

AGÊNCIA REGULADORA MULTISSETORIAL DA ECONOMIA - ARME
Conselho de Administração

Deliberação n.º 41/CA/2025

Sumário: Aprovando o Plano de Carreiras, Funções e Remuneração (PCFR) do Pessoal da Agência Reguladora Multissetorial da Economia (ARME).

De 18 de junho de 2025

Aprovação do Plano de Carreiras, Funções e Remuneração (PCFR) do Pessoal da Agência
Reguladora Multissetorial da Economia (ARME)

A presente estrutura da Agência Reguladora Multissetorial da Economia (ARME) decorre da fusão de duas entidades reguladoras setoriais, a Agência Nacional das Comunicações (ANAC) e a Agência de Regulação Económica (ARE), as quais possuíam culturas organizacionais distintas, bem como modelos de carreiras e de remuneração divergentes. Com a concretização da fusão, procurou-se proceder à integração das duas abordagens no que concerne à gestão de recursos humanos, tendo como consequência a implementação de estratégias que, no entanto, não lograram êxito na sua aceitação por parte dos trabalhadores integrados na ARME.

Na base dessa não aceitação encontra-se o Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) da ARME, documento que estabelece e delimita o sistema de evolução profissional no seio da organização, definindo os intervalos salariais, a estrutura de progressão na carreira e os princípios subjacentes a tais progressões.

O atual PCCS reúne um conjunto de normas, hoje em dia, percebidas como injustas na gestão das carreiras dos trabalhadores, bem como na sua evolução salarial.

As razões subjacentes à decisão dos trabalhadores foram apuradas a partir de um estudo diagnóstico que antecedeu o processo de elaboração do novo Plano, Carreiras, Funções e Remunerações (PCFR), desenvolvido no âmbito do Plano Estratégico Trienal 2024–2026 da ARME.

Este estudo concluiu, de forma inequívoca, que o PCCS se revelou um instrumento inadequado para atender às expectativas das partes envolvidas, configurando-se como uma das principais causas da insatisfação manifestada pelos trabalhadores.

Adicionalmente, verificou-se que o PCCS não refletia as necessidades estratégicas da própria ARME, funcionando antes como uma ferramenta de clivagem entre trabalhadores oriundos de diferentes estruturas, o que obstruía o desenvolvimento de uma cultura organizacional coesa e identitária da ARME.

Entre as principais áreas de melhoria identificadas no diagnóstico realizado destacam-se as

seguintes:

- Falta de equidade salarial interna, resultante do processo de construção do modelo de remunerações subjacente à constituição da ARME, originada pela fusão da ANAC e da ARE.
- As carreiras previstas no PCCS preveem uma evolução diferenciada por ano, excessivamente lento e dependente de critérios considerados inadequados, como a exigência de um grau de Mestre.
- O PCCS inclui uma lista de áreas de licenciaturas que restringem o acesso à carreira dos quadros superiores, tornando este acesso rígido e frequentemente desatualizado.
- O PCCS prevê que as progressões salariais sigam uma lógica de concurso, pressupondo a existência de vagas para que tal progressão seja viável.
- Inexistência de uma diferenciação salarial entre as remunerações praticadas para o grupo funcional dos Diretores e o grupo funcional dos Técnicos Superiores, que reflita os níveis de responsabilidades dos referidos grupos.

No sentido de resolver as várias áreas de melhoria identificadas e alinhar a missão estratégica da ARME com a sua realidade ao nível da gestão dos seus trabalhadores e garantir a sua satisfação a longo-prazo, foi desenhado um novo Plano de Carreiras, Funções e Remunerações (PCFR) que assenta em princípios de gestão de carreiras fundamentalmente diferentes.

Neste sentido, com vista à resolução dos pontos anteriormente identificados, foram concebidas as seguintes medidas, as quais foram incorporadas no novo PCFR:

- No novo PCFR foi concebido um modelo de carreiras que privilegia critérios de mérito, em substituição dos critérios de antiguidade vigentes no atual PCCS, cujo modelo, no que respeita à evolução na carreira, baseia-se numa estrutura que estabelece períodos mínimos de permanência em cada categoria e nível. Ao alterar o paradigma subjacente ao desenvolvimento profissional, passando este a ser fundamentado em critérios de desempenho, assegura-se uma gestão orientada por objetivos, alinhando o sucesso da organização com o êxito do trabalhador. Esta abordagem visa, assim, evitar futuros desalinhamentos relativos à equidade salarial interna, que, anteriormente, eram definidos com base na antiguidade.
- Foi elaborada uma nova estrutura de carreiras, simplificada e com um número reduzido de categorias, centrada no conceito de função, em substituição dos antigos conceitos de “categoria profissional” e “nível”. Esta simplificação visa facilitar a compreensão do modelo por todas as partes envolvidas. O conceito de função, fundamentado no Manual de Funções da ARME, assume-se como o elemento central do novo modelo de carreiras, uma vez que define claramente as responsabilidades e o perfil exigido para cada função. Em contraste, os conceitos de “categoria” e “nível” vigentes no PCCS não proporcionam uma distinção suficientemente clara e precisa entre funções, dificultando a compreensão das diferenças e

das exigências associadas a cada um.

- A Grelha Salarial, em consonância com o modelo de carreiras proposto, segue uma lógica transparente, evitando um número excessivo de posições de remuneração para cada grupo profissional, de modo a impedir a excessiva lentificação das progressões. Ao mesmo tempo, permite uma evolução vertical (promoção profissional que envolve mudança de função) que contemple aumentos salariais mais rápidos para os trabalhadores que assumem funções progressivamente mais complexas e exigentes.
- As carreiras, especialmente a carreira técnica superior, define critérios mínimos de formação académica apenas no momento do ingresso na mesma. Após esse acesso, as evoluções verticais (promoções, com mudança de função) ocorrem por concurso, de acordo com o perfil da função estabelecido no Manual de Funções. Já as evoluções horizontais (progressões profissionais dentro da própria função) são baseadas no mérito, sem necessidade de concurso, conforme a avaliação de desempenho obtida.
- A definição de uma área de formação específica como requisito de admissão na função faz parte do perfil da função, tal como estipulado no Manual de Funções, e não do modelo de carreiras.
- O modelo de desenvolvimento profissional não condiciona a progressão à existência de vagas, permitindo essa possibilidade a todos os trabalhadores que, no âmbito do sistema de gestão de desempenho (SGD), provem reunir os critérios necessários para a progressão.

Neste contexto, apresenta-se, o novo Plano de Carreiras, Funções e Remunerações, o qual se propõe mitigar os desafios identificados e promover uma gestão mais eficiente e proveitosa para a organização.

Foram promovidas sessões de socialização e recolha de contributos junto de todos os trabalhadores, tendo igualmente sido ouvidos os órgãos da ARME, o Fiscal Único e o Conselho Consultivo.

Procedeu-se ainda à audição da organização sindical representativa dos trabalhadores da ARME.

Assim,

O Conselho de Administração da Agência Reguladora Multisectorial da Economia - ARME, reunido em sessão ordinária de 18 de junho de 2025, e no uso das suas competências conferidas pela alínea j) do n.º 1 do artigo 40.º e pelo n.º 1 do artigo 78.º dos Estatutos da ARME, aprovados pelo Decreto-Lei n.º 50/2018, de 20 de setembro, aprovou o presente Plano de Carreiras, Funções e Remunerações, anexo à presente deliberação, da qual faz parte integrante.

O Conselho de Administração, feita na cidade da Praia, aos 18 de junho de 2025. — A Presidente, *Leonilde Santos* e os Administrador, *João de Pina F. Tomar* e *Carlos Ramos*.

PLANO DE CARREIRAS, FUNÇÕES E REMUNERAÇÕES (PCFR) DO PESSOAL DA AGÊNCIA REGULADORA MULTISectorIAL DA ECONOMIA (ARME)

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1º

Objeto

O presente Plano de Carreiras, Funções e Remunerações (PCFR) estabelece os princípios, regras e critérios de organização, estruturação e desenvolvimento do pessoal da Agência Reguladora Multisectorial da Economia (ARME).

Artigo 2º

Âmbito

O presente PCFR aplica-se a todo o pessoal que esteja na dependência orgânica e funcional da ARME, independentemente da modalidade de vinculação e da constituição da relação jurídica de emprego e, bem assim, com as devidas adaptações, ao pessoal em regime de comissão de serviço.

Artigo 3º

Objetivos

O presente PCFR visa os seguintes objetivos:

- a) Adequar o enquadramento profissional do pessoal em regime de carreira ao grau de exigência das funções que lhes são cometidas;
- b) Criar mecanismos de atração e retenção de recursos humanos qualificados e com um perfil ajustado ao desempenho das diferentes funções da carreira;
- c) Alinhar as políticas e práticas de gestão de recursos humanos do pessoal com as melhores práticas nesse domínio, com destaque para a gestão de desempenho focada em objetivos de resultado e atividades-chave, avaliação de funções e a gestão de carreiras, alicerçada no conceito de função, clarificada a partir de uma descrição de função;
- d) Promover um desenvolvimento profissional baseado no mérito, aferido a partir do sistema de gestão de desempenho e na equidade, assegurada a partir do processo de avaliação de funções subjacente à política de remunerações;
- e) Modernizar o regime jurídico de desenvolvimento profissional do pessoal e clarificar as

regras relativas às evoluções profissionais de que podem beneficiar, nomeadamente às condições e regras aplicáveis, como aos benefícios e processos de reconhecimento associados a essas evoluções.

Artigo 4º

Definições

Para efeitos do disposto no presente PCFR, considera-se:

- a) “Função”, conjunto de responsabilidades e atividades, com um objetivo global semelhante, que são levadas a cabo por pessoas de determinado órgão de estrutura, exigindo o adequado desempenho dessa função pelos seus titulares um perfil mínimo de qualificação, experiência e outros requisitos;
- b) “Posto de Trabalho”, conjunto de atividades e responsabilidades atribuídas a uma única pessoa;
- c) “Descrição de Função”, documento sintético que identifica o objetivo global, as principais tarefas e responsabilidades e o perfil mínimo de qualificação, experiência ou outros requisitos exigidos para alguém poder desempenhar uma determinada função;
- d) “Manual de Funções”, documento que integra todas as descrições de função da ARME;
- e) “Avaliação de Funções”, processo de análise do conteúdo de uma função, a partir da sua descrição, que permite, utilizando um modelo de avaliação de funções constituído por um conjunto de critérios de valorização e escalas previamente definidas, atribuir uma determinada pontuação a cada função, conseguindo comparar, de forma transparente e com a maior objetividade possível, os níveis de responsabilidade e a exigência do perfil requerido dos titulares de cada uma das funções;
- f) “Grupo de Enquadramento Funcional” (GEF), intervalo de pontuação que decorre da escala utilizada na Avaliação de Funções e que permite definir qual o posicionamento mínimo e máximo, na grelha de remunerações, a que os titulares de uma determinada função podem aceder;
- g) “Grelha de Remunerações”, tabela salarial que pré-define os valores de remuneração, e respetivos intervalos, que podem ser atribuídos aos trabalhadores, incluindo aos que exercem funções de direção, de acordo com o seu GEF;
- h) “Banda Salarial”, consiste num intervalo de remuneração mínima e máxima atribuível aos trabalhadores inseridos num determinado GEF;

- i) “Evolução Vertical”, mudança de função a que corresponde uma mudança para um GEF mais elevado, permitindo ao trabalhador aceder futuramente às evoluções horizontais que correspondem aos aumentos de nível salarial previstos para esse novo GEF;
- j) “Evolução Horizontal”, mudança para um escalão de remuneração mais elevado dentro do mesmo GEF como consequência dos bons resultados cumulativos obtidos no sistema de gestão de desempenho.
- k) “Função de Gestão”, função desempenhada em regime de comissão de serviço ou contrato de gestão que integra o conjunto de funções de direção ou coordenação de órgão de estrutura ou de equipas;
- l) “Comissão de Serviço”, corresponde ao exercício de funções de direção, coordenação ou consultoria, limitado no tempo, por nomeação do Conselho de Administração;
- m) “Carreira Técnica Superior”, carreira que integra o conjunto de funções de natureza técnica cujo conteúdo exige uma formação superior, correspondendo ao grau mínimo de licenciado;
- n) “Carreira Administrativa ou de Apoio Operacional”, carreira que integra as funções de suporte de natureza administrativa ou de apoio operacional para as quais não se exige uma formação superior;
- o) “Evolução Profissional”, conjunto de evoluções verticais, correspondentes a mudança de função e GEF, e de evoluções horizontais, correspondendo a aumentos de remuneração por mérito dentro do mesmo GEF, que permitem que um trabalhador desempenhe novas funções mais exigentes e complexas, obtendo o justo reconhecimento salarial pelo seu aumento de responsabilidades e pelo seu mérito;
- p) “Categoria”, designação atribuída aos trabalhadores que assinala a sua vinculação a uma determinada carreira da ARME, correspondendo igualmente, no caso da Carreira Técnica Superior, a diferentes níveis de experiência e maturidade profissional desse trabalhador;
- q) “Quadro previsional de pessoal”, documento organizado por órgão de estrutura que contém a indicação das funções e do número de postos de trabalho atuais em cada uma dessas funções, incluindo os trabalhadores contratados a termo certo, bem como do número de postos de trabalho de que o órgão de estrutura necessita para o desenvolvimento das suas atividades em cada ciclo de planeamento estratégico da ARME;
- r) “Sistema de Gestão de Desempenho” (SGD), conjunto integrado de procedimentos que visam a clarificação das expetativas em relação ao desempenho de cada um dos

trabalhadores da ARME, a avaliação do desempenho desses trabalhadores tendo em conta essas expectativas, e a comunicação adequada do grau em que essas expectativas foram alcançadas ou superadas, sendo essa comunicação utilizada como instrumento de melhoria contínua do desempenho e motivação profissionais;

s) “Créditos de Desempenho” (CDD), pontuação acumulada de cada trabalhador decorrente da aplicação dos procedimentos previstos no SGD, e que qualificam o mesmo para uma evolução horizontal por mérito, dentro dos limites do seu GEF ou categoria.

Artigo 5º

Regime jurídico aplicável

1. O pessoal da ARME rege-se pelo presente PCFR, pelo Código Laboral e demais legislação aplicável.
2. Os direitos, deveres e o código de conduta, as regalias e a tabela remuneratória do pessoal que integra os efetivos do pessoal da ARME são aprovados pelo Conselho de Administração, com parecer prévio do Conselho Consultivo.
3. O pessoal da ARME está abrangido pelo regime de previdência social dos trabalhadores por conta de outrem.

Artigo 6º

Incompatibilidades

1. A adoção do regime do contrato individual de trabalho não dispensa, nos termos da Constituição, os requisitos e limitações decorrentes da prossecução de interesse público, nomeadamente os respeitantes a acumulações, impedimentos e incompatibilidades legalmente estabelecidas para os funcionários e agentes administrativos.
2. Os trabalhadores da ARME não podem prestar trabalhos ou serviços, remunerados ou não, a entidades reguladas ou outras, cuja atividade colida com as atribuições da ARME.
3. Os trabalhadores da ARME não podem, ainda, receber rendas ou ofertas das entidades reguladas, seus acionistas ou participantes, associações ou representantes de entidades reguladas, ou ainda representantes de consumidores.

Artigo 7.º

Liberdade Contratual

A celebração do contrato de trabalho e o início a qualquer título do exercício de funções, no

âmbito do regime jurídico do contrato de trabalho, pressupõe a aceitação do trabalhador do presente PCFR e demais regulamentos complementares de gestão dos recursos humanos que disciplinam a relação do trabalho.

Artigo 8.º

Mobilidade

1. Os funcionários e agentes da Administração Pública, direta ou indireta, das autarquias locais, bem como os trabalhadores das empresas públicas e privadas podem desempenhar funções na ARME, em regime de requisição, comissão ordinária de serviço ou outro, nos termos da lei, com a garantia do seu lugar de origem e dos direitos neles adquiridos, considerando-se o período da comissão como tempo de serviço prestado nos quadros de que provenham, suportando a ARME as despesas inerentes.

2. Os trabalhadores da ARME podem desempenhar funções noutras entidades, sem prejuízo do disposto no artigo 6º, em regime de destacamento, requisição ou outro, nos termos da lei, com garantia do seu lugar de origem e dos direitos nele adquiridos, incluindo os benefícios de aposentação ou reforma e sobrevivência e evolução profissional, considerando-se tal período como tempo de serviço efetivamente prestado na ARME.

3. Os trabalhadores da ARME em comissão de serviço, nos termos do número anterior, podem optar pelo vencimento correspondente ao seu quadro de origem ou pelo correspondente às funções que vão desempenhar.

4. O pagamento do salário e demais encargos com os trabalhadores referidos no n.º 2 e 3 é da responsabilidade da entidade onde se encontrem a exercer funções.

Artigo 9.º

Princípios de Organização

Na definição e construção de um modelo eficaz de carreiras que responde às reais necessidades da ARME foram adotados os seguintes princípios orientadores:

- a) Objetividade no enquadramento em carreiras ou categorias mais adequadas às competências de cada trabalhador;
- b) Clareza dos processos de integração e perspetiva de desenvolvimento na ARME;
- c) Definição das condições de evolução profissional na carreira, mediante a avaliação dos níveis de complexidade e responsabilidade das diferentes funções e do desempenho do trabalhador;

- d) Vinculação ao conteúdo funcional previamente estabelecido, sem prejuízo da flexibilidade multifuncional e a polivalência no âmbito da respetiva categoria;
- e) Fixação de salários e demais componentes do sistema remuneratório fixados com base na natureza, grau de responsabilidade e complexidade de cada função;
- f) Peculiaridade de cada carreira e compatível com as obrigações inerentes aos respetivos processos de trabalho; e
- g) Potenciar o desenvolvimento sustentado dos recursos humanos da ARME.

CAPÍTULO II

ADMISSÃO DE PESSOAL

Artigo 10.º

Requisitos de Admissão

1. São requisitos gerais de admissão os seguintes:

- a) Nacionalidade cabo-verdiana, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- b) Idade não inferior a 18 anos;
- c) Habilitações literárias e ou experiência profissional adequada à função a integrar.

2. Podem ser recrutados trabalhadores para exercer funções fora do quadro mediante contrato de trabalho a termo certo, nos termos previstos na lei.

Artigo 11.º

Princípios de admissão

O recrutamento do pessoal da ARME está sujeito a concurso, devendo obedecer aos seguintes princípios:

- a) Publicação da oferta de emprego pelos meios adequados;
- b) Igualdade de condições e oportunidade de candidato;
- c) Aplicação de métodos e critérios objetivos de avaliação e seleção;
- d) Fundamentação da decisão, nos termos previstos no regulamento do concurso.

Artigo 12.º**Recrutamento e Seleção**

1. O recrutamento para preenchimento de vagas de ingresso no quadro de pessoal da ARME é realizado através de concurso que objetiva avaliar o potencial dos candidatos, de acordo com o perfil de cada uma das funções definido no Manual de Funções, podendo ser introduzidos fatores preferenciais que complementam o perfil mínimo da função descrito.
2. O concurso de ingresso obedece aos princípios de liberdade de candidatura, de igualdade de condições, de gênero e de oportunidades para todos os candidatos obedecendo às condições seguintes:
 - a) O procedimento do concurso deve sempre definir a função alvo do recrutamento e demais requisitos do candidato à vaga;
 - b) O ingresso depende das habilitações acadêmicas, profissionais e experiência profissional ou outras exigidas;
 - c) O ingresso no quadro de pessoal da ARME, efetua-se, em regra, no primeiro nível de remuneração do GEF;
 - d) Em situações excepcionais, mediante deliberação do Conselho de Administração, podem ser admitidos para nível superior ao nível de remuneração mais baixo do respectivo GEF, candidatos cujas habilitações acadêmicas, experiência profissional ou grau de especialização assim justifiquem.

Artigo 13.º**Métodos de seleção**

1. Os métodos de seleção aplicados são definidos em cada procedimento de recrutamento de seleção, devendo ser previamente comunicados aos candidatos em sede de anúncio do procedimento.
2. No concurso de ingresso são utilizados isolada ou conjuntamente, os seguintes métodos de seleção:
 - a) Avaliação curricular;
 - b) Prova de conhecimento, quando aplicável em virtude do perfil da função;
 - c) Prova de avaliação de competências e motivações, que podem incluir uma entrevista;

- d) Teste psicotécnico, quando aplicável em virtude do perfil da função; e
- e) Entrevista final.

3. A realização de concurso de ingresso e de evolução vertical na carreira é definida por deliberação do Conselho de Administração.

Artigo 14.º

Formação

1. A ARME deve promover a realização de ações de capacitação intelectual e técnica, tendo em vista a qualificação dos seus técnicos, e o desenvolvimento dos recursos humanos.
2. As ações formativas são objeto de um plano anual e incluem seminários, conferências, mesas redondas, cursos de curta duração em que os trabalhadores da ARME podem ser formadores ou formandos.
3. A formação profissional dos trabalhadores da ARME é efetuada nos termos do regulamento aprovado pelo Conselho de Administração.

Artigo 15.º

Modalidades de vinculação

1. Os trabalhadores podem ser recrutados mediante contrato de trabalho a termo certo ou por contrato de trabalho por tempo indeterminado.
2. Os elementos considerados como não essenciais por lei podem ser dispensados e não interferem na validade do contrato de trabalho.
3. As condições de celebração do contrato de trabalho a termo certo são as previstas na lei laboral.

Artigo 16.º

Período experimental

1. O recrutamento para o quadro efetivo da ARME é precedido de um período experimental destinado à apreciação das aptidões do candidato, de acordo com a complexidade técnica e responsabilidade das funções e tem a duração prevista no Código Laboral.
2. No contrato a termo certo há um período experimental com a duração de dois meses, sendo que essa duração não pode ser superior a um quarto do prazo acordado para a duração do contrato.

3. O período experimental conta-se como tempo de serviço na antiguidade do trabalhador.
4. Durante o período experimental qualquer das partes pode livremente denunciar o contrato, sem invocação de motivo, nem aviso prévio.

CAPÍTULO III

CARREIRAS E EVOLUÇÃO PROFISSIONAL

Seção I

Carreiras

Artigo 17º

Carreiras

1. Os trabalhadores da ARME são enquadrados numa carreira específica e, dentro desta, numa determinada categoria.
2. Os trabalhadores da ARME são enquadrados na carreira:
 - a) Técnica Superior; e
 - b) Administrativa ou de Apoio Operacional.

Artigo 18º

Carreira Técnica Superior

A Carreira Técnica Superior engloba todas as funções que requerem formação superior e um perfil profissional de elevada especialização dos seus titulares, integrando as seguintes categorias profissionais:

- a) Técnico Superior (TS), que corresponde à categoria inicial de acesso às funções técnicas, não exigindo experiência profissional anterior significativa na função ou em funções similares;
- b) Técnico Superior Principal (TSP), que corresponde a um nível médio de experiência ou maturidade profissional na função técnica ou em funções semelhantes, equivalente, de forma indicativa, a um mínimo de dez anos;
- c) Técnico Superior Sénior (TSS), que corresponde a um nível elevado de experiência ou maturidade profissional na função técnica ou em funções semelhantes, equivalente, de forma indicativa, a um mínimo de quinze anos.

Artigo 19º

Carreira Administrativa ou de Apoio Operacional

1. A Carreira Administrativa ou de Apoio Operacional engloba todas as funções que não exigem uma formação superior ou um perfil profissional de elevada especialização dos seus titulares, de natureza administrativa, operacional ou de suporte.
2. As funções referidas no número anterior estão relacionadas com o apoio administrativo aos titulares de funções de gestão ou órgãos de estrutura, ou de natureza operacional, como a proteção, transporte, manutenção, preservação e limpeza de instalações e bens materiais.
3. A Carreira Administrativa ou de Apoio Operacional integra a categoria Administrativo ou Apoio Operacional.

Artigo 20º

Centralidade da função na gestão dos recursos humanos

A cada trabalhador é atribuída uma função identificada e descrita no Manual de Funções da ARME, periodicamente revisto pelo serviço de gestão de recursos humanos e aprovado pelo Conselho de Administração, passando o trabalhador a ocupar um posto de trabalho adstrito a essa função.

Artigo 21º

Enquadramento das funções num GEF e respetiva Banda Salarial

1. A descrição de todas as funções enquadráveis dentro de cada órgão de estrutura é obrigatória, devendo estar consubstanciada num documento sintético que integre o Manual de Funções, incluindo as seguintes informações:
 - a) Enquadramento hierárquico da função no respetivo órgão de estrutura orgânica da ARME;
 - b) Objetivo global da função;
 - c) Principais atividades ou responsabilidades da função;
 - d) Perfil mínimo de requisitos e qualificação exigido para os titulares da função, ou perfil de recrutamento para a função, incluindo a formação académica ou profissional mínima exigida aos seus titulares, tempo mínimo de experiência profissional na função ou noutras funções relevantes, e outros requisitos ou competências exigidos;

e) Indicadores de resultado, produzidos pelos titulares da função, passíveis de avaliação enquanto indicadores de performance (KPIs) aplicáveis; e

f) Avaliação da função, com recurso ao modelo técnico de avaliação de funções da ARME, proposto pelo órgão de estrutura responsável pela gestão de recursos humanos e aprovado pelo Conselho de Administração.

2. A ARME avalia todas as suas funções, enquadrando cada função num determinado GEF, de acordo com a sua pontuação, e por referência a intervalos mínimos e máximos de pontuação pré-definidos pelo Conselho de Administração.

3. Para cada GEF, o Conselho de Administração define uma Banda Salarial que estabelece um determinado nível e escalão de remuneração mínimo e máximo aplicáveis.

4. O Conselho de Administração define, para cada GEF, qual a carreira ou carreiras nas quais se inserem as funções enquadradas, bem como as categorias que, dentro dessas carreiras, constituem pré-requisitos do trabalhador para o desempenho das diferentes funções.

5. A evolução na carreira do trabalhador resulta do aumento de remuneração decorrente das evoluções horizontais, dentro da mesma banda salarial, bem como das evoluções verticais, para bandas salariais mais elevadas.

6. A evolução vertical implica um procedimento de mobilidade para funções mais exigentes, sujeito, em regra, a concurso interno de acesso ao novo GEF/categoria.

Artigo 22º

Relação entre o conteúdo funcional e a política de remunerações

A descrição e avaliação de funções garante a existência de uma relação entre o valor inerente a cada função, ao nível da responsabilidade e exigência do perfil dos seus titulares, e a sua remuneração, garantindo a aplicação dos princípios da valorização do mérito e da equidade nas políticas e procedimentos de gestão de recursos humanos da ARME.

Secção II

Evolução na carreira profissional

Artigo 23º

Princípios gerais aplicáveis à evolução na carreira profissional

1. Todos os trabalhadores do quadro da ARME têm direito a uma carreira que assegure a sua valorização profissional e remuneratória, em reconhecimento do seu contributo para o valor

gerado pela instituição e da sua evolução em termos de responsabilidade e qualificação.

2. A carreira profissional dos trabalhadores da ARME desenvolve-se:

- a) Pela ocorrência de evoluções horizontais, decorrentes da evolução para um escalão de remuneração mais elevado dentro do mesmo GEF e categoria, sem que seja necessária a mudança de função; e
- b) Pela ocorrência de evoluções verticais, decorrentes da mudança, por concurso interno, para funções mais exigentes inseridas num GEF mais elevado acedendo aos limites mais alargados de evoluções horizontais permitidos no novo GEF ao qual acedeu.

3. Nenhuma evolução na carreira decorre exclusivamente da mera obtenção de mais habilitações académicas ou profissionais.

4. Sem prejuízo do disposto no número anterior, a obtenção prévia dessas qualificações pode ser exigida como critério de integração na função em sede de recrutamento e seleção, ou ser estabelecida como condição prévia para o acesso à função em sede de concurso interno.

Artigo 24º

Evoluções horizontais na carreira

- 1. Todos os trabalhadores podem aceder a evoluções horizontais na carreira, desde que cumpram os critérios de mérito e qualificação exigidos para o efeito.
- 2. As evoluções horizontais por mérito ocorrem sempre que o trabalhador acumule um valor de CDD suficiente para o qualificar para uma evolução horizontal, resultante das pontuações cumulativas obtidas no Sistema de Gestão de Desempenho, mediante deliberação do Conselho de Administração.
- 3. A evolução horizontal implica um aumento salarial correspondente à passagem para o escalão de remuneração imediatamente seguinte na grelha de remuneração, dentro da respetiva Banda Salarial.

Artigo 25º

Aquisição de direito a uma evolução horizontal por mérito

- 1. O trabalhador adquire o direito de receber uma evolução horizontal por mérito, que se traduz no aumento da sua remuneração para o escalão de remuneração imediatamente superior dentro do seu nível de remuneração, previsto nos limites do seu GEF, sempre que acumule um valor de CDD, decorrente das suas avaliações em sede de sistema de Gestão de Desempenho, igual ou superior a 200 pontos CDD.

2. Caso o valor de pontos CDD acumulado para a evolução horizontal seja superior aos 200 pontos, o remanescente não consumido na efetivação da evolução horizontal, que corresponde à subtração de 200 pontos CDD ao valor real de pontos CDD acumulados pelo trabalhador, ficam a crédito, sendo contabilizado para efeitos de futuras atribuições de evoluções horizontais por mérito.
3. Sempre que um trabalhador alcance o escalão de remuneração mais elevado permitido dentro do seu GEF, apenas pode continuar a beneficiar de futuras evoluções horizontais por mérito, caso ocorra a sua integração numa função inserida num GEF superior, passando a poder beneficiar das evoluções horizontais por mérito previstas para esse novo GEF.
4. O número de CDD mínimo necessário para aceder a uma evolução horizontal por mérito, referido no n.º 2, pode ser objeto de revisão pelo Conselho de Administração.

Artigo 26º

Evoluções verticais na carreira

1. Todos os trabalhadores podem aceder a evoluções verticais na carreira, desde que cumpram os critérios de mérito e perfil de qualificação exigidos para o efeito.
2. As evoluções verticais ocorrem sempre que o trabalhador reúna os requisitos exigidos para o recrutamento para uma função de maior responsabilidade e exigência de perfil de qualificação e experiência, inserida num GEF de nível superior, e seja admitido, mediante concurso interno, desde que exista vaga.
3. O trabalhador integrado na nova função inserida no GEF mais elevado passa a auferir o valor mais baixo previsto na Banda Salarial do seu novo GEF, salvo se a sua remuneração na Banda Salarial anterior for superior, caso em que mantém a remuneração ou é posicionado no escalão de remuneração imediatamente superior da Banda Salarial mais elevada, mediante deliberação do Conselho de Administração.
4. O trabalhador integrado na nova função tem acesso às evoluções horizontais permitidas na nova Banda Salarial associada ao seu novo GEF, estando essas evoluções vinculadas ao mérito em sede de avaliação no Sistema de Gestão de Desempenho.
5. O modelo global de evolução na carreira e remunerações, designadamente as correspondências entre as carreiras, GEF e categorias com a grelha de remunerações da ARME são apresentadas esquematicamente no Anexo I ao presente PCFR, do qual faz parte integrante.

Artigo 27º

Evolução vertical

1. A evolução vertical corresponde ao ingresso do trabalhador numa função inserida num GEF superior àquele em que se encontrava anteriormente integrado.
2. A evolução vertical verifica-se com a confirmação da integração do trabalhador na nova função, podendo implicar a mudança da sua categoria profissional, e ser antecedida por um processo de recrutamento e seleção ou por um concurso interno para a nova função.
3. A evolução vertical apenas pode ocorrer quando houver vaga na função na qual o trabalhador vai ingressar no novo GEF, devendo essa vaga estar prevista no plano previsional de efetivo da ARME, para a referida função.

Artigo 28º

Requisitos exigidos para a mudança de carreira

1. A admissão de um trabalhador numa das carreiras da ARME ocorre quando este é admitido numa das categorias integradas nessa carreira, acedendo a uma função específica.
2. A admissão processa-se mediante um procedimento de recrutamento e seleção ou através de concurso interno que assegure a verificação de que o trabalhador possui o perfil mínimo exigido para a função, conforme descrito no Manual de Funções.
3. A mudança de carreira de um trabalhador é possível sempre que este é admitido numa função inserida noutra carreira, adquirindo uma nova categoria na carreira correspondente.
4. A mudança na carreira depende da existência de vaga na função e categoria, e da prévia aprovação em concurso interno para admissão à mesma, devendo ser assegurada a adequação do perfil do trabalhador aos requisitos mínimos estabelecidos para a função no Manual de Funções.

Artigo 29º

Concurso interno de admissão numa nova função

1. Os concursos internos destinados à admissão de trabalhadores para uma função inserida num GEF mais elevado seguem genericamente os procedimentos definidos para o recrutamento e seleção de novos trabalhadores.
2. A admissão de candidatos internos à mesma vaga deve ser avaliada em igualdade de circunstâncias, preferencialmente por perito ou entidades externas que assegurem a independência dessa avaliação.

3. Os concursos internos avaliam a qualificação e experiência dos candidatos e, quando o número de concorrentes exceder o de vagas, são conduzidos por um júri composto por especialistas internos ou externos.

CAPÍTULO IV

FUNÇÕES DE DIREÇÃO, COORDENAÇÃO E CONSULTORIA

Secção I

Funções de direção e coordenação

Artigo 30º

Funções de direção ou coordenação

Exercem funções de direção ou coordenação na ARME:

- a) Os Diretores de Departamentos;
- b) Os Coordenadores de Gabinetes;
- c) Os Coordenadores Funcionais.

Artigo 31º

Diretor de Departamento

1. Cada departamento é dirigido por um Diretor.
2. A função de Diretor de Departamento constitui uma função de gestão que é desempenhada em comissão de serviço ou por contrato de gestão.
3. A duração da comissão de serviço e do contrato gestão é de três anos, renovável por igual período em caso de desempenho considerado positivo.
4. O desempenho de um Diretor é considerado positivo sempre que obtenha uma pontuação média em sede de Sistema de Gestão de Desempenho igual ou superior a 55 pontos ao longo dos três anos do seu mandato, com arredondamento às unidades.
5. A remuneração do Diretor é o estabelecido no GEF I, podendo os titulares desta função evoluir horizontalmente nos mesmos termos aplicáveis a evolução na carreira dos demais trabalhadores.
6. Quando um trabalhador for nomeado para uma função de Direção, a sua remuneração no GEF I é fixada em, pelo menos, um escalão superior à sua remuneração anterior, mediante deliberação

do Conselho de Administração.

7. O Diretor recrutado externamente pode auferir uma remuneração correspondente a um escalão mais elevado, respeitados os limites estabelecidos para o GEF I, mediante deliberação do Conselho de Administração.

8. A comissão de serviço ou contrato de gestão do Diretor pode cessar por conveniência de serviço ou por desempenho considerado negativo.

Artigo 32º

Coordenador de Gabinete

1. Cada Gabinete pode ser dirigido por um Coordenador.
2. A função de Coordenador de Gabinete constitui uma função de liderança formal de uma equipa afeta a um Gabinete, que é desempenhada em comissão de serviço ou por contrato de gestão.
3. A duração da comissão de serviço e do contrato de gestão é de três anos, renovável por igual período em caso de desempenho considerado positivo.
4. Como compensação pelo acréscimo de responsabilidade associada às funções de Coordenação, é determinado, a título de complemento de coordenação, um acréscimo de remuneração, por deliberação do Conselho de Administração.
5. O complemento de Coordenação deixa de ser atribuído em caso de cessação da comissão de serviço relativa à função que lhe deu origem.
6. O desempenho de um Coordenador é considerado positivo sempre que obtenha uma pontuação média em sede de Sistema de Gestão de Desempenho igual ou superior a 55 pontos ao longo dos três anos do seu mandato, com arredondamento às unidades.
7. A comissão de serviço do Coordenador pode cessar por conveniência de serviço ou por desempenho considerado negativo.

Artigo 33º

Coordenador Funcional

1. Sob proposta fundamentada do Diretor podem ser designados trabalhadores para desempenhar funções de coordenação funcional, de natureza não hierárquica, de uma equipa.
2. Sempre que a matéria de coordenação ou supervisão o justificar, o Coordenador Funcional pode ser nomeado em comissão de serviço por um período de três anos, renovável por igual

período em caso de desempenho positivo.

3. O disposto nos n.ºs 4 a 6 do artigo anterior é aplicável ao coordenador funcional.

Secção II

Funções de consultoria

Artigo 34º

Consultor

1. Podem exercer funções de Consultor os trabalhadores que tenham desempenhado anteriormente funções de Administração na ARME, por um período não inferior a um mandato completo.
2. Podem ainda aceder à função de Consultor os trabalhadores que tenham desempenhado anteriormente funções de Direção na ARME, por um período não inferior a um mandato completo, com pelo menos 10 anos de exercício de funções na mesma instituição, com desempenho positivo, ou que se destaquem pelo seu perfil técnico de elevada especialização, de entre aqueles que integram a categoria de técnico superior sénior (TSS), da carreira técnica superior.
4. O Consultor é nomeado, por deliberação do Conselho de Administração, em comissão de serviço, por um período de três anos, renovável por igual período em caso de desempenho considerado positivo.
5. Como compensação pelo acréscimo de responsabilidade associada às funções de Consultor, é determinado, a título de complemento do exercício dessas funções, um acréscimo de remuneração, mediante deliberação do Conselho de Administração.
6. O desempenho de um Consultor é considerado positivo sempre que obtenha uma pontuação média em sede de Sistema de Gestão de Desempenho igual ou superior a 55 pontos ao longo dos três anos do seu mandato, com arredondamento às unidades.
7. A comissão de serviço do Consultor pode cessar por conveniência de serviço ou por desempenho considerado negativo.

CAPÍTULO V

GESTÃO DE DESEMPENHO

Artigo 35º

Obrigatoriedade da avaliação de desempenho

1. Todos os trabalhadores com uma antiguidade na ARME igual ou superior a seis meses, independentemente do seu vínculo contratual, são avaliados quanto ao seu desempenho, nos termos estabelecidos nos procedimentos do Sistema de Gestão do Desempenho da ARME.
2. Todos os trabalhadores são anualmente informados pela sua hierarquia sobre o seu nível de desempenho, devendo ainda as hierarquias promoverem avaliações trimestrais de acompanhamento.
3. Sem prejuízo do disposto no número anterior, as avaliações trimestrais de acompanhamento podem ser realizadas permanentemente, através de articulações regulares que garantam que, a cada momento, esses trabalhadores conheçam o grau em que o seu desempenho está a corresponder às expetativas que lhes foram anteriormente comunicadas.
4. O resultado quantificado decorrente da avaliação do desempenho constitui o principal critério para a evolução na carreira do trabalhador.
5. Nas situações em que a um trabalhador é atribuída uma nova função em regime de comissão de serviço por período igual ou superior a seis meses, a sua avaliação do desempenho deve ser efetuada por referência aos critérios e indicadores associados à nova função no Sistema de Gestão de Desempenho.
6. A pontuação obtida na gestão de desempenho, incluindo os CCD disponíveis do trabalhador em regime de mobilidade, consideram-se válidos para todos os efeitos no lugar do quadro de origem.
7. Na falta de avaliação de desempenho por motivos não imputáveis ao trabalhador, presume-se que este detém a avaliação necessária para o desenvolvimento profissional na carreira, salvo prova em contrário.
8. O disposto no número anterior é aplicável aos trabalhadores da ARME em exercício de funções noutras entidades, nos termos do no n.º 2 do artigo 8.º.

Artigo 36º

Dimensões e resultado do Sistema de Gestão de Desempenho

1. O Sistema de Gestão de Desempenho inclui uma dimensão de avaliação quantificada de objetivos rastreáveis e uma dimensão de avaliação, igualmente assente numa escala quantificada, das atividades realizadas por cada trabalhador, alinhadas com o conteúdo descrito da sua função.
2. O Sistema de Gestão de Desempenho pressupõe que as dimensões que fizerem parte do processo de avaliação, nomeadamente os objetivos individuais ou de equipa e as atividades de cada trabalhador, sejam objeto de uma comunicação ao trabalhador, veiculada pela sua hierarquia, no início de cada ciclo de avaliação anual, clarificando as expetativas em relação ao desempenho do trabalhador.
3. O resultado final da avaliação do desempenho do trabalhador, resultante da aplicação dos procedimentos previstos no Sistema de Gestão do Desempenho, consiste numa pontuação final numa escala de 0 a 100 (zero a cem), que decorre das avaliações parciais nas dimensões avaliadas, multiplicadas pelos respetivos ponderadores, considerando positiva uma avaliação que resulta em 50 (cinquenta) ou mais pontos.

Artigo 37º

Princípios orientadores do Sistema de Gestão de Desempenho

O Sistema de Gestão de Desempenho rege-se pelos seguintes princípios:

- a) Princípio da simplicidade, o qual assegura que tanto os critérios de avaliação como o processo de cálculo dos resultados da avaliação são suficientemente claros para que cada trabalhador os compreenda e os interiorize como referência para a valorização do seu mérito, permitindo-lhe avaliar o seu próprio desempenho;
- b) Princípio da objetividade, o qual pressupõe que as dimensões e conteúdos do Sistema de Gestão de Desempenho sejam percebidos tanto pelos trabalhadores como por aqueles que os avaliam como suficientemente objetivos e de interpretação consensual, evitando ambiguidades ou avaliações baseadas em juízos de valor subjetivos;
- c) Princípio da rastreabilidade, o qual pressupõe, nomeadamente na vertente da gestão por objetivos em sede de gestão de desempenho, uma avaliação assente em evidências registadas, em meios físicos ou eletrónicos, que permita uma medição quantificada do grau de alcance ou superação dos objetivos passível de verificação independente, tornando o processo de definição e avaliação de objetivos potencialmente auditável.

Artigo 38º

Efeitos da gestão de desempenho

Os efeitos da avaliação em sede de Sistema de Gestão de Desempenho asseguram a aplicação permanente do princípio da valorização do mérito e da excelência na evolução profissional dos trabalhadores, em dois níveis:

- a) Enquanto critério exigido para as evoluções horizontais por mérito, dependendo essas evoluções da pontuação acumulada do trabalhador na avaliação do seu desempenho;
- b) Enquanto critério de seleção nas situações de concurso interno para a integração numa função inserida num GEF superior, sempre que para a mesma vaga concorra mais do que um trabalhador, sendo dada preferência aquele que evidencia maior pontuação média na sua avaliação de desempenho nos últimos anos, no máximo de cinco, que antecedem a sua candidatura à nova função ou categoria.

CAPÍTULO VI

REMUNERAÇÃO FIXA E COMPLEMENTOS REMUNERATÓRIOS

Artigo 39º

Remuneração fixa

1. Considera-se remuneração fixa a remuneração-base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas direta ou indiretamente a que o trabalhador tenha direito como contrapartida do seu trabalho.
2. A remuneração fixa é independente do desempenho do trabalhador.
3. Os complementos de remuneração apenas são devidos enquanto o trabalhador mantiver as condições estabelecidas para a sua atribuição, sendo imediatamente suprimidos quando essas condições deixarem de se verificar.

Artigo 40º

Atribuição da remuneração fixa

1. O modelo de retribuição da ARME prevê que a remuneração-base dependa do nível de responsabilidade e exigência da função desempenhada pelo trabalhador, sendo assegurado, através da avaliação de funções, o racional técnico e de objetividade que estabelece a relação entre esses níveis de responsabilidade e exigência da função e os respectivos montantes de retribuição-base.

2. A evolução da retribuição base está sujeita ao desempenho do trabalhador, através das evoluções horizontais permitidas dentro do GEF em que se insere a função por si desempenhada.

3. A evolução da retribuição base depende da mobilidade do trabalhador para novas funções, de maior nível de responsabilidade e exigência de perfil, inseridas num GEF mais elevado, bem como de possíveis mudanças de carreira ou de categoria, desde que o trabalhador reúna os requisitos para essa mudança, nos termos regulamentados.

Artigo 41º

Grelha de remunerações

1. A grelha de remunerações fixas da ARME, constante do Anexo I ao presente PCFR, do qual faz parte integrante, é organizada de acordo com os seguintes princípios gerais:

a) A grelha dispõe de um conjunto de linhas que representam os níveis de remuneração e um conjunto de colunas em cada linha que correspondem aos escalões, sendo os valores de remuneração-base ilíquida definidos nos pontos de interseção entre níveis e escalões, resultando em diversas posições remuneratórias decorrentes do cruzamento entre todos os níveis e escalões previstos;

b) As diferentes linhas e respetivos escalões estão organizados em blocos denominados “Bandas Salariais”, associados a um determinado GEF, que estabelecem os valores mínimo, máximo e intermédios de retribuição base a auferir pelos titulares de funções enquadradas nesse GEF;

c) Para cada GEF e respetiva Banda Salarial, a grelha de remunerações estabelece a correspondência com as carreiras e categorias associadas;

d) Na carreira Técnica Superior, a grelha de remunerações prevê três a quatro escalões de remuneração para cada categoria dentro do mesmo GEF, sendo estes meramente indicativos, dado que o trabalhador pode aceder a esses escalões de remuneração no seguimento das suas evoluções horizontais por mérito, independentemente de possuir ou não a respetiva categoria

2. A grelha de remunerações fixas, e respetivas atualizações, são objeto de regulamento interno da ARME.

Artigo 42º**Subsídios e complementos de remuneração**

1. A ARME pode atribuir subsídios ou complementos de remuneração aos trabalhadores, em função das particularidades específicas da prestação de trabalho.
2. Sem prejuízo da atribuição de outros subsídios e complementos de remuneração tidos por convenientes, a ARME pode atribuir designadamente:
 - a) Subsídio de turno, destinado aos trabalhadores que prestam trabalho por turnos regulares e periódicos, incluindo o trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriados, bem como o prestado no período noturno;
 - b) Subsídio de Natal, de valor não inferior à retribuição mensal que ocorrer no último mês do ano a que respeitar, e que vence no dia quinze de dezembro, sendo pago na proporcionalidade nos casos de suspensão da prestação do trabalho por motivo de licença autorizada ou impedimento prolongado, bem como no ano da admissão ou da cessação da relação de trabalho;
 - c) Subsídio de férias, calculado na base da retribuição mensal normal recebida pelo trabalhador no último dia do ano a que as férias respeitem;
 - d) Complemento de função em comissão de serviço, atribuído ao trabalhador que passe a desempenhar uma função com remuneração mais elevada em regime de comissão de serviço, sendo este complemento suprimido no termo de comissão de serviço, independentemente dos motivos;
 - e) Complemento de coordenação e consultoria, aplicável aos coordenadores de gabinete, aos coordenadores funcionais e aos consultores;
 - f) Subsídio de deslocação, destinado aos trabalhadores transferidos, por conveniência da ARME, para outro local que implique alteração de residência ou despesas acrescidas de transporte;
 - g) Subsídio de Risco, nos termos a regulamentar.
3. Os subsídios ou complementos de remuneração que integram a remuneração são regulados por regulamento interno, tendo por referência o Código Laboral e demais legislação aplicável.

CAPÍTULO VII

CESSAÇÃO DE FUNÇÕES

Artigo 43.º

Formas de cessação de funções

O vínculo laboral do pessoal da ARME cessa por:

- a) Aposentação;
- b) Rescisão unilateral ou mútuo acordo;
- c) Caducidade;
- d) Aplicação de sanção disciplinar de despedimento;
- e) Outras formas previstas na lei.

Artigo 44.º

Aposentação

A aposentação do pessoal da ARME rege-se pelo regime de previdência social dos trabalhadores por conta de outrem, sem prejuízo do pessoal provido na função pública até 31 de dezembro de 2005, nos termos do Decreto-Lei n.º 21/2006 de 27 de fevereiro.

CAPÍTULO VIII

DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Artigo 45.º

Relevância do tempo de serviço

O tempo de serviço prestado na categoria releva para todos os efeitos legais, como se fosse prestado nas categorias para as quais se processa a transição para o presente PCFR.

Artigo 46.º

Transição do trabalhador para o PCFR

1. A transição do trabalhador para o novo quadro de pessoal far-se-á de acordo com as normas de enquadramento previstas no presente PCFR.

2. O trabalhador que esteja a exercer funções inseridas num GEF superior ao seu enquadramento, que não preencha os requisitos, habilitações académicas e profissionais exigidas para os titulares da função, deve cumprir um programa de formação académica e capacitação profissional técnico-regulatória de modo a ser enquadrado no GEF e escalão correspondente à qualificação adquirida e à respetiva função.

3. Aos trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente PCFR, estejam a exercer funções nos termos previstos no número anterior, pode ser concedido um suplemento remuneratório, de carácter transitório e sujeito a condições específicas a ser fixado por deliberação do Conselho de Administração.

Artigo 47º

Regularização de pendências de evolução na carreira

1. O trabalhador do quadro efetivo que, até à data da entrada em vigor do presente PCFR, tenha reunido todas as condições para a evolução na carreira, transita para a nova categoria no nível correspondente à retribuição decorrente da evolução ocorrida previamente à transição.

2. O trabalhador enquadrado na Carreira de Quadro Administrativo e Auxiliar, na Categoria Profissional de Apoio Especializado (PAE I), transita para o novo PCFR, sendo o seu posicionamento remuneratório determinado com base na progressão a que teria direito ao abrigo do anterior Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS), considerando-se essa progressão integrada no novo enquadramento, a partir do qual passam a contar os prazos para futuras progressões, nos termos definidos pelo PCFR.

3. Para os trabalhadores cuja progressão ocorria de dois em dois anos, considera-se cumprido o disposto no n.º 3 do artigo 44º do PCCS da ARME, passando os mesmos a evoluir na carreira de acordo com os termos e condições estabelecidos no presente PCFR.

Artigo 48.º

Salvaguarda de direitos

1. As medidas que, em execução do presente PCFR, vierem a ser tomadas não prejudicam os direitos adquiridos pelos trabalhadores.

2. Da implementação do presente PCFR, não pode resultar redução da remuneração que o trabalhador aufera à data da sua transição.

Artigo 49º

Regras de transição do trabalhador

1. O departamento responsável pela área de recursos humanos deve dar conhecimento ao trabalhador da respetiva proposta de sua transição, validada pelo Conselho de Administração, no prazo de cinco dias úteis, contados da publicação no Boletim Oficial do presente PCFR, para eventual reclamação num prazo de dez dias úteis.
2. Findo o prazo referido no número anterior, o serviço responsável pela gestão dos recursos humanos faz as alterações que houver lugar e submete a proposta de decisão ao Conselho de Administração para efeitos de validação no prazo de dez dias.

Artigo 50º

Interpretação, dúvidas e os casos omissos

As dúvidas e os casos omissos são esclarecidos e resolvidos por deliberação do Conselho de Administração, com recurso ao Código Laboral e demais legislação aplicável.

Artigo 51º

Revogação

É revogado o Plano de Carreiras, Cargos e Salários (PCSS) do Pessoal da Agência Reguladora Multisectorial da Economia, aprovado por deliberação do Conselho de Administração n.º 7/CA/2021, de 18 de março.

Artigo 52º

Entrada em vigor

O presente PCFR entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos a 1 de janeiro de 2025.

ANEXO I

(A que se refere o n.º 5 do artigo 26º e o n.º 1 do artigo 41º do PCFR)

Figura 1. Grelha Salarial

		ESCALÃO												
GEF	NÍVEL	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	k	L	INCREMENTO
I	1	192 685	204 685	216 685	228 685	240 685								12 000
II	2	136 685	144 685	152 685	160 685	168 685	176 685	184 685	192 685	200 685	208 685	216 685	224 685	8 000
III	3	112 685	120 685	128 685	136 685	144 685	152 685	160 685	168 685	176 685	184 685	192 685	200 685	8 000
IV	4	53 648	59 648	65 648	71 648	77 648	83 648	89 648	95 648	101 648	107 648	113 648	119 648	6 000

	Quadro Superior
	Quadro Superior Principal
	Quadro Superior Senior
	Quadro Administrativo ou Apoio Operacional

Figura 2. Intervalos de Avaliação de Funções (modelo HPS)

GEF IV	GEF III	GEF II	GEF I
7-20	21-30	31-64	65-75