redação dada pelo Decreto Legislativo Regional n.º 2/2011/M, de 10 de janeiro.
6. O CARAM entregará aos trabalhadores documento comprovativo e discriminativo da remuneração.
7. A remuneração será paga através de transferência bancaria, até ao dia 25 de cada mês.

Artigo 24.º

Remuneração do período de férias e subsídio de férias

1. A remuneração do período de férias corresponde à remuneração que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo, com exceção do subsídio de refeição.
2. Além da remuneração referida no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias, nos termos do Código do Trabalho.

Artigo 25.º

Subsídio de Natal

1. Os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal, a atribuir nos termos do Código do Trabalho, que deve ser pago no mês de novembro de cada ano.
2. O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, no ano de admissão do trabalhador e no ano da cessação do contrato.

SECÇÃO II

PRESTAÇÕES COMPLEMENTARES E ACESSÓRIAS

Artigo 26.º

Ajudas de custo e deslocações

O direito a ajudas de custo e deslocações obedece ao disposto no regime jurídico aplicável aos trabalhadores em funções públicas, como determina o n.º 2 do artigo 18.º do Decreto Legislativo Regional n.º 13/2010/M, de 5 de agosto, na redação dada pelo Decreto Legislativo Regional n.º 2/2011/M, de 10 de janeiro.

Artigo 27.º

Abono por falhas

Aos trabalhadores que exerçam funções de pagamento e recebimento de quantias pecuniárias pode ser atribuído um abono mensal por falhas adequado à responsabilidade inerente à atividade desempenhada nos limites anualmente fixados no Decreto Regulamentar Regional de Execução do Orçamento da Região Autónoma da Madeira.

Artigo 28.º

Disponibilidade permanente

Aos trabalhadores a quem possa ser solicitada uma disponibilidade permanente para a prestação de trabalho a qualquer hora e em qualquer dia, ou que tenham que se encontrar de prevenção ou piquete para assegurar o funcionamento ininterrupto do CARAM é atribuído um suplemento mensal por disponibilidade fixado em €100,00 ilíquidos, pagos 11 meses por ano, através de deliberação do Conselho de Administração.

Artigo 29.º

Isenção de horário de trabalho

1. Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

- X
- a) Exercício de cargo de administração ou direção, ou de funções de confiança, fiscalização ou apoio a titular desses cargos;
 - b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites do horário de trabalho;
 - c) Teletrabalho e outros casos de exercício regular de atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato por superior hierárquico.
2. Compete ao Conselho de Administração a verificação da necessidade e deliberação de isentar de horário de trabalho, determinado trabalhador nos termos do número anterior e do Código do Trabalho.

SECÇÃO III

PRÉMIOS

Artigo 30.º

Prémios

1. O Conselho de Administração pode determinar, nos termos do Código do Trabalho, a atribuição, no final de cada ano económico, de outros benefícios ou formas de reconhecimento do mérito profissional, designadamente, através da deliberação de uma política de prémios, aplicável aos trabalhadores com avaliação de desempenho positiva.
2. Compete ao Conselho de Administração a verificação dos requerimentos previstos no número anterior e a produção dos atos necessários à concretização dos efeitos deles decorrentes em conformidade com os resultados dos relatórios da avaliação e desempenho.

Capítulo IV

SEGURANÇA SOCIAL E BENEFÍCIOS COMPLEMENTARES

Artigo 31.º

Regime de segurança social

Os trabalhadores ficam sujeitos ao regime de segurança social que lhes seja aplicável de acordo com o regime jurídico aplicável ao vínculo que detêm.

Artigo 32.º

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1. O CARAM está sujeito aos regimes legais de proteção dos trabalhadores em caso de acidentes de trabalho e doenças profissionais, designadamente, de celebração de contrato de seguro de acidentes e doenças profissionais.

2. O CARAM obriga-se ao pagamento por inteiro das retribuições dos trabalhadores acidentados ou atingidos por doenças profissionais, desde que tais direitos não estejam garantidos pelo regime legal previsto no número anterior.

Capítulo IV

DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Artigo 33.º

Tempo de Serviço e antiguidade

Considera-se tempo de serviço efetivo, todo o período em exercício de funções ou a este legalmente equiparado, contado desde a data de celebração do contrato de trabalho.

Artigo 34.º

Publicidade do regulamento

O presente Regulamento e as posteriores alterações são publicitados pelos meios que internamente forem considerados mais adequados ao seu conhecimento por todos os trabalhadores.

Artigo 35.º

Esclarecimento de dúvidas e integração de lacunas

As dúvidas e lacunas emergentes do presente Regulamento serão esclarecidas por deliberação do Conselho de Administração e integradas nos termos do Código de Trabalho.

Artigo 36.º

Transição

1. Os trabalhadores atualmente integrados nas carreiras do CARAM transitam para as carreiras constantes no presente Regulamento, conforme descrito no Anexo III ao presente Regulamento, que dele faz parte integrante.
2. O nível remuneratório a aplicar será o nível mais próximo da remuneração atual, não podendo a nova remuneração ser inferior à anteriormente auferida.

Artigo 37.º

Entrada em vigor

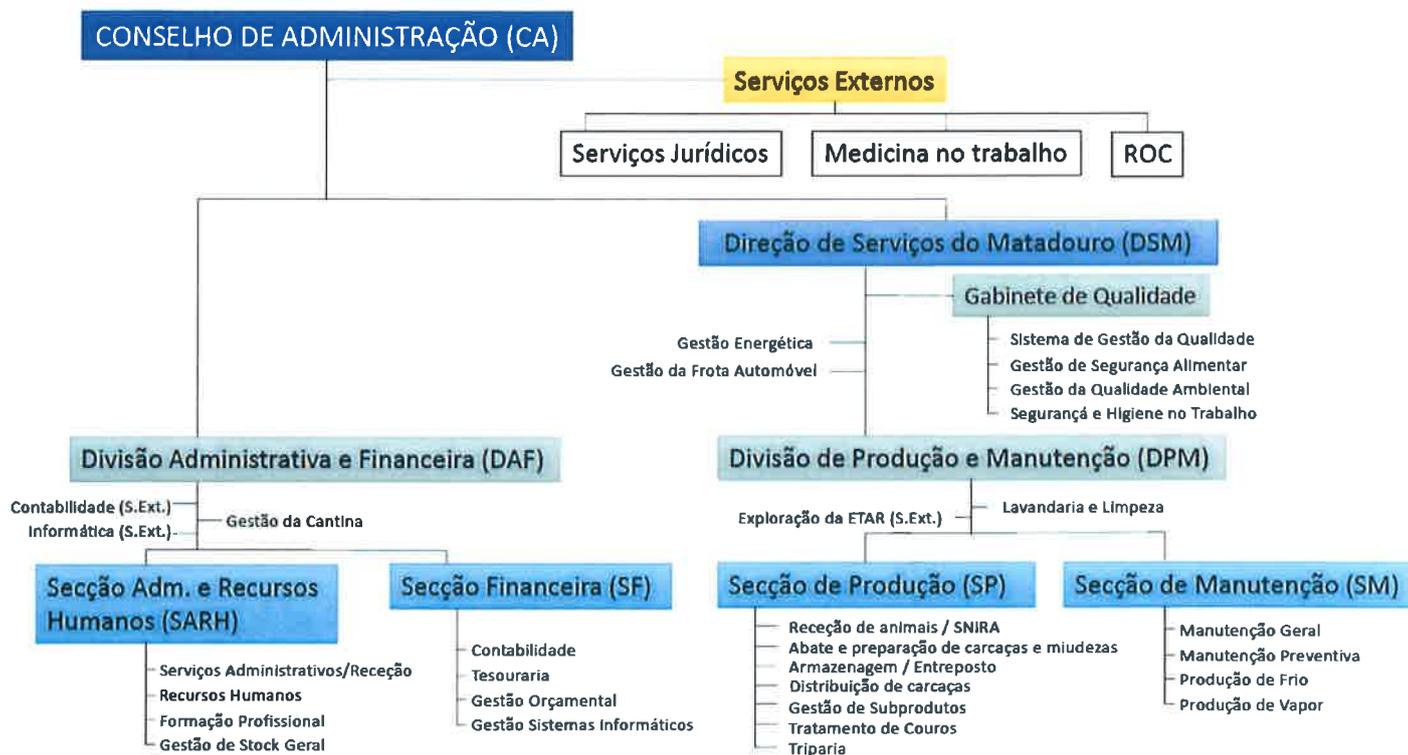
O presente Regulamento entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua aprovação pelo Conselho de Administração.

ANEXO I
Tabelas Remuneratórias

CARAM, EPERAM		
Carreira	Escalaço	Venc. Base
Técnico Superior	13	3 374,23 €
	12	3 219,30 €
	11	3 064,36 €
	10	2 909,42 €
	9	2 754,48 €
	8	2 599,54 €
	7	2 444,60 €
	6	2 238,01 €
	5	2 031,43 €
	4	1 824,84 €
	3	1 618,26 €
	2	1 411,67 €
	1	1 205,08 €
Assistente Técnico	13	1 618,26 €
	12	1 566,61 €
	11	1 514,96 €
	10	1 463,32 €
	9	1 308,37 €
	8	1 205,08 €
	7	1 153,44 €
	6	1 101,80 €
	5	1 050,14 €
	4	998,50 €
	3	946,85 €
	2	895,21 €
	1	750,26 €
Assistente Operacional	13	1 463,32 €
	12	1 360,03 €
	11	1 308,37 €
	10	1 256,73 €
	9	1 153,44 €
	8	1 101,80 €
	7	1 050,14 €
	6	998,50 €
	5	895,21 €
	4	840,11 €
	3	801,91 €
	2	750,26 €
	1 (RMMG-RAM)	682,00 €

f

ANEXO II Organograma



ANEXO III
Tabela de Transição

Carreira Anterior	Carreira Atual
Técnico Superior	Técnico Superior
Coordenador Técnico	Assistente Técnico
Técnico Administrativo	
Técnico de Informática	
Motorista Ajudante	Assistente Operacional
Magarefe	
Indiferenciado	
Auxiliar de limpeza	
Lavadeira	
Cozinheira	
Operário Qualificado	
Motorista de Ligeiros	