

**Acordo de Empresa entre a ARM - Águas e Resíduos da Madeira, S.A., Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e o Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da Região Autónoma da Madeira - STFP - RAM - Terceira Revisão e Texto Consolidado.**

**Terceira Revisão ao ACORDO DE EMPRESA celebrado entre as partes e publicado no JORAM n.º 24, III Série de 28 de dezembro de 2018, objeto da 1.ª Revisão Parcial, publicada no JORAM n.º 8, III Série de 14/04/2023 e de Segunda Revisão Parcial e Texto Consolidado, publicados no JORAM n.º 10, III série de 02/05/2024.**

É celebrada e reciprocamente aceite, no Funchal, aos 18 dias de fevereiro de 2025, a presente REVISÃO PARCIAL do ACORDO DE EMPRESA celebrado entre as partes e publicado na III Série do JORAM número 24, de 28 de dezembro de 2018, que se regerá pelo disposto nas cláusulas seguintes:

**Cláusula 1.ª**

**(Vigência)**

1 - As disposições de natureza pecuniária acordadas no âmbito da presente revisão, onde se inclui a atualização constante do artigo 22.º do Regulamento de Enquadramento Salarial, produzirão efeitos retroativos, reportados a 01 de janeiro de 2025.

2 - A contabilização de pontos em função da avaliação de desempenho constante das alíneas a) a e) do n.º 4 do artigo 14.º do Regulamento de Enquadramento Salarial terá aplicação a partir do ciclo avaliativo que se inicia em 2025.

**Cláusula 2.ª**

**(Disposições Transitórias)**

1 - Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, com a entrada em vigor da presente revisão ao Acordo de Empresa, os trabalhadores mantêm o posicionamento retributivo que detinham a 31.12.2024, mantendo o nível remuneratório correspondente a essa posição retributiva ao abrigo da TSU ARM agora revista.

2 - Aos trabalhadores que, em 31.12.2024, se encontrem entre posições retributivas deverá:

- a) Antes de se proceder à sua integração na TSU ARM revista, ser aplicado a atualização correspondente à diferença entre o montante pecuniário respeitante à posição retributiva resultante da sua integração na TSU ARM revista (nos termos do número anterior) e o montante pecuniário respeitante à posição retributiva detida nos termos da Tabela I do Anexo B do Regulamento de Enquadramento Salarial considerando, em ambos os casos, a posição retributiva inferior (da posição entre níveis) em que se encontre posicionado; e
- b) Depois de aplicada a atualização prevista na alínea anterior, o trabalhador será integrado na posição retributiva da respetiva categoria correspondente ao montante pecuniário apurado nos termos da alínea anterior, sendo integrado na TSU ARM revista no nível remuneratório correspondente a essa posição retributiva, ou, em caso de falta de identidade entre a retribuição base apurada e os montantes pecuniários correspondentes às posições retributivas existentes nas tabelas constantes do Anexo B do Regulamento de Enquadramento Salarial, o trabalhador é posicionado numa posição retributiva virtual e automaticamente criada, cujo montante pecuniário seja coincidente com o montante pecuniário correspondente à retribuição base apurada.

1 - Ao trabalhador que, considerando as tabelas salariais vigentes a 31.12.2024, aufera uma remuneração de base ARM superior à última posição retributiva da categoria ou à posição retributiva única do respetivo cargo, deverá ser aplicado o racional de atualização pecuniária aplicável à última posição retributiva da respetiva categoria ou à posição retributiva única inerente ao respetivo cargo.

2 - Os trabalhadores cuja posição retributiva foi alterada em virtude da aplicação do disposto no artigo 22.º do Regulamento de Enquadramento Salarial, com a entrada em vigor da presente revisão ao Acordo de Empresa, manterão o posicionamento retributivo decorrente do reconhecimento da antiguidade, mantendo o nível remuneratório correspondente a essa posição retributiva ao abrigo da TSU ARM agora revista.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

### **(Alterações ao Anexo II ao AE - Regulamento de Enquadramento Salarial)**

#### Artigo 13.º-A

### **(Regime Especial de Compensação do Trabalho Suplementar)**

1 - O pagamento de trabalho suplementar previsto no artigo 13.º pode ser substituído por descanso compensatório, nos termos do disposto nos números seguintes.

2 - O trabalhador que presta trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar, ou em feriado, pode optar por ver compensado o trabalho suplementar realizado mediante a redução equivalente do tempo de trabalho.

3 - A opção referida no número anterior depende de manifestação expressa por escrito do trabalhador, nos termos de procedimento interno a fixar pela ARM, carecendo o gozo de autorização prévia da ARM nos termos gerais.

4 - O descanso compensatório a que se refere o presente artigo deve ser gozado no prazo de 180 dias após a prestação do trabalho suplementar, findo o qual o trabalho suplementar prestado é pago nos termos previstos no artigo 13.º.

5 - O presente regime especial de compensação não é aplicável simultaneamente com o regime de prevenção, horário flexível e isenção de horário de trabalho.

#### Artigo 22.º

### **(Alteração da posição retributiva por antiguidade)**

1 - *[Inalterado]*

2 - Aos trabalhadores abrangidos pelo disposto no n.º 1 cuja retribuição base ARM não corresponda ao desempenho de cargos e que, a 31.12.2024, auferiram uma retribuição base ARM superior à última posição retributiva da respetiva categoria, é assegurada uma atualização remuneratória única por antiguidade no valor fixo de € 59,36.

3 - As alterações do posicionamento remuneratório a que se refere o presente artigo são de aplicação única, produzem efeitos a 01.01.2025 e não determinam a perda de pontos das avaliações de desempenho que o trabalhador possua a 31.12.2024 e que não tenham ainda sido utilizados para uma alteração prévia de posicionamento retributivo

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

**Atualizam-se os Anexos A e B ao Anexo II ao Acordo de Empresa - Regulamento de Enquadramento Salarial, nos seguintes termos:**

## ANEXO A - Tabela salarial dos cargos exercidos em regime de comissão de serviço

Grupo Funcional	Cargo	Grau Funcional	Posição Retributiva	Montante Pecuniário
<b>(A)</b> Assessoria e apoio à gestão	Assessor - Grau 1	18	Única	2 944,95 €
	Assessor - Grau 2	16	Única	2 540,94 €
	Secretário de administração - Grau único	8	Única	1 317,21 €
<b>(B)</b> Gestão de Topo	Gestor de topo - Grau 1	22	Única	3 804,56 €
	Gestor de topo - Grau 2	21	Única	3 442,62 €
	Gestor de topo - Grau 3A	20	Única	3 306,89 €
	Gestor de topo - Grau 3B	19	Única	3 125,92 €
	Gestor de topo - Grau 3C	18	Única	2 944,95 €
	Gestor de topo - Grau 4	16	Única	2 540,94 €
<b>(C)</b> Gestão intermédia	Gestor intermédio - Grau 1	14	Única	2 319,49 €
	Gestor intermédio - Grau 2	13	Única	1 883,80 €
	Gestor intermédio - Grau 3	11	Única	1 644,21 €
<b>(D)</b> Supervisão	Supervisor - Grau 1	9	Única	1 503,21 €
	Supervisor - Grau 2	8	Única	1 317,21 €
	Supervisor - Grau 3	6	Única	1 159,58 €

## Anexo B – Tabela Salarial do trabalhador integrado numa categoria e carreira profissional, composta por duas partes

Tabela II – Tabela Salarial Única da ARM

Níveis Remuneratórios	Montante Pecuniário
1	919,58 €
2	949,58 €
3	979,58 €
4	1 009,58 €
5	1 039,58 €

Níveis Remuneratórios	Montante Pecuniário
6	1 069,58 €
7	1 099,58 €
8	1 129,58 €
9	1 159,58 €
10	1 189,58 €
11	1 219,58 €
12	1 261,21 €
13	1 317,21 €
14	1 376,21 €
15	1 438,21 €
16	1 503,21 €
17	1 571,21 €
18	1 644,21 €
19	1 719,21 €
20	1 799,21 €
21	1 883,80 €
22	1 975,47 €
23	2 071,26 €
24	2 172,20 €
25	2 279,32 €
26	2 319,49 €
27	2 391,59 €
28	2 434,85 €
29	2 509,01 €
30	2 556,39 €
31	2 589,35 €
32	2 634,67 €
33	2 685,14 €

Níveis Remuneratórios	Montante Pecuniário
34	2 715,59 €
35	2 822,91 €
36	2 850,26 €
37	2 968,10 €
38	2 992,30 €
39	3 121,71 €
40	3 049,18 €
41	3 187,08 €
42	3 201,38 €
43	3 360,74 €
44	3 528,26 €

### TEXTO CONSOLIDADO - CLAUSULADO GERAL

#### Capítulo I - Âmbito e Vigência

Cláusula 1.<sup>a</sup> (Âmbito geográfico e pessoal)

Cláusula 2.<sup>a</sup> (Âmbito temporal)

#### Capítulo II - Admissões, Enquadramento e carreiras profissionais

Cláusula 3.<sup>a</sup> (Enquadramento profissional)

#### Capítulo III - Prestação do trabalho

Cláusula 4.<sup>a</sup> (Objeto do contrato - Exercício de funções)

Cláusula 5.<sup>a</sup> (Local de trabalho)

Cláusula 6.<sup>a</sup> (Transferência individual)

Cláusula 7.<sup>a</sup> (Período normal de trabalho)

Cláusula 8.<sup>a</sup> (Modalidades de horários de trabalho)

Cláusula 9.<sup>a</sup> (Período de descanso diário)

Cláusula 10.<sup>a</sup> (Regime de prevenção)

Cláusula 11.<sup>a</sup> (trabalho suplementar)

Cláusula 12.<sup>a</sup> (Isenção de Horário de Trabalho)

Cláusula 13.<sup>a</sup> (Trabalho noturno)

#### Capítulo IV - Retribuição do Trabalho

Cláusula 14.<sup>a</sup> (Sistema de Enquadramento Salarial)

#### Capítulo V - Descansos e Suspensão da Prestação do Trabalho

Cláusula 15.<sup>a</sup> (Descanso semanal)

Cláusula 16.<sup>a</sup> (Férias)

Cláusula 17.<sup>a</sup> (Falta autorizada ou aprovada)

**Capítulo VI - Prevenção da Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho**Cláusula 18.<sup>a</sup> (Princípio Geral)**Capítulo VII - Exercício do Direito Sindical**Cláusula 19.<sup>a</sup> (Quotização sindical)**Capítulo VIII - COMISSÃO PARITÁRIA**Cláusula 20.<sup>a</sup> (Constituição)Cláusula 21.<sup>a</sup> (Competências)Cláusula 22.<sup>a</sup> (Funcionamento)Cláusula 23.<sup>a</sup> (Deliberações)**Capítulo IX - SERVIÇOS MÍNIMOS E PAZ SOCIAL RELATIVA**Cláusula 24.<sup>a</sup> (Serviços Mínimos)Cláusula 25.<sup>a</sup> (Paz social relativa)**Capítulo X - DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS**Cláusula 26.<sup>a</sup> (Igualdade de género)Cláusula 27.<sup>a</sup> (Condições remuneratórias)**Anexo I****REGULAMENTO DE ENQUADRAMENTO PROFISSIONAL****Capítulo I****Enquadramento profissional Secção I****Objeto e princípios gerais**

Artigo 1.º (Objeto)

Artigo 2.º (Princípios e conceitos gerais)

**Secção II****Estrutura da classificação profissional**

Artigo 3.º (Caracterização)

Artigo 4.º (Graduação funcional)

**Secção III****Perfis de enquadramento**

Artigo 5.º (Perfil funcional)

Artigo 6.º (Integração dos perfis de enquadramento em níveis de qualificação)

**Secção IV****Cargos ou funções em comissão de serviço**

Artigo 7.º (Comissão de serviço)

Artigo 8.º (Funções de assessoria e secretariado de apoio à administração e gestão)

Artigo 9.º (cargo de gestão de topo ou intermédia)

Artigo 10.º (Funções de supervisão)

**Secção V****Alteração do Enquadramento Profissional**

Artigo 11.º (Alteração da categoria)

**Capítulo II****Disposições finais e transitórias**

Artigo 12.º (Reenquadramento profissional)

**Anexo A - Classificação profissional****Anexo B - Níveis de graduação funcional****Anexo C - Perfil de enquadramento genérico das categorias****Anexo D - Níveis de qualificação****Anexo E - Reenquadramento profissional (regra geral)****Anexo F - Reenquadramentos profissionais excecionais**

**Anexo II****REGULAMENTO DE ENQUADRAMENTO SALARIAL****CAPÍTULO I****Objeto e princípios gerais**

Artigo 1.º (Objeto)

Artigo 2.º (Tabelas Salariais)

**CAPÍTULO II****Retribuição e outras prestações pecuniárias**

Artigo 3.º (Retribuição base)

Artigo 4.º (Retribuição horária)

Artigo 5.º (Subsídio de turno)

Artigo 6.º (Subsídio de prevenção)

Artigo 7.º (Abono para falhas)

Artigo 8.º (Retribuição em dia feriado)

Artigo 9.º (Subsídio de refeição)

Artigo 10.º (Subsídio de isenção de horário de trabalho)

Artigo 11.º (Despesas de representação)

Artigo 12.º (Subsídio de férias)

Artigo 13.º (Pagamento do trabalho suplementar)

Artigo 13.º A (Regime Especial de Compensação do Trabalho Suplementar)

Artigo 13.º B (Subsídio de Penosidade e Insalubridade)

Artigo 13.º C (Subsídio de Insularidade)

Artigo 13.º D (Subsídio de Transporte)

**CAPÍTULO III****Alteração de posicionamento retributivo**

Artigo 14.º (Alteração obrigatória do posicionamento retributivo em função da avaliação de desempenho)

Artigo 15.º (Efeitos da avaliação na alteração do posicionamento retributivo para trabalhadores cujo desempenho não tenha sido avaliado)

Artigo 16.º (Alteração do posicionamento retributivo por opção de gestão)

Artigo 17.º (Regras gerais de acumulação de pontos)

**CAPÍTULO IV****Prémios**

Artigo 18.º (Prémio de desempenho)

Artigo 19.º (Compensações não financeiras)

**CAPÍTULO V****Disposições finais transitórias**

Artigo 20.º (Reenquadramento salarial)

Artigo 21.º (Início de contagem de pontos)

Artigo 22.º (Alteração da posição retributiva por antiguidade)

**Anexo A - Tabela salarial dos cargos exercidos em regime de comissão de serviço**

**Anexo B - Tabela Salarial do trabalhador integrado numa categoria e carreira profissional, composta por duas partes**

**Tabela I - Níveis Remuneratórios da Tabela Salarial Única da ARM correspondentes às posições retributivas de cada categoria profissional**

**Tabela II - Tabela Salarial Única da ARM**

**Anexo C - Tabela de despesas de representação**

**CAPÍTULO I - Âmbito e Vigência**

Cláusula 1.ª

**(Âmbito geográfico e pessoal)**

1 - O Acordo de Empresa, adiante designado por AE, aplica-se em toda a Região Autónoma da Madeira e obriga, por um lado, a ARM - Águas e Resíduos da Madeira, S.A. (ARM), cuja atividade principal é a gestão do Sistema Multimunicipal de Águas e Resíduos da Região Autónoma da Madeira e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, cujo contrato é regulado

pelo Código do Trabalho (aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com alterações) representados Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos (SINTAP) e pelo Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da Região Autónoma da Madeira (STFP - RAM).

2 - Nos termos do Código do Trabalho, o AE aplica-se também ao trabalhador não filiado em qualquer associação sindical, devendo este para o efeito comunicar a sua decisão à ARM, com uma antecedência mínima de dez dias úteis relativamente à data da produção de efeitos da mesma.

3 - O AE abrange, para além da empresa, cerca de 73 trabalhadores.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

#### **(Âmbito temporal)**

1 - O AE entra em vigor no dia 1 de janeiro de 2019 ou no dia seguinte ao da sua publicação na 3.<sup>a</sup> série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, consoante o que ocorrer posteriormente.

2 - O AE vigora pelo prazo de 3 anos, renovando-se, sucessivamente, por períodos de 1 ano.

3 - As cláusulas de expressão pecuniária, incluindo a tabela salarial, produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de cada ano civil.

### **CAPÍTULO II - Admissões, enquadramento e carreiras profissionais**

Cláusula 3.<sup>a</sup>

#### **(Enquadramento Profissional)**

1 - As regras relativas à integração do trabalhador num grupo funcional, numa carreira profissional e na correspondente categoria profissional encontram-se previstas no Regulamento de Enquadramento Profissional da ARM, que constitui o anexo I ao presente AE.

2 - O trabalhador abrangido pelo AE tem de estar integrado em grupo funcional, bem como em cargo ou carreira e categoria profissional constantes do Regulamento de Enquadramento Profissional, que constitui o anexo I ao presente AE.

3 - A progressão do trabalhador na carreira é feita de acordo com os resultados da avaliação de desempenho, cujo regime se encontra previsto em regulamento interno de empresa, conjugadas com as regras de alteração de posicionamento retributivo constantes do capítulo III do Regulamento de Enquadramento Salarial da ARM, que constitui o anexo II ao presente AE.

### **CAPÍTULO III - Prestação do trabalho**

Cláusula 4.<sup>a</sup>

#### **(Objeto do Contrato - Exercício de funções)**

1 - A atividade para que o trabalhador é contratado é definida no contrato de trabalho e deve ser estipulada por remissão para as categorias previstas no anexo I ao AE.

2 - A atividade contratada compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

3 - Quando o interesse da empresa o exija, a ARM pode encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique a modificação substancial da posição do trabalhador e este tenha habilitações adequadas para o efeito.

4 - A ARM pode encarregar, durante o período máximo de quatro anos, o trabalhador ao seu serviço integrados num dos grupos funcionais D (Supervisão), E (Quadro Superior), F (Quadro Técnico) e G (Quadro Operacional), de executar funções correspondentes a um grupo funcional diverso daquele em que o mesmo se encontra integrado, mas correspondente a um dos grupos acima identificados, ou seja, aos grupos D, E, F ou G.

5 - A pedido do trabalhador, a ARM pode, se houver interesse da empresa, atribuir-lhe o direito à categoria profissional correspondente às funções temporariamente exercidas, passando o mesmo a exercê-las definitivamente.

6 - O disposto nesta cláusula não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito à retribuição base mínima mensal e às condições de trabalho mais favoráveis que sejam inerentes às funções exercidas.



7 - A empresa pode ainda encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na atividade para que foi contratado, ainda que tal substituição implique uma modificação substancial da posição do trabalhador, desde que em sentido mais favorável ao trabalhador, sempre que tal se justifique para casos de substituição de outro trabalhador que se encontre ausente do serviço ou que se encontre impedido de executar a sua atividade por um período superior a 60 (sessenta) dias.

8 - A necessidade da substituição prevista no número anterior é devidamente fundamentada e carece de autorização prévia e expressa do Conselho de Administração, cessando imperativamente na data em que o trabalhador substituído regressa.

9 - À substituição operada nos termos do número sete antecedente, aplica-se o disposto no número quatro desta mesma cláusula.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### (Local de trabalho)

Considera-se local de trabalho o espaço geográfico onde o trabalhador está adstrito a realizar a sua prestação.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### (Transferência individual)

1 - A ARM pode transferir o trabalhador, temporária ou definitivamente, para outro local de trabalho, desde que em virtude dessa alteração o trabalhador não tenha de percorrer uma distância adicional superior a 25 km em cada um dos trajetos de ida e volta entre a sua residência permanente e o local de trabalho, sem prejuízo do disposto no n.º 3 quanto à transferência definitiva.

2 - No caso previsto no número anterior, a ARM custeia o acréscimo das despesas impostas pelas deslocações diárias de e para o local de trabalho, no valor correspondente ao custo dos transportes coletivos.

3 - O trabalhador abrangido por transferência definitiva pode invocar, perante a empresa, um prejuízo sério decorrente da mesma, sempre que a paragem de veículo de transporte coletivo mais próxima do novo local de trabalho se situe a uma distância deste igual ou superior a 1 km.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### (Período normal de trabalho)

1 - O período normal de trabalho (PNT) a vigorar na ARM não pode exceder, em termos médios, o indicado na tabela seguinte:

Vigência	PNT Semanal	PNT Diário
Até 31.12.2024	37h30	7h30
A partir de 01.01.2025	35h00	7h00

2 - Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o período normal de trabalho será, em regra, interrompido por um intervalo para refeição ou descanso com a duração de uma hora.

3 - Durante os períodos em que seja necessário assegurar a distribuição hidroagrícola, o limite máximo do intervalo para descanso previsto no número anterior poderá ser ampliado até cinco horas para o trabalhador integrado no grupo funcional D (Supervisão), F (Quadro Técnico) e G (Quadro Operacional) do anexo I, que exerça a atividade de distribuição hidroagrícola e não se encontre sujeito ao regime de isenção de horário de trabalho e/ou da prevenção, não podendo o trabalhador prestar a atividade mais de cinco horas seguidas.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### (Modalidades de horários de trabalho)

1 - Em função da natureza da atividade, por motivo de conveniente organização do serviço ou mediante requerimento do trabalhador, a ARM determina ou pode autorizar a adoção de uma das seguintes modalidades de horário de trabalho:

- Horário rígido;
- Horário flexível;
- Horário específico/especial;
- Horário desfasado;
- Laboração contínua.

2 - As modalidades de trabalho e respectivos regimes são alterados, suprimidos, adicionados e consignados em regulamento interno, cuja aprovação e entrada em vigor deve ser precedida de auscultação das associações sindicais outorgantes.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **(Período de descanso diário)**

1 - Trabalhador tem direito a um período de descanso diário de, pelo menos, onze horas seguidas entre dois períodos de trabalho consecutivo.

2 - Para além das exceções previstas no Código do Trabalho ao número anterior, o mesmo também não é aplicável ao trabalhador:

- a) que ocupe cargo de administração, direção ou com poder de decisão autónomo, que esteja isento do horário de trabalho, como é o caso do trabalhador operacional que realize atividade de distribuição hidroagrícola, bem como do trabalhador que exerça funções de coordenação e supervisão de trabalhos e/ou equipas;
- b) cujo período normal de trabalho seja fracionado ao longo do dia, com fundamento na característica da atividade exercida, como é o caso do trabalhador que exerça a atividade de distribuição hidroagrícola;
- c) adstrito à atividade de produção, distribuição, drenagem, abastecimento, de água ao público e de distribuição hidroagrícola;
- d) adstrito à atividade de valorização, tratamento, transferência, recolha e transporte de resíduos;

3 - Nos casos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 2, deve ser concedido ao trabalhador um período de descanso que lhe permita recuperar da prestação de trabalho, de duração equivalente, no mínimo, ao período normal de trabalho diário.

4 - No caso previsto nas alíneas c) e d) do n.º 2, o trabalhador tem direito a um descanso compensatório de duração equivalente à do trabalho prestado durante o período de descanso diário, que deverá ser gozado num dos cinco dias seguintes.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **(Regime de prevenção)**

1 - A situação de prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador, integrado nos grupos funcionais D (Supervisão), E (Quadro Superior), F (Quadro Técnico) e G (Quadro Operacional), para, fora do período normal de trabalho, se deslocar ao local de trabalho ou prestar assistência remota, em períodos diurnos ou noturnos, incluindo fins-de-semana e feriados, em caso de necessidade.

2 - Para efeitos do número anterior:

- a) O trabalhador tem a obrigação de estar contactável, em casa ou em outro local de fácil acesso, para efeitos de convocação e comparência ao serviço, caso se verifique essa necessidade;
- b) O trabalhador obriga-se a satisfazer imediatamente a eventual convocação, comparecendo no local de trabalho que lhe for indicado no prazo máximo de uma hora;
- c) A ARM elabora escalas de serviço de prevenção, as quais definem quais os trabalhadores sujeitos a este regime;
- d) A convocação compete ao superior hierárquico ou a quem for designado pela ARM.

3 - O trabalhador tem direito a um descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta ou a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes, estando em causa, respetivamente, o gozo do descanso diário, de dia feriado e do descanso semanal complementar ou do descanso semanal obrigatório.

4 - Caso a prestação de trabalho, pelo trabalhador, efetuada nos termos do número um, não ponha em causa o gozo do descanso diário, do dia feriado, do descanso complementar nem do descanso semanal obrigatório, mas tenha uma duração superior a uma hora e ocorra no período compreendido entre as 24h00 e as 07h00 de entre dois dias normais de trabalho, o trabalhador tem ainda direito a um descanso compensatório de duração mínima equivalente à duração da prestação de trabalho.

5 - O descanso compensatório é marcado por acordo entre o trabalhador e a ARM ou, na sua falta, pela ARM, com respeito pelos limites previstos nos números anteriores, devendo o descanso a que se refere o número anterior ser gozado, preferencialmente, no início do período normal de trabalho imediatamente seguinte.

6 - O trabalhador em regime de prevenção tem direito a receber um subsídio, cujo valor consta do Artigo 6.º do Regulamento de Enquadramento Salarial.

7 - O trabalhador pode solicitar dispensa temporária ou definitiva do regime de prevenção, devidamente fundamentada, a qual poderá ser autorizada pela ARM, desde que não ocasione prejuízo para o serviço.

8 - A situação de prevenção consiste ainda na disponibilidade do trabalhador que, integrado no grupo funcional D (Supervisão), F (Quadro Técnico) e G (Quadro Operacional) do anexo I, e exerça a atividade de distribuição hidroagrícola,

para, fora do período normal de trabalho, detetar ou receber denúncia de anomalias nos sistemas de distribuição de água, reportando imediatamente as mesmas ao superior hierárquico ou procedendo ele próprio, à respetiva reparação, sempre que entenda que esta se mostre suscetível de ser executada através de uma intervenção rápida, aplicando-se o disposto nos n.º 3 a 6 desta cláusula.

#### Cláusula 11.ª

##### **(Trabalho suplementar)**

O trabalho suplementar pode ser prestado quando a empresa tenha e fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho e não se justifique para tal a admissão de trabalhador e está sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) Duzentas horas por ano;
- b) No caso de trabalhador a tempo parcial, oitenta horas por ano ou o número de horas correspondente à proporção entre o respetivo período normal de trabalho e o de trabalhador a tempo completo em situação comparável, quando superior;
- c) Em dia normal de trabalho, duas horas;
- d) Em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou feriado, um número de horas igual ao período normal de trabalho diário;
- e) Em meio-dia de descanso complementar, um número de horas igual a meio período normal de trabalho diário.

#### Cláusula 12.ª

##### **(Isenção de Horário de Trabalho)**

Para além dos demais casos previstos na lei, pode ser sujeito ao regime da isenção de horário de trabalho na modalidade de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho, o trabalhador operacional que integre os grupos funcionais D (Supervisão), E (Quadro Superior), F (Quadro Técnico) e G (Quadro Operacional).

#### Cláusula 13.ª

##### **(Trabalho noturno)**

Considera-se trabalho noturno, o prestado no período que decorre entre as 22 horas e as 7 horas do dia seguinte.

#### **CAPÍTULO IV - Retribuição do Trabalho**

#### Cláusula 14.ª

##### **(Sistema de Enquadramento Salarial)**

O enquadramento salarial do trabalhador encontra-se regulado no anexo II ao presente AE, denominado de Regulamento de Enquadramento Salarial da ARM.

#### **CAPÍTULO V - Descansos e Suspensão da Prestação do Trabalho**

#### Cláusula 15.ª

##### **(Descanso Semanal)**

1 - Os dias de descanso semanal dos trabalhadores ao serviço da ARM, com exceção dos que se dedicam à atividade de distribuição hidroagrícola e à atividade de recolha e transferência de resíduos, cujo regime é o constante do número seguinte, são o sábado e o domingo ou os previstos nas escalas de turnos rotativos no regime de turnos e de laboração contínua.

2 - O trabalhador integrado no grupo funcional D (Supervisão), F (Quadro Técnico) e G (Quadro Operacional) do anexo I, que exerça a atividade de distribuição hidroagrícola ou a atividade de recolha e transferência de resíduos, tem direito a dois dias de descanso semanal, que pode ou não, coincidir com o sábado e domingo.

3 - Quando o trabalho estiver organizado por turnos, o horário de trabalho é escalonado de forma que cada trabalhador tenha, em média anual, pelo menos, dois dias de descanso semanal por cada cinco dias de trabalho.

**Cláusula 16.<sup>a</sup>****(Férias)**

O período anual de férias é de 25 dias úteis.

**Cláusula 17.<sup>a</sup>****(Falta autorizada ou aprovada)**

1 - A falta autorizada ou aprovada a que se refere a alínea j) do número 2 do artigo 249.º do Código do Trabalho pode ou não determinar a perda de retribuição, consoante decisão da ARM, devidamente fundamentada.

2 - Para efeitos do disposto no número anterior, a ARM pode solicitar ao trabalhador prova do facto invocado para a justificação.

3 - Consideram-se desde já autorizadas e remuneradas as faltas dadas ao trabalho, pelo trabalhador, no dia do seu aniversário ou, caso este coincida com dia feriado ou de descanso semanal obrigatório ou complementar, no dia útil seguinte ou em dia a acordar previamente entre a ARM e o trabalhador.

4 - Caso motivos urgentes e inadiáveis inerentes ao serviço desaconselhem a ausência do trabalhador no dia do seu aniversário, o gozo deste dia é alterado para outro, a acordar previamente entre a ARM e o trabalhador.

**CAPÍTULO VI - Prevenção da Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho****Cláusula 18.<sup>a</sup>****(Princípio Geral)**

1 - O trabalhador, nos termos da lei, tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança e saúde asseguradas pela ARM.

2 - A ARM é obrigada a organizar as atividades de segurança e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

3 - A execução de medidas em todas as vertentes da atividade da ARM, destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho, assenta nos seguintes princípios de prevenção:

- a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
- b) Eliminação dos fatores de risco e de acidente;
- c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
- d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e dos seus representantes;
- e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

4 - A ARM obriga-se a prestar informações adequadas em prazo não superior a 20 dias úteis, contado do pedido que, por escrito, lhe seja formulado com essa finalidade, pelas associações sindicais outorgantes, sobre todas as matérias respeitantes à organização das atividades de segurança e saúde no trabalho, bem como sobre todas as ações de prevenção de riscos e acidentes profissionais e de promoção e vigilância da saúde, asseguradas pela ARM, que devam envolver os trabalhadores.

**CAPÍTULO VII - Exercício do Direito****Cláusula 19.<sup>a</sup>****(Quotização Sindical)**

1 - A ARM obriga-se mensalmente, na mesma data em que proceder ao pagamento da retribuição, a deduzir as quotizações dos filiados na associação sindical outorgante, após receção de documento assinado pelo trabalhador para o efeito, com a antecedência mínima de 30 dias.

2 - A ARM envia o montante das quotizações referidas no número anterior à associação sindical outorgante, acompanhado dos respetivos mapas de quotização, até ao dia 15 do mês seguinte.

**CAPÍTULO VIII - Comissão Paritária**Cláusula 20.<sup>a</sup>**(Constituição)**

- 1 - É constituída uma comissão paritária formada por 2 representantes de cada uma das partes do acordo de empresa.
- 2 - Por cada representante efetivo é designado um suplente para desempenho de funções em caso de ausência do efetivo.
- 3 - Cada uma das partes indica por escrito à outra, nos 15 dias subsequentes à publicação do AE, os membros efetivos e suplentes por si designados, considerando-se a comissão paritária constituída logo após esta indicação.
- 4 - A comissão paritária funciona até à data de cessação do AE, podendo qualquer das partes, em qualquer altura, substituir os membros que nomeou, mediante comunicação escrita à outra parte.

Cláusula 21.<sup>a</sup>**(Competências)**

A comissão paritária tem competência para nos termos ali previstos, interpretar as disposições deste instrumento, bem como integrar as lacunas existentes.

Cláusula 22.<sup>a</sup>**(Funcionamento)**

- 1 - A comissão paritária funciona na sede social da ARM, sita na rua dos Ferreiros, n.º 148 a 150, 9000-082 Funchal.
- 2 - A comissão paritária reúne a pedido de qualquer das partes mediante convocatória a enviar com a antecedência mínima de 15 dias de que conste o dia, hora e agenda de trabalhos, cabendo o secretariado à parte que convocar a reunião.
- 3 - No final da reunião é lavrada e assinada a respetiva ata.
- 4 - As partes podem fazer-se assessorar nas reuniões da comissão.

Cláusula 23.<sup>a</sup>**(Deliberações)**

- 1 - A comissão paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos representantes de cada parte.
- 2 - As deliberações da comissão são tomadas por unanimidade e passam a fazer parte integrante do AE, no dia a seguir à publicação no Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira.

**CAPÍTULO IX - Serviços Mínimos e Paz Social Relativa**Cláusula 24.<sup>a</sup>**(Serviços mínimos)**

O trabalhador da ARM está obrigado à prestação de serviços mínimos indispensáveis para realizar a satisfação das necessidades sociais impreteríveis que são satisfeitas pela empresa, bem como de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, de acordo com o previsto na lei.

Cláusula 25.<sup>a</sup>**(Paz social relativa)**

As partes comprometem-se a respeitar e a garantir o cumprimento do disposto no AE, recorrendo, desde logo em caso de dissenso, à comissão paritária.

**CAPÍTULO X - Disposições Finais e Transitórias**Cláusula 26.<sup>a</sup>**(Igualdade de género)**

1 - As menções utilizadas devem entender-se como dirigidas a ambos os géneros, em defesa e promoção da igualdade de género.

2 - Em cada categoria é também garantida a igualdade remuneratória para os trabalhadores que desempenham funções do mesmo nível de classificação profissional, independentemente do género.

Cláusula 27.<sup>a</sup>**(Condições remuneratórias)**

1 - Sem prejuízo do disposto no artigo 13.º C do Regulamento de Enquadramento Salarial que constitui anexo II ao presente AE, ao trabalhador em exercício de funções na Estação de Tratamento de Resíduos Sólidos da Meia Serra à data de 31 de dezembro de 2017 são aplicáveis as condições remuneratórias vigentes a 31 de dezembro de 2017, designadamente, em matéria de remuneração do trabalho suplementar, remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, subsídio de refeição, subsídio de transporte, subsídio de Natal e complemento de subsídio de doença.

2 - O trabalhador que na data da entrada em vigor do presente acordo aufera um subsídio de refeição de valor superior ao fixado no artigo 9.º do Regulamento de Enquadramento Salarial mantém esse direito até que o valor auferido atualmente perfaça o aí referido, altura a partir da qual passará a ser aplicável apenas o disposto no referido artigo 9.º do Regulamento de Enquadramento Salarial.

3 - O trabalhador que, tendo sido titular de uma relação jurídica de emprego com a sociedade ora extinta denominada “IGA - Investimentos e Gestão da Água, SA” e se encontrar, à data de 31 de dezembro de 2018, a prestar atividade em infraestruturas de funcionamento contínuo obrigatório sujeitas a exploração em regime de três ou dois turnos durante toda a semana, mantém o direito a auferir um subsídio de turno no mesmo valor que vinha auferindo antes da data de entrada em vigor do presente Acordo de Empresa, se este lhe for mais favorável do que aquele que resulta do presente AE.

**ANEXO I**

AO ACORDO DE EMPRESA ENTRE:

A ARM - ÁGUAS E RESÍDUOS DA MADEIRA, S.A. E

O SINDICATO DOS TRABALHADORES DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E DE ENTIDADES COM FINS PÚBLICOS (SINTAP) E PELO SINDICATO DOS TRABALHADORES DA FUNÇÃO PÚBLICA DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA (STFP - RAM) - TERCEIRA REVISÃO E TEXTO CONSOLIDADO.

relativo ao  
Enquadramento profissional dos trabalhadores ao serviço da ARM, S.A.

REGULAMENTO DE ENQUADRAMENTO PROFISSIONAL

**CAPÍTULO I****Enquadramento profissional****SECÇÃO I****Objeto e princípios gerais**

Artigo 1.º

**(Objeto)**

1 - O enquadramento profissional define as funções existentes na empresa e tem correspondência com os níveis de qualificação profissional do Quadro Nacional de Qualificações<sup>2</sup>, considerando os descritores que especificam os resultados de aprendizagem para cada nível e os resultados de aprendizagem necessários ao desempenho de cada função.

2 - Os trabalhadores com vínculo na modalidade de comissão de serviço exercem as suas funções nos termos definidos para o respetivo cargo no âmbito da Secção IV do presente Capítulo, sem prejuízo da possibilidade de existência de uma categoria

de origem, beneficiando dos direitos e sendo sujeitos aos deveres previstos no respetivo enquadramento de origem, salvo os que não sejam aplicáveis em razão do exercício do cargo em comissão de serviço.

3 - Os restantes trabalhadores da empresa exercem as suas funções por referência a uma categoria integrada numa carreira.

#### Artigo 2.º

##### **(Princípios e conceitos gerais)**

1 - Grupos funcionais agrupam as carreiras, cargos ou funções onde os trabalhadores são enquadrados dependendo da sua função dentro da empresa.

2 - Carreira profissional corresponde a um agrupamento de categorias com similares funções e níveis de qualificação profissional.

3 - Categoria profissional corresponde ao essencial das funções desempenhadas pelo trabalhador, as quais são diferenciadas pela graduação funcional e agrupadas em carreiras.

4 - Qualificação profissional corresponde às habilitações, experiência e nível de qualificação correspondente do Quadro Nacional de Qualificações exigidas para o desempenho de funções em determinada categoria combinada com determinado nível de graduação funcional.

5 - Graduação funcional constitui o processo de comparação e hierarquização de funções numa organização.

6 - Cargo é o nome atribuído à posição que um determinado trabalhador ocupa na organização em funções que implicam assessoria e secretariado de apoio à gestão, direção, gestão ou supervisão.

## **SECÇÃO II**

### **Estrutura da classificação profissional**

#### Artigo 3.º

##### **(Caracterização)**

1 - A estrutura da classificação profissional encontra-se organizada em grupos funcionais.

2 - Os grupos funcionais respeitantes aos trabalhadores em regime de contrato de trabalho em comissão de serviço são estruturados em cargos.

3 - Os grupos funcionais respeitantes aos restantes trabalhadores são estruturados em carreiras e categorias.

4 - Os trabalhadores abrangidos por este regulamento são classificados de harmonia com o seu cargo ou categoria constantes do Anexo A.

#### Artigo 4.º

##### **(Graduação funcional)**

1 - Cada categoria ou cargo tem inerente um nível de graduação funcional que tem em atenção os seguintes parâmetros em função da exigência do:

- a) Nível de conhecimento - Conjunto de conhecimentos, experiências e aptidões requeridos para desempenhar adequadamente uma função, incluindo habilitações mínimas necessárias para o seu exercício. Compreende, designadamente, conhecimentos técnicos ou especializados, em gestão e em interação humana;
- b) Nível de complexidade - Complexidade de tarefas a realizar e a qualidade e autonomia do pensamento na identificação, definição e construção de soluções a problemas que se apresentam. Ponderação da intensidade do processo mental com que se emprega conhecimentos para analisar, avaliar, raciocinar, construir ou criar soluções;
- c) Nível de responsabilidade - Autonomia e capacidade para responder pelas ações e decisões tomadas.

2 - Os níveis de graduação funcional associados a cada categoria são os apresentados no Anexo B.

**SECÇÃO III****Perfis de enquadramento**

## Artigo 5.º

**(Perfil funcional)**

1 - A cada categoria ou cargo em comissão de serviço, corresponde um perfil de enquadramento, o qual contém a descrição genérica das atribuições mais relevantes da função que a situam no conjunto das atividades da empresa.

4 - De acordo com a área funcional em que o trabalhador desempenhe funções o conteúdo do perfil de enquadramento genérico poderá ser detalhado num referencial de funções consonante, compreendendo o exercício de atividades específicas dos respetivos postos de trabalho, correspondente ao perfil de enquadramento específico, o qual deverá ser aprovado pelo Conselho de Administração.

5- A existência de um perfil de enquadramento específico não prejudica a afetação do trabalhador a outro perfil específico desde que seja respeitada a respetiva graduação funcional e domínio de estudos ou de experiência profissional nem a atribuição ao trabalhador de funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas dentro da categoria, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

6- As diferenças de atividades específicas cometidas a postos de trabalho da mesma categoria, refletindo diferenças na organização do trabalho, nas necessidades de serviço ou na tecnologia utilizada, não podem justificar a alteração da sua posição relativa.

7 - Os perfis de enquadramento genérico constam do Anexo C.

## Artigo 6.º

**(Integração dos perfis de enquadramento em níveis de qualificação)**

1 - A admissão de trabalhadores para categorias existentes em cada uma das carreiras ou para cargo em comissão de serviço efetua-se com observância do grau de habilitações e experiência definida no anexo D.

2 - Sempre que as habilitações mínimas remetam para a escolaridade mínima obrigatória esta afere-se em função da data de nascimento do indivíduo.

3 - Para além das habilitações mínimas identificadas, atendendo à natureza da função a exercer poderão ser exigidas outras habilitações, nomeadamente carta de condução de ligeiros, pesados ou outra, e qualificação de operação de equipamentos.

4- O trabalhador apenas poderá exercer as funções inerentes à sua categoria ou cargo em comissão de serviço no respetivo domínio de estudos ou de atividade profissional e para as quais detenha a habilitação adequada, sem prejuízo das demais normas aplicáveis relativas à prestação de trabalho e à atividade do trabalhador.

5 - Desde que o trabalhador esteja devidamente habilitado, integram as funções de qualquer categoria a condução de veículo ligeiro da empresa.

**SECÇÃO IV****Cargos ou funções em comissão de serviço**

## Artigo 7.º

**(Comissão de serviço)**

1 - O vínculo de emprego poderá constituir-se por comissão de serviço nos seguintes casos:

- a) Funções de assessoria e secretariado de apoio à administração e gestão;
- b) Cargo de gestão de topo ou intermédia;
- c) Funções de supervisão, por representarem funções que impliquem especial relação de confiança perante os titulares dos cargos identificados na alínea a);
- d) Outras situações previstas em legislação especial.



2 - Na falta de norma especial, aplica-se à comissão de serviço a regulamentação prevista para os trabalhadores contratados ao abrigo do Código do Trabalho.

3 - A comissão de serviço constitui um regime especial do contrato de trabalho previsto no Código do Trabalho ou em outros instrumentos jurídicos que sejam aplicáveis, ficando sujeita à disciplina jurídica definida naquele Código, traduzindo-se no exercício temporário de funções, inerentes a um cargo, que pressupõem uma relação de especial confiança, designadamente, funções de assessoria e secretariado de apoio à gestão, gestão e supervisão, diversas da categoria do trabalhador, não determinando assim a aquisição do cargo correspondente às funções desempenhadas.

4 - Os cargos inerentes aos grupos funcionais A, B, C e D são obrigatoriamente exercidos em regime de comissão de serviço, nos termos melhor descritos no artigo 2.º do Anexo II ao Acordo de Empresa.

#### Artigo 8.º

##### **(Funções de assessoria e secretariado de apoio à administração e gestão)**

1 - As funções de assessoria qualificam-se em cargos de 1.º e 2.º grau relativamente ao nível de conhecimento exigido, nível de complexidade funcional, bem como do nível de responsabilidade que lhe são inerentes.

2 - As funções de secretariado de apoio à administração e gestão qualificam-se num grau único.

#### Artigo 9.º

##### **(Cargo de gestão de topo ou intermédia)**

1 - Os cargos de gestão de topo qualificam-se em cargos de 1.º, 2.º, 3.º e 4.º graus em função da classificação atribuída à respetiva unidade orgânica relativamente ao nível de conhecimento exigido para a gestão da mesma, nível de complexidade organizacional e funcional, bem como do nível de responsabilidade que lhe é inerente.

2 - O cargo de 3.º grau da gestão de topo apresenta 3 níveis de classificação em função da classificação atribuída à respetiva unidade orgânica relativamente ao nível de conhecimento exigido para a gestão da mesma, nível de complexidade organizacional e funcional, bem como do nível de responsabilidade que lhe é inerente.

3 - Os cargos de gestão de intermédia qualificam-se em cargos de 1.º, 2.º e 3.º grau em função da classificação atribuída à respetiva unidade orgânica relativamente ao nível de conhecimento exigido para a gestão da mesma, nível de complexidade organizacional e funcional, bem como do nível de responsabilidade que lhe é inerente.

#### Artigo 10.º

##### **(Funções de supervisão)**

As funções de supervisão qualificam-se em cargos de 1.º, 2.º e 3.º grau em função do nível de conhecimento exigido para a supervisão dos setores ou equipas, nível de complexidade funcional, bem como do nível de responsabilidade que lhe é inerente.

### **SECÇÃO V**

#### **Alteração do Enquadramento Profissional**

#### Artigo 11.º

##### **(Alteração da categoria)**

Sem prejuízo das demais normas aplicáveis relativas à prestação de trabalho e à atividade do trabalhador, mediante necessidade de preenchimento de posto de trabalho expressamente reconhecida pelo Conselho de Administração, a categoria que o trabalhador detenha poderá, com a sua concordância, ser alterada para outra categoria da respetiva carreira ou de carreira distinta sempre que o trabalhador preencha os requisitos exigidos pelas funções a desempenhar e desde que este reúna as condições previstas na lei e neste regulamento para esse preenchimento.

**CAPÍTULO II****Disposições finais e transitórias**

## Artigo 12.º

**Reenquadramento profissional**

1 - O reenquadramento consiste na correspondência da categoria anterior/revista com o respetivo enquadramento na categoria, carreira e grupo funcional atuais, sem prejuízo de quaisquer direitos.

2 - O trabalhador transita para a vigência do presente Regulamento nos termos do Anexo E.

3 - Não obstante a regra acima considerada, mediante funções efetivamente desempenhadas associadas a determinados perfis específicos e a sua graduação funcional, foram considerados os reenquadramentos profissionais excecionais previstos no anexo F.

**ANEXO A - Classificação profissional**

<b>Grupo Funcional</b>	<b>Cargo exercido em comissão de serviço</b>
<b>(A)</b> <b>Assessoria e apoio à gestão</b>	Assessor - Grau 1
	Assessor - Grau 2
	Secretário de administração - Grau único
<b>(B)</b> <b>Gestão de topo</b>	Gestor de topo - Grau 1
	Gestor de topo - Grau 2
	Gestor de topo - Grau 3A
	Gestor de topo - Grau 3B
	Gestor de topo - Grau 3C
	Gestor de topo - Grau 4
<b>(C)</b> <b>Gestão intermédia</b>	Gestor intermédio - Grau 1
	Gestor intermédio - Grau 2
	Gestor intermédio - Grau 3
<b>(D)</b> <b>Supervisão</b>	Supervisor - Grau 1
	Supervisor - Grau 2
	Supervisor - Grau 3

<b>Grupo Funcional</b>	<b>Carreira</b>	<b>Categoria</b>
<b>(E)</b> <b>Quadro superior</b>	<b>Técnico superior especialista</b>	Técnico superior especialista 1
		Técnico superior especialista 2
	<b>Técnico superior</b>	Técnico superior 1
		Técnico superior 2
<b>(F)</b> <b>Quadro técnico</b>	<b>Técnico</b>	Técnico 1
		Técnico 2
		Técnico 3
		Técnico 4
	<b>Assistente técnico</b>	Assistente técnico 1
		Assistente técnico 2
		Assistente técnico 3
<b>(G)</b> <b>Quadro operacional</b>	<b>Assistente operacional</b>	Assistente operacional 1
		Assistente operacional 2
		Assistente operacional 3

**ANEXO B - Níveis de graduação funcional**

<b>Grupo Funcional</b>	<b>Cargo</b>	<b>Grau funcional</b>
<b>(A)</b> <b>Assessoria e apoio à gestão</b>	Assessor - Grau 1	<b>18</b>
	Assessor - Grau 2	<b>16</b>
	Secretário de administração - Grau único	<b>8</b>
<b>(B)</b> <b>Gestão de topo</b>	Gestor de topo - Grau 1	<b>22</b>
	Gestor de topo - Grau 2	<b>21</b>
	Gestor de topo - Grau 3A	<b>20</b>
	Gestor de topo - Grau 3B	<b>19</b>
	Gestor de topo - Grau 3C	<b>18</b>
	Gestor de topo - Grau 4	<b>16</b>
<b>(C)</b> <b>Gestão intermédia</b>	Gestor intermédio - Grau 1	<b>14</b>
	Gestor intermédio - Grau 2	<b>13</b>
	Gestor intermédio - Grau 3	<b>11</b>
<b>(D)</b> <b>Supervisão</b>	Supervisor - Grau 1	<b>9</b>
	Supervisor - Grau 2	<b>8</b>
	Supervisor - Grau 3	<b>6</b>

<b>Grupo Funcional</b>	<b>Carreira</b>	<b>Categoria</b>	<b>Grau funcional</b>
<b>(E)</b> <b>Quadro superior</b>	<b>Técnico superior especialista</b>	Técnico superior especialista 1	<b>17</b>
		Técnico superior especialista 2	<b>15</b>
	<b>Técnico superior</b>	Técnico superior 1	<b>12</b>
		Técnico superior 2	<b>10</b>
<b>(F)</b> <b>Quadro técnico</b>	<b>Técnico</b>	Técnico 1	<b>7</b>
		Técnico 2	<b>5</b>
		Técnico 3	<b>4</b>
		Técnico 4	<b>3</b>
	<b>Assistente técnico</b>	Assistente técnico 1	<b>4</b>
		Assistente técnico 2	<b>3</b>
		Assistente técnico 3	<b>2</b>
<b>(G)</b> <b>Quadro operacional</b>	<b>Assistente operacional</b>	Assistente operacional 1	<b>3</b>
		Assistente operacional 2	<b>2</b>
		Assistente operacional 3	<b>1</b>

## ANEXO C - Perfil de enquadramento genérico das categorias

Grupo Funcional	Cargo exercido em comissão de serviço	Função
(A) Assessoria e apoio à gestão	<b>Assessor - Grau 1</b>	Exercer funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentame preparam decisões ao nível da gestão em domínios de elevadíssima complexidade e de âmbito transversal à gestão estratégica e organizacional da empresa, com elevada responsabilidade e autonomia técnica. Exercer sob orientação da administração a supervisão de funções de assessores de graduação inferior bem como assessorar a gestão de unidades orgânicas ou equipas multidisciplinares e de projeto.
	<b>Assessor - Grau 2</b>	Exercer funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentame preparam decisões ao nível da gestão em domínios de complexidade alta ou elevada com acrescida responsabilidade e autonomia técnica. Assessorar eventualmente a gestão de unidades orgânicas ou equipas de projeto.
	<b>Secretário de administração - Grau único</b>	Apoiar e executar as atividades administrativas de suporte à Administração erespetivos assessores.
	<b>Gestor de topo - Grau 1</b>	Exercer a direção de unidades orgânicas nucleares abrangentes de nível 1 que determinem assunção de responsabilidades cíveis, criminais e/ou disciplinares pelos próprios e que tenham grande interação sobretudo externa com influência direta no cliente final e imagem da organização e que pela sua dimensão ou muito elevado grau de responsabilidade justifique este grau de direção de topo.
(B) Gestão de topo	<b>Gestor de topo - Grau 2</b>	Coadjuvar titulares de direção superior ou de direção de topo de 1.º grau se existir. Exercer a direção de unidades orgânicas de gestão operacional ou instrumental de nível 2 que determinem assunção de responsabilidades cíveis, criminais e/ou disciplinares pelos seus superiores hierárquicos ou que tenham grande interação sobretudo externa com influência direta no cliente final e imagem da organização, ouno cliente interno e trabalhadores e que pela sua dimensão ou muito elevado grau de responsabilidade justifique este grau de direção de topo.
	<b>Gestor de topo - Grau 3A</b>	Coadjuvar titulares de direção superior ou de direção de topo de 2.º grau se existir. Exercer a direção de unidades orgânicas de gestão operacional ou instrumental de nível3A que determinem assunção de responsabilidades cíveis, criminais e/ou disciplinares pelos seus superiores hierárquicos ou que tenham grande interação sobretudo externa com influência direta no cliente final e imagem da organização, ou no cliente interno e trabalhadores e que pela sua dimensão ou muito elevado grau de responsabilidade justifique este grau de direção de topo.
	<b>Gestor de topo - Grau 3B</b>	Coadjuvar titulares de direção superior ou de direção de topo de 2.º grau se existir. Exercer a direção de unidades orgânicas de gestão operacional ou instrumental de nível3B que determinem assunção de responsabilidades cíveis, criminais e/ou disciplinares pelos seus superiores hierárquicos ou que tenham grande interação sobretudo externa com influência direta no cliente final e imagem da organização, ou no cliente interno e trabalhadores e que pela sua dimensão ou muito elevado grau de responsabilidadejustifique este grau de direção de topo.
	<b>Gestor de topo - Grau 3C</b>	Coadjuvar titulares de direção superior ou de direção de topo de 2.º grau se existir. Exercer a direção de unidades orgânicas de gestão operacional ou instrumental de nível3C que determinem assunção de responsabilidades cíveis, criminais e/ou disciplinares pelos seus superiores hierárquicos ou que tenham grande interação sobretudo externa com influência direta no cliente final e imagem da organização, ou no cliente interno e trabalhadores e que pela sua dimensão ou muito elevado grau de responsabilidadejustifique este grau de direção de topo.

	<b>Gestor de topo - Grau 4</b>	Coadjuvar titulares de direção superior ou de direção de topo de 2.º grau se existir. Exercer a direção de unidades orgânicas de gestão operacional ou instrumental de nível 4 que determinem assunção de responsabilidades cíveis, criminais e/ou disciplinares pelos seus superiores hierárquicos ou que tenham grande interação sobretudo externa com influência direta no cliente final e imagem da organização, ou no cliente interno e trabalhadores e que pela sua dimensão ou muito elevado grau de responsabilidade justifique este grau de direção de topo ou exercer a liderança de equipas multidisciplinares de projeto de elevada complexidade constituída especificamente para executar um projeto com duração limitada.
--	--------------------------------	---

<b>Grupo Funcional</b>	<b>Cargo exercido em comissão de serviço</b>	<b>Função</b>
<b>(C) Gestão intermédia</b>	<b>Gestor intermédio - Grau 1</b>	Exercer a gestão de unidade funcional de nível 1 que que determinem assunção de responsabilidades cíveis, criminais e/ou disciplinares pelos seus superiores hierárquicos ou tenham grande interação sobretudo externa com influência direta no cliente final ou no cliente interno e trabalhadores, impacto na gestão operacional ou instrumental, que pela sua dimensão ou muito elevado grau de responsabilidade justifique este grau de direção intermédia.
	<b>Gestor intermédio - Grau 2</b>	Coadjuvar titulares de gestão de topo ou de gestão intermédia de 1.º grau se existir. Exercer a gestão de unidade funcional de nível 2 que tenha grande interação sobretudo externa com influência direta no cliente final ou no cliente interno e trabalhadores, impacta na gestão operacional ou instrumental, que pela sua dimensão ou muito elevado grau de responsabilidade justifique este grau de direção intermédia. Coordenação de uma equipa multidisciplinar de projeto de média complexidade constituída especificamente para executar um projeto com duração limitada.
	<b>Gestor intermédio - Grau 3</b>	Coadjuvar titulares de gestão de topo ou de gestão intermédia de 2.º grau de que dependam hierarquicamente se existir. Exercem a coordenação de atividades e gestão os recursos de uma unidade funcional de nível 3 que que tenha grande interação sobretudo externa com influência direta no cliente final ou no cliente interno e trabalhadores, impacto na gestão operacional ou instrumental, que pela sua dimensão ou muito elevado grau de responsabilidade justifique este grau de direção intermédia. Coordenação de uma equipa multidisciplinar de projeto de moderada complexidade constituída especificamente para executar um projeto com duração limitada.
<b>(D) Supervisão</b>	<b>Supervisor - Grau 1</b>	Exercer funções de planeamento, supervisão e monitorização de uma atividade instrumental ou operacional de uma área funcional de elevadíssima complexidade ou de várias áreas funcionais simultaneamente ou efetuar a coordenação geral da atividade dos supervisores de equipas de execução que lhe sejam subordinados hierarquicamente. Assunção de responsabilidades excecionais inerentes à função ou certificação exigida para o seu desempenho.
	<b>Supervisor - Grau 2</b>	Exercer funções de coordenação e supervisão de equipas/grupos específicos de execução em áreas funcionais de complexidade média e alta que integram trabalhadores dos grupos funcionais do quadro técnico e operacional.
	<b>Supervisor - Grau 3</b>	Exercer funções de coordenação e supervisão de equipas/grupos específicos de execução em áreas funcionais de complexidade moderada que integram trabalhadores dos grupos funcionais do quadro técnico e operacional, sob a orientação do seu superior hierárquico.

Grupo Funcional	Carreira	Categoria	Funções:
(E) Quadro superior	Técnico superior especialista	Técnico superior especialista 1	<p>Funções consultivas, de análise e estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e/ou científica, com grau de complexidade elevado mediante a simples indicação dos objetivos finais para as quais são exigidos conhecimentos técnicos e/ou experiência profissional e qualificação técnica altamente especializada reconhecidos em diversos domínios, com reflexos diretos na definição de políticas de atuação geral ou setorial da empresa ou no desenvolvimento em matéria de ciência, gestão e/ou inovação.</p> <p>Execução de trabalhos de investigação, planos e estudos de acordo com projetos de desenvolvimento visando a implementação na empresa de soluções, métodos inovadores ou tecnologias próprias, requerendo elevada capacidade intelectual e criativa.</p> <p>Execução de atividades de apoio altamente especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos serviços.</p> <p>Pode representar a empresa externamente em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.</p> <p>Cumprimento de normas e procedimentos aplicáveis à respetiva área.</p> <p>Exercício de funções e execução de missões de caráter especial com muito elevado grau de autonomia e responsabilidade.</p> <p>Pode gerir equipas de projeto e orientar tecnicamente outros trabalhadores do mesmo nível ou de nível inferior.</p> <p>Pode reportar diretamente à Administração.</p>
		Técnico superior especialista 2	<p>Funções consultivas, de análise e estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e/ou científica, com grau de complexidade elevado mediante a simples indicação dos objetivos finais para as quais são exigidos conhecimentos técnicos e/ou experiência profissional altamente especializados, reconhecidos nos domínios de responsabilidade em que atua, recorrendo à utilização dos meios tecnológicos.</p> <p>Conceção e proposta de soluções e recomendações para questões de relevante complexidade que carecem de consciência crítica das questões relativas aos conhecimentos numa área e nas interligações entre várias áreas consequente auxílio aos decisores na análise de problemas.</p> <p>Preparação, implementação e orientação geral de estudos e desenvolvimento de projetos a nível empresarial, individualmente ou integrado em equipas, que eventualmente coordena, zelando pelo cumprimento dos seus objetivos.</p> <p>Execução de atividades de apoio altamente especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos serviços.</p> <p>Funções exercidas com responsabilidade e elevada autonomia técnica. Cumprimento de normas e procedimentos aplicáveis à respetiva área.</p> <p>Pode gerir equipas de projeto e orientar tecnicamente outros trabalhadores do mesmo nível ou de nível inferior.</p> <p>Pode reportar diretamente à Administração.</p>

Grupo Funcional	Carreira	Categoria	Funções:
(E) Quadro superior	Técnico superior	<b>Técnico superior 1</b>	<p>Funções consultivas, de análise e estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e/ou científica, com grau de complexidade alto mediante a simples indicação dos objetivos finais para as quais são exigidos conhecimentos técnicos e/ou experiência profissional aprofundados e multidisciplinares reconhecidos nos domínios de responsabilidade em que atua, recorrendo à utilização dos meios tecnológicos apropriados. Identificação de problemas, estudo de alternativas e conceção e proposta de soluções com vista à maximização dos resultados da empresa.</p> <p>Funções exercidas com responsabilidade e elevada autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado.</p> <p>Organização e execução de atividades de apoio geral ou especialização aprofundada nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos serviços que implicam uma compreensão crítica de teorias e princípios.</p> <p>Eventual representação da empresa externamente em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores</p> <p>Cumprimento de normas e procedimentos aplicáveis à respetiva área.</p> <p>Conceção de projetos de grande complexidade e/ou gestão de equipas de projeto. Pode exercer funções de coordenação de outros trabalhadores do mesmo nível ou de nível inferior.</p>
		<b>Técnico superior 2</b>	<p>Funções consultivas, de análise e estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, com grau de complexidade alto mediante orientações gerais recebidas, para as quais são exigidos conhecimentos técnicos e/ou experiência profissional abrangentes, especializados, factuais e teóricos com reconhecida capacidade prática de aplicação desses conhecimentos nos domínios de responsabilidade em que atua, recorrendo à utilização dos meios tecnológicos apropriados.</p> <p>Identificação de problemas, estudo de alternativas e proposta de soluções com vista à maximização dos resultados da empresa.</p> <p>Execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços.</p> <p>Organiza e planifica a execução das atividades por que é responsável, seleciona e adapta os métodos e procedimentos de trabalho face aos problemas a resolver, ainda que com enquadramento superior qualificado.</p> <p>Cumprimento de normas e procedimentos aplicáveis à respetiva área. Pode desenvolver e gerir projetos e equipas de projeto.</p> <p>Pode exercer funções de coordenação de outros trabalhadores do mesmo nível ou de nível inferior.</p>



Grupo Funcional	Carreira	Categoria	Funções:
(F) Quadro técnico	Técnico	Técnico 1	<p>Funções de natureza executiva pela aplicação de métodos e processos de natureza técnico-científica, com base em diretivas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação geral e especialização nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos serviços, com exigências de conhecimentos técnicos e/ou experiência profissional factual, princípios, processos e conceitos com aspetos técnicos de elevada especificidade nos domínios de responsabilidade em que atua, bem como transversais a vários setores de atuação da empresa, recorrendo à utilização dos meios tecnológicos apropriados.</p> <p>Gestão da própria atividade no quadro das orientações estabelecidas em contextos de trabalho, geralmente previsíveis, mas suscetíveis de alteração.</p> <p>Funções de apoio à supervisão de equipas, orientação técnica de trabalhadores de nível inferior, execução de tarefas de validação e controlo.</p> <p>Realização de ações de diagnóstico e identificação de problemas, pesquisa e análise de documentação técnica, emissão de pareceres e propostas com vista à implementação de soluções e alteração de procedimentos e métodos de trabalho.</p> <p>Execução de atividades de apoio ao planeamento, programação, organização, monitorização e avaliação operacional, mediante a produção de planos e relatórios operacionais e analíticos requeridos pela área de responsabilidade em que atua e por outras áreas da empresa.</p> <p>Supervisionar o cumprimento de acordos, contratos ou trabalhos de responsabilidade de entidades terceiras, podendo enquadrar e supervisionar equipas de pessoal externo na execução de trabalhos.</p> <p>Eventual representação da empresa externamente em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores. Cumprimento de normas e procedimentos aplicáveis à respetiva área, incluindo os de higiene, segurança e saúde.</p>
		Técnico 2	<p>Funções de natureza executiva pela aplicação de métodos e processos de natureza técnico-científica, com base em diretivas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação geral e especialização nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos serviços, com exigências de conhecimentos técnicos e/ou experiência profissional factual, princípios, processos e conceitos com aspetos técnicos de elevada especificidade nos domínios de responsabilidade em que atua, bem como transversais a vários setores de atuação da empresa, recorrendo à utilização dos meios tecnológicos apropriados.</p> <p>Funções sujeitas a supervisão, com um grau de autonomia/responsabilidade médio. Eventual execução de tarefas de orientação técnica de equipas de pessoal operacional na execução de trabalhos.</p> <p>Realização de ações de diagnóstico e identificação de problemas, pesquisa e análise de documentação técnica, emissão de pareceres e propostas com vista à implementação de soluções e alteração de procedimentos e métodos de trabalho.</p> <p>Execução de atividades de apoio ao planeamento, programação, organização, monitorização e avaliação operacional, mediante a produção de planos e relatórios operacionais e analíticos requeridos pela área de responsabilidade em que atua e por outras áreas da empresa.</p> <p>Emissão de pareceres, recolha, organização e tratamento e análise de dados relacionados com a área onde está inserido e efetuar inspeção, ensaio e controlo operacional inerentes aos conhecimentos de elevada especificidade exigidos.</p> <p>Supervisionar o cumprimento de acordos, contratos ou trabalhos de responsabilidade de entidades terceiras, podendo enquadrar e supervisionar equipas de pessoal externo na execução de trabalhos.</p> <p>Eventual representação da empresa externamente em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores. Cumprimento de normas e procedimentos aplicáveis à respetiva área, incluindo os de higiene, segurança e saúde.</p>

Grupo Funcional	Carreira	Categoria	Funções:
(F) Quadro técnico	Técnico	Técnico 3	<p>Funções de natureza executiva recorrendo, nomeadamente, à aplicação de métodos e processos de natureza técnico-científica, com base em diretivas bem definidas e instruções mais específicas, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação geral e especialização nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos serviços, com exigências de conhecimentos técnicos e/ou experiência profissional factual, princípios e processos específicos nos domínios de responsabilidade em que atua, recorrendo à utilização dos meios tecnológicos apropriados. Execução de atividades de apoio à programação, organização e monitorização operacional. Funções sujeitas a supervisão, com um grau de autonomia/responsabilidade médio. Apoio a equipas de pessoal operacional na execução de trabalhos.</p> <p>Emissão de pareceres, recolha, organização e tratamento preliminar de dados relacionados com a área onde está inserido e efetuar inspeção, ensaio e controlo operacional, inerentes aos conhecimentos exigidos</p> <p>Supervisão do cumprimento de acordos, contratos ou trabalhos de responsabilidade de entidades terceiras, podendo enquadrar e supervisionar equipas de pessoal externa na execução de trabalhos</p> <p>Eventual representação da empresa externamente em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores</p> <p>Cumprimento de normas e procedimentos definidos superiormente aplicáveis à respetiva área, incluindo os de higiene, segurança e saúde.</p>
		Técnico 4	<p>Funções de natureza executiva recorrendo, nomeadamente, à aplicação de métodos e processos de natureza técnico-científica, com base em diretivas bem definidas e instruções mais específicas, de grau moderado de complexidade, nas áreas de atuação geral e especialização nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos serviços, com exigências de conhecimentos técnicos e/ou experiência profissional factual, princípios e processos específicos nos domínios de responsabilidade em que atua, recorrendo à utilização dos meios tecnológicos apropriados. Funções sujeitas a supervisão, com um grau de autonomia/responsabilidade médio. Apoio a equipas de pessoal operacional na execução de trabalhos.</p> <p>Recolha, organização e tratamento preliminar de dados relacionados com a área onde está inserido. Eventual representação da empresa externamente em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores</p> <p>Cumprimento de normas e procedimentos definidos superiormente aplicáveis à respetiva área, incluindo os de higiene, segurança e saúde.</p>
	Assistente técnico	Assistente técnico 1	<p>Funções de natureza executiva de natureza administrativa seguindo normas, procedimentos e rotinas estabelecidas de grau médio de complexidade e/ou de suporte às áreas de negócio e que exigem conhecimentos especializados, com exigências de conhecimentos e/ou experiência profissional factual, princípios e processos administrativos específicos nos domínios de responsabilidade em que atua, recorrendo à utilização dos meios tecnológicos apropriados. Execução de atividades de apoio à programação, organização e monitorização de operações administrativas.</p> <p>Análise de tratamento preliminar de dados ou registos administrativos relacionados com a área. Realização de tarefas de controlo de natureza processual/administrativa de maior complexidade inerentes aos conhecimentos exigidos.</p> <p>Funções sujeitas a supervisão, com um grau de autonomia/responsabilidade médio</p> <p>Cumprimento de normas e procedimentos definidos superiormente aplicáveis à respetiva área, incluindo os de higiene, segurança e saúde.</p>

Grupo Funcional	Carreira	Categoria	Funções:
(F) Quadro técnico	Assistente técnico	Assistente técnico 2	<p>Funções de natureza executiva de natureza administrativa seguindo normas, procedimentos e rotinas estabelecidas de grau moderado de complexidade e/ou desuporte às áreas de negócio e que exigem conhecimentos especializados, com exigências de conhecimentos e/ou experiência profissional factual, princípios e processos administrativos específicos nos domínios de responsabilidade em que atua, recorrendo à utilização dos meios tecnológicos apropriados.</p> <p>Realização de tarefas de controlo de natureza processual/administrativa de maior complexidade inerentes aos conhecimentos exigidos.</p> <p>Funções sujeitas a supervisão, com um grau de autonomia/responsabilidade médio</p> <p>Cumprimento de normas e procedimentos definidos superiormente aplicáveis à respectiva área, incluindo os de higiene, segurança e saúde.</p>
		Assistente técnico 3	<p>Funções de natureza executiva de natureza administrativa seguindo normas, procedimentos e rotinas estabelecidas de grau moderado de complexidade e/ou desuporte às áreas de negócio e que exigem conhecimentos especializados, com exigências de conhecimentos e/ou experiência profissional factual, princípios e processos administrativos específicos nos domínios de responsabilidade em que atua, recorrendo à utilização dos meios tecnológicos apropriados</p> <p>Sujeito a supervisão direta num contexto estruturado, importando as tarefas a executar reduzida autonomia e responsabilidade.</p> <p>Cumprimento de normas e procedimentos definidos superiormente aplicáveis à respectiva área, incluindo os de higiene, segurança e saúde.</p>
(G) Quadro operacional	Assistente operacional	Assistente operacional I	<p>Funções de natureza executiva operacional especializada, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas de grau moderado de complexidade. Realização de todos os trabalhos em que seja necessário a condução e manobra de viaturas pesadas, máquinas, equipamentos móveis especiais, bem como os respetivos sistemas complementares das viaturas, para os quais se exigem conhecimentos especializados. Assegurar a operação e manutenção industrial de equipamentos e máquinas (fixas ou móveis) em perfeito estado de conservação. Responsabilidade pelos equipamentos e viaturas sob sua guarda e pela sua correta utilização, providenciando os devidos cuidados de manutenção, segurança e otimizando os consumos e o prolongamento da vida útil das máquinas a seu cargo e procedendo, quando necessário, à limpeza, manutenção e reparação dos mesmos. Funções sujeitas a supervisão, com um grau de autonomia/responsabilidade médio. Cumprimento de normas e procedimentos definidos superiormente aplicáveis à respectiva área, incluindo os de higiene, segurança e saúde.</p>
		Assistente operacional 2	<p>Funções de natureza executiva operacional semiespecializada, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas de grau moderado de complexidade, que requerem conhecimentos factuais básicos e a resolução de problemas correntes por meio de regras e instrumentos simples.</p> <p>Realização de todos os trabalhos em que seja necessário a condução e manobra de viaturas pesadas, máquinas, equipamentos fixos móveis especiais, bem como os respetivos sistemas complementares das viaturas, para os quais se exigem conhecimentos semiespecializados.</p> <p>Realização de atividades de operação e conservação, para os quais se exigem conhecimentos semiespecializados.</p> <p>Execução de tarefas de apoio semiespecializadas, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico.</p> <p>Responsabilidade pelos equipamentos e viaturas sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à limpeza, manutenção e reparação dos mesmos.</p> <p>Sujeito a supervisão direta num contexto estruturado, importando as tarefas a executar reduzida autonomia e responsabilidade.</p> <p>Cumprimento de normas e procedimentos definidos superiormente aplicáveis à respectiva área, incluindo os de higiene, segurança e saúde.</p>

<b>Grupo Funcional</b>	<b>Carreira</b>	<b>Categoria</b>	<b>Funções:</b>
<b>(G) Quadro operacional</b>	<b>Assistente operacional</b>	<b>Assistente operacional 3</b>	<p>Funções de natureza executiva, de caráter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas de grau reduzido de complexidade, incluindo o manuseamento de materiais e equipamentos, que requerem conhecimentos gerais básicos.</p> <p>Realização de todos os trabalhos em que seja necessário a condução e manobra de viaturas ligeiras, máquinas, equipamentos fixos ou móveis, para os quais se exigem conhecimentos gerais básicos e experiência mínima ao exercício da função Realização de atividades de operação e conservação para os quais se exigem conhecimentos gerais básicos.</p> <p>Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico.</p> <p>Execução de outros trabalhos de apoio, incluindo a condução de viaturas ligeiras, transporte de materiais, equipamentos e documentação.</p> <p>Responsabilidade pelos equipamentos e viaturas sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à limpeza, manutenção de reduzida complexidade e reparação dos mesmos.</p> <p>Sujeito a supervisão direta num contexto estruturado, importando as tarefas a executar reduzida autonomia e responsabilidade.</p> <p>Cumprimento de normas e procedimentos definidos superiormente aplicáveis à respetiva área, incluindo os de higiene, segurança e saúde.</p>

#### ANEXO D - Níveis de qualificação

<b>Nível de qualificação</b>	<b>Qualificação mínima exigida</b>
<b>1</b>	Nível 1 de qualificação (QNQ) correspondente no presente ao 2.º ciclo do ensino básico ou escolaridade mínima obrigatória com capacidade técnica reconhecida pela empresa. Carta de condução de ligeiros (categoria B) em função do perfil específico.
<b>2</b>	Nível 2 de qualificação (QNQ) correspondente no presente ao 3.º ciclo do ensino básico, obtido no ensino regular ou por percursos de dupla certificação e/ou capacidade técnica reconhecida pela empresa. Carta de condução de ligeiros (categoria B) ou carta de condução de pesados de mercadorias (categoria C) em função do perfil específico.
<b>3</b>	Nível 3 de qualificação (QNQ) correspondente no presente ao ensino secundário vocacionado para o prosseguimento de estudos a nível superior e/ou capacidade técnica reconhecida pela empresa. Carta de condução de ligeiros (categoria B) ou carta de condução de pesados de mercadorias (categoria C) em função do perfil específico.
<b>4</b>	Nível 4 de qualificação (QNQ) correspondente no presente ao ensino secundário obtido por percursos de dupla certificação ou ensino secundário vocacionado para o prosseguimento de estudos a nível superior acrescido de estágio profissional – mínimo de seis meses e/ou capacidade técnica reconhecida pela empresa e carta de condução de ligeiros (categoria B) ou carta de condução de pesados de mercadorias (categoria C), em função do perfil específico.
<b>5</b>	Nível 5 de qualificação (QNQ) correspondente no presente a qualificação de nível pós-secundário não superior com créditos para o prosseguimento de estudos a nível superior e/ou capacidade técnica reconhecida pela empresa.
<b>6</b>	Nível 6 de qualificação (QNQ) correspondente no presente a licenciatura e/ou excecional capacidade técnica e experiência profissional reconhecida pela empresa.

Grupo Funcional	Cargo	Qualificação mínima exigida
<b>(A)</b> <b>Assessoria e apoio à gestão</b>	Assessor - Grau 1	6
	Assessor - Grau 2	6
	Secretário de administração - Grau único	3
<b>(B)</b> <b>Gestão de topo</b>	Gestor de topo - Grau 1	6
	Gestor de topo - Grau 2	6
	Gestor de topo - Grau 3A	6
	Gestor de topo - Grau 3B	6
	Gestor de topo - Grau 3C	6
	Gestor de topo - Grau 4	6
<b>(C)</b> <b>Gestão intermédia</b>	Gestor intermédio - Grau 1	6
	Gestor intermédio - Grau 2	6
	Gestor intermédio - Grau 3	6
<b>(D)</b> <b>Supervisão</b>	Supervisor - Grau 1	4
	Supervisor - Grau 2	3
	Supervisor - Grau 3	3

Grupo Funcional	Carreira	Categoria	Qualificação mínima exigida
<b>(E)</b> <b>Quadro superior</b>	Técnico superior especialista	Técnico superior especialista 1	6
		Técnico superior especialista 2	6
	Técnico superior	Técnico superior 1	6
		Técnico superior 2	6
<b>(F)</b> <b>Quadro técnico</b>	Técnico	Técnico 1	3
		Técnico 2	3
		Técnico 3	3
		Técnico 4	2
	Assistente técnico	Assistente técnico 1	3
		Assistente técnico 2	2
		Assistente técnico 3	2
<b>(G)</b> <b>Quadro operacional</b>	Assistente operacional	Assistente operacional 1	2
		Assistente operacional 2	2
		Assistente operacional 3	1

**ANEXO E - Reenquadramento profissional (Regra geral)**

<b>Cargo anterior / revista</b>	<b>Cargo exercido em comissão de serviço</b>	<b>Grupo Funcional</b>
Assessor 1	Assessor - Grau 1	<b>(A)</b> <b>Assessoria e apoio à gestão</b>
Assessor 2	Assessor - Grau 2	
Secretária da Administração	Secretário de administração - Grau único	
Diretor-Geral	Gestor de topo - Grau 1	<b>(B)</b> <b>Gestão de topo</b>
Diretor 1	Gestor de topo - Grau 2	
Diretor 2	Gestor de topo - Grau 3A	
Diretor 2	Gestor de topo - Grau 3B	
Diretor 2	Gestor de topo - Grau 3C	
Diretor 3	Gestor de topo - Grau 4	<b>(C)</b> <b>Gestão intermédia</b>
Responsável 1	Gestor intermédio - Grau 1	
Responsável 2	Gestor intermédio - Grau 2	
Coordenador 1	Gestor intermédio - Grau 2	
Responsável 3	Gestor intermédio - Grau 3	
Coordenador 2	Gestor intermédio - Grau 3	<b>(D)</b> <b>Supervisão</b>
Encarregado	Supervisor - Grau 2	
Supervisor	Supervisor - Grau 3	

<b>Categoria anterior / revista</b>	<b>Categoria</b>	<b>Carreira</b>	<b>Grupo Funcional</b>
Técnico Especialista	Técnico superior especialista 1	<b>Técnico superior especialista</b>	<b>(E)</b> <b>Quadro superior</b>
Gestor de Projetos	Técnico superior especialista 2		
Técnico 1	Técnico superior 1	<b>Técnico superior</b>	
Técnico 2	Técnico superior 2		
Técnico 3	Técnico 1	<b>Técnico</b>	
Técnico Operacional 1	Técnico 2		
Técnico Operacional 2	Técnico 3		
Técnico Operacional 3	Técnico 4		
Administrativo 1	Assistente técnico 1	<b>Assistente técnico</b>	<b>(F)</b> <b>Quadro técnico</b>
Administrativo 2	Assistente técnico 2		
Administrativo 3	Assistente técnico 3		
Motorista 1	Assistente operacional 1	<b>Assistente operacional</b>	<b>(G)</b> <b>Quadro operacional</b>
Operador 1	Assistente operacional 2		
Motorista 2			
Operador 2	Assistente operacional 3		
Motorista 3			

**ANEXO F - Reenquadramentos profissionais excepcionais**

<b>Funções efetivamente desempenhadas associadas a determinados perfis específicos</b>	<b>Categoria anterior</b>	<b>Nova categoria após reenquadramento</b>
Serralheiro	Operador 1	Assistente operacional 1
Operacional Auxiliar - Manutenção Mecânica	Operador 1	Assistente operacional 1
Operacional Auxiliar - Manutenção Elétrica	Operador 1	Assistente operacional 1
Operacional - Rede de Águas	Operador 1	Assistente operacional 1
Operacional - Rede de Águas e de Águas Residuais Porto Santo	Técnico Operacional 3	Assistente Operacional 1
Operacional - Rede de Águas e de Águas Residuais	Técnico Operacional 3	Assistente Operacional 1
Operador - Ponte Rolante	Operador 1	Assistente operacional 1
Operador - Equipamento	Operador 1	Assistente operacional 1
Técnico - Segurança e Saúde N3	Técnico Operacional 2	Técnico 2
Operacional - Apoio	Técnico Operacional 3	Técnico 3
Técnico - Monitorização	Técnico Operacional 3	Técnico 3
Operador - Dessalinização	Técnico Operacional 3	Técnico 3
Operador - Sistemas de Tratamento de Águas Residuais Porto Santo	Operador 1	Técnico 4
Chefe de Turno - Valorização e Tratamento	Encarregado	Técnico 1
Encarregado - Conservação	Supervisor	Supervisor – Grau 2
Encarregado - Distribuição	Supervisor	Supervisor – Grau 2
Encarregado - Exploração de Sistemas	Supervisor	Supervisor – Grau 2
Encarregado - Sistemas de Tratamento de Água	Supervisor	Supervisor – Grau 2
Encarregado - Transferência e Triagem	Supervisor	Supervisor – Grau 2

**ANEXO II**

AO ACORDO DE EMPRESA ENTRE:

A ARM - ÁGUAS E RESÍDUOS DA MADEIRA, S.A. E

O SINDICATO DOS TRABALHADORES DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E DE ENTIDADES COM FINS PÚBLICOS (SINTAP) E PELO SINDICATO DOS TRABALHADORES DA FUNÇÃO PÚBLICA DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA (STFP - RAM) - TERCEIRA REVISÃO E TEXTO CONSOLIDADO.

relativo ao  
Enquadramento profissional dos trabalhadores ao serviço da ARM, S.A.

## REGULAMENTO DE ENQUADRAMENTO SALARIAL

## CAPÍTULO I

Objeto e princípios gerais

Artigo 1.º

**(Objeto)**

1 - O presente regulamento institui um sistema de enquadramento salarial na ARM - Águas e Resíduos da Madeira S.A. (doravante ARM), incluindo retribuições e outras prestações pecuniárias, bem como outras compensações de natureza não pecuniária.

2 - É ainda objeto do presente regulamento a definição dos mecanismos de evolução retributiva.

Artigo 2.º

**(Tabelas salariais)**

1 - Ao modelo de graduação e enquadramento de categorias profissionais correspondem duas tabelas salariais, sendo uma constante do Anexo A ao presente e outra constante do Anexo B.

2- A tabela constante do Anexo A é aplicável aos trabalhadores integrados nos grupos funcionais A, B, C e D, que só podem ser exercidos em regime de comissão de serviço.

3 - Aos cargos integrados nos grupos funcionais identificados no número anterior correspondem posições retributivas únicas, sendo definido um valor retributivo único para cada um deles.

4 - O Anexo B está dividido em duas tabelas:

- a) A Tabela I contém os níveis remuneratórios da Tabela Salarial Única da ARM correspondentes às posições retributivas das categorias das carreiras de Técnico Superior Especialista, Técnico Superior, Técnico, Assistente Técnico e Assistente Operacional;
- b) A Tabela II corresponde à Tabela Salarial Única da ARM, que contém a totalidade dos níveis remuneratórios suscetíveis de ser utilizados na fixação das retribuições dos trabalhadores da ARM, com exceção daqueles a que se referem os n.ºs 2 e 3 do presente artigo e daqueles que a 31.12.2022 já se encontrassem a auferir uma retribuição base superior à prevista na última posição retributiva da categoria em que se encontravam integrados e que, entretanto, não sejam, integrados numa posição retributiva.

5 - Às carreiras integradas nos grupos funcionais E, F e G correspondem 10 (dez) posições retributivas, com exceção da carreira Técnico Superior Especialista a que correspondem 8 (oito) posições retributivas.



**CAPÍTULO II****Retribuição e outras prestações pecuniárias**

## Artigo 3.º

**(Retribuição base)**

1 - A retribuição base mínima mensal para o trabalhador enquadrado nos grupos funcionais A, B, C e D corresponde ao respetivo valor retributivo único e para o trabalhador integrado nos grupos funcionais E, F e G ao valor da primeira posição retributiva da respetiva categoria profissional, constante das tabelas dos Anexos A e B.

2 - A retribuição base mínima mensal ilíquida abonada na ARM não pode ser inferior ao valor da retribuição mínima mensal garantida para vigorar na Região Autónoma da Madeira acrescido de 0,5%.

## Artigo 4.º

**(Retribuição horária)**

Para todos os efeitos previstos neste regulamento, a fórmula a considerar para o cálculo da retribuição horária normal, RH, é a seguinte:  $RH = (Rm \times 12) / (52 \times n)$  em que Rm é o valor da retribuição mensal e n o período normal de trabalho semanal, definido em termos médios em caso de adaptabilidade.

## Artigo 5.º

**(Subsídio de Turno)**

O trabalhador que realize a atividade em regime de turnos rotativos, incluindo durante o período noturno, tem direito a um acréscimo na retribuição base, proporcional ao serviço prestado, nos seguintes termos:

- a) 25% da respetiva retribuição base, relativamente ao trabalho prestado em regime de três turnos ou de dois turnos, desde que um deles compreenda o período entre as 24:00 e as 06:00;
- b) 15% da respetiva retribuição base, relativamente ao trabalho prestado em regime de dois turnos.

## Artigo 6.º

**(Subsídio de Prevenção)**

1 - O trabalhador em regime de prevenção tem direito a um acréscimo na retribuição base proporcional ao serviço prestado, nos seguintes termos:

- a) Até 8 dias: 17,5% sobre a primeira posição retributiva da respetiva categoria;
- b) Até 16 dias: 18,5% sobre a primeira posição retributiva da respetiva categoria;
- c) Até 22 dias: 20% sobre a primeira posição retributiva da respetiva categoria;

2 - Ao valor fixo referido nas alíneas do número 1 do presente artigo, acresce um valor variável, por cada intervenção, nos termos em que é pago o trabalho suplementar.

3 - O trabalhador que exerça funções de assistente operacional e supervisor na área de atividade de distribuição hidroagrícola em regime de prevenção, tem direito a um acréscimo na retribuição base no montante fixo mensal de 16,5% calculado sobre a primeira posição retributiva da respetiva categoria ou cargo, não sendo cumulativo com o acréscimo previsto no número anterior.

4 - O acréscimo na retribuição base remunerado a título de subsídio de prevenção, a que se referem os números 1 e 3 do presente artigo, é abonado nos meses em que o trabalhador está escalonado em prevenção e em duodécimos na retribuição do período de férias e no subsídio de férias, sendo este acréscimo abonado até 13 (treze) vezes em cada ano civil.

## Artigo 7.º

**(Abono para falhas)**

1 - Tem direito a abono para falhas o trabalhador que exerça funções de assistente técnico na área de tesouraria ou que manuseie ou tenha à sua guarda, nas áreas de tesouraria ou cobrança, valores, numerário, títulos ou documentos, sendo por eles responsável.

2 - O trabalhador ao qual sejam cometidas as funções descritas no número anterior, é nomeado pelo Conselho de Administração.

3 - O abono para falhas é pago mensalmente no valor de € 88,91.

4 - O abono para falhas é abonado diariamente a favor do trabalhador que a ele tenha direito e distribuído na proporção do tempo de serviço prestado no exercício das funções.

#### Artigo 8.º

##### **(Retribuição em dia feriado)**

O trabalhador em regime de turno que preste trabalho normal em dia feriado tem direito a um acréscimo de retribuição, correspondente a 100%.

#### Artigo 9.º

##### **(Subsídio de Refeição)**

1 - O trabalhador tem direito a receber, por cada dia de trabalho efetivo, um subsídio de refeição:

- a) No valor de 6,41€ (seis euros e quarenta e um cêntimos) durante o ano de 2023, com início reportado a 01 de janeiro de 2023;
- b) No valor de 7,26€ (sete euros e vinte e seis cêntimos), a partir de 01 de janeiro de 2024.

2 - O valor devido a título de subsídio de refeição será pago, no ano de 2023, preferencialmente em cartão.

3 - O trabalhador que, durante o ano de 2023, pretenda receber o valor referido no n.º 1, em numerário, deve comunicá-lo por escrito à ARM no prazo de 15 (quinze) dias após a publicação da primeira revisão do Acordo de Empresa.

4 - Durante o ano de 2023, o trabalhador que pretenda alterar o modo de recebimento do subsídio de refeição deverá manifestá-lo por escrito com a antecedência mínima de 60 (sessenta) dias.

5 - A partir do ano de 2024, o valor devido a título de subsídio de refeição será pago exclusivamente em cartão.

6 - À exceção do disposto nos números anteriores, tem aplicação o regime aplicável aos trabalhadores em funções públicas, nunca podendo corresponder a um valor diário inferior ao previsto naquele regime.

#### Artigo 10.º

##### **(Subsídio de Isenção de Horário de Trabalho)**

1 - O trabalhador que exerça funções de assistente operacional e supervisor na área de atividade de distribuição hidroagrícola em regime de isenção de horário de trabalho na modalidade da não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho tem direito a um acréscimo na retribuição base de, no mínimo, 15% sobre a primeira posição retributiva da respetiva categoria ou cargo.

2 - Os demais trabalhadores em regime de isenção de horário na modalidade da não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho têm direito a um acréscimo na retribuição base de, no mínimo, 25% sobre a primeira posição retributiva da respetiva categoria ou cargo.

#### Artigo 11.º

##### **(Despesas de Representação)**

1 - A título de suplemento mensal por despesas de representação, são fixados no Anexo C os montantes a abonar aos titulares de cargos no âmbito dos grupos funcionais A, B e C.

2 - Este suplemento é abonado em 12 (doze) meses por ano.

#### Artigo 12.º

##### **(Subsídio de Férias)**

O subsídio de férias é pago anualmente com a retribuição do mês de junho, salvo se o trabalhador gozar, pelo menos, 10 dias consecutivos de férias antes dessa data, caso em que o subsídio é pago no mês imediatamente anterior a esse gozo.

## Artigo 13.º

**(Pagamento do Trabalho Suplementar)**

1 - O trabalho suplementar até 100 horas anuais é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

- a) 25% pela primeira hora ou fração desta e 37,5% por hora ou fração subsequente, em dia útil;
- b) 50% por cada hora ou fração subsequente, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

2 - O trabalho suplementar superior a 100 horas anuais é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

- a) 50 % pela primeira hora ou fração desta e 75 % por hora ou fração subsequente, em dia útil;
- b) 100 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

3 - É exigível o pagamento do trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador.

## Artigo 13.º-A

**(Regime Especial de Compensação do Trabalho Suplementar)**

1 - O pagamento de trabalho suplementar previsto no artigo 13.º pode ser substituído por descanso compensatório, nos termos do disposto nos números seguintes.

2 - O trabalhador que presta trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar, ou em feriado, pode optar por ver compensado o trabalho suplementar realizado mediante a redução equivalente do tempo de trabalho.

3 - A opção referida no número anterior depende de manifestação expressa por escrito do trabalhador, nos termos de procedimento interno a fixar pela ARM, carecendo o gozo de autorização prévia da ARM nos termos gerais.

4 - O descanso compensatório a que se refere o presente artigo deve ser gozado no prazo de 180 dias após a prestação do trabalho suplementar, findo o qual o trabalho suplementar prestado é pago nos termos previstos no artigo 13.º.

5 - O presente regime especial de compensação não é aplicável simultaneamente com o regime de prevenção, horário flexível e isenção de horário de trabalho.

## Artigo 13.º B

**(Subsídio de Penosidade e Insalubridade)**

O trabalhador que desempenhe as funções abaixo discriminadas tem direito a um subsídio de penosidade e insalubridade, a abonar por cada dia em que a função/tarefa seja exercida, correspondente a dois graus, nos termos da tabela abaixo:

Atividade/Função	Valor diário
Operador em funções no tratamento de resíduos hospitalares	6,81 €
Motorista de transferência de resíduos	4,09
Operador que efetua triagem de resíduos	
Cantoneiro	
Motorista de recolha de resíduos	
Tarefas específicas de manutenção e reparação, previamente determinadas pela ARM, nas infraestruturas ou equipamentos, que envolvam contato direto com águas residuais e / ou subprodutos das mesmas, num período igual ou superior a 1 hora por dia	

Atividade/Função	Valor diário
Tarefas específicas de manutenção e reparação, previamente determinadas pela ARM, nas infraestruturas ou equipamentos, que envolvam contato direto com resíduos ou subprodutos dos mesmos, num período igual ou superior a 1 hora por dia	4,09 €

## Artigo 13.º C

**(Subsídio de Insularidade)**

O trabalhador da ARM tem o direito a auferir um subsídio de insularidade sempre que os trabalhadores em funções públicas da administração pública da Região Autónoma da Madeira a exercer funções na ilha da Madeira e do Porto Santo, o auferirem e nos mesmos valores, termos e condições em que estes o auferirem.

## Artigo 13.º D

**(Subsídio de Transporte)**

1 - O trabalhador que preste funções na ETRS da Meia Serra tem direito transporte suportado pela ARM nos termos dos números seguintes.

2 - Este transporte é concedido, preferencialmente, em espécie, através do uso de viaturas de transporte coletivo da empresa conforme circuito previamente estabelecido pela ARM com partida a partir do Funchal.

3 - Se e quando a empresa não tiver a possibilidade de assegurar o transporte através da sua frota, de forma permanente ou pontual, o direito a transporte referido no número um materializa-se através de uma prestação denominada subsídio de transporte diário de € 6,79, remunerada por cada dia de trabalho efetivamente prestado.

4 - Se e quando a empresa não tiver a possibilidade de assegurar o transporte através da sua frota, de forma permanente ou pontual, o direito a transporte referido no número um materializa-se pecuniária denominada subsídio de transporte, fixada no valor diário de € 6,79, remunerada por cada dia de trabalho efetivamente prestado.

5 - Em qualquer caso, o direito previsto no presente artigo extingue-se, se e quando venha a existir uma rede de transportes públicos a servir a instalação.

**CAPÍTULO III****Alteração de posicionamento retributivo**

## Artigo 14.º

**(Alteração obrigatória do posicionamento retributivo em função da avaliação de desempenho)**

1 - O trabalhador verá alterado o seu posicionamento retributivo na categoria para a posição retributiva imediatamente seguinte àquela em que se encontra, quando a haja, nos termos do presente artigo.

2 - O acima estipulado não prejudica a alteração do posicionamento remuneratório do trabalhador que exerça funções públicas na categoria de origem no âmbito da tabela remuneratória única.

3 - A alteração da posição remuneratória na categoria de origem do trabalhador referido no número anterior apenas determinará a alteração da retribuição deste ao serviço da ARM, se esta última não for superior à remuneração auferida na categoria de origem.

4 - Há lugar a alteração obrigatória para a posição retributiva imediatamente seguinte àquela em que o trabalhador se encontra, caso exista, quando o trabalhador, na falta de disposição especial em contrário, tenha acumulado 5 (cinco) pontos nas avaliações do desempenho referido às funções exercidas durante o posicionamento retributivo e categoria profissional em que se encontra, contados nos seguintes termos:

- 3 pontos para menções qualitativas de desempenho excecional;
- 2 pontos para menções qualitativas de desempenho muito bom;
- 1,50 pontos para menções qualitativas de desempenho bom;

- d) 1,20 pontos para menções qualitativas de desempenho satisfatório;
- e) 0,50 pontos para menções qualitativas de desempenho com necessidade de melhoria.

5 - Os trabalhadores que se encontrem posicionados numa posição retributiva virtual e automaticamente criada, quando devam alterar a sua posição retributiva na categoria profissional em virtude do disposto no número 4 supra e da alteração para a posição retributiva imediatamente seguinte resulte um acréscimo retributivo inferior a 15€, aquela alteração tem lugar para a posição retributiva que se siga a esta, quando a haja.

6 - Para efeito do disposto no número 4 supra, quando os trabalhadores tenham acumulado mais do que os pontos legalmente exigidos para a alteração da posição retributiva, mesmo que essa alteração da posição retributiva não ocorra devido à inexistência de posição retributiva seguinte aplicável, apenas os pontos em excesso relevam para efeitos de futura alteração do seu posicionamento retributivo.

7 - Para efeito do disposto no número 4 supra e do artigo 16.º, são excepcionalmente acumulados os pontos /avaliações de desempenho obtidas referentes às funções exercidas durante outro posicionamento retributivo e categoria profissional com igual ou maior graduação funcional, desde que o desempenho destas funções não tenha determinado um acréscimo da retribuição base do trabalhador à data da mudança.

8 - Relevam igualmente para a alteração de posicionamento retributivo no âmbito da categoria de origem os pontos obtidos no âmbito das avaliações de desempenho no exercício de cargos em regime de comissão de serviço ou no exercício de funções ao abrigo de instrumentos de mobilidade funcional.

9 - Na falta de disposição especial em contrário, a alteração do posicionamento retributivo reporta-se a 1 de janeiro do ano em que tiver lugar.

10 - O número de pontos previsto neste artigo tem por referência um ciclo avaliativo anual, pelo que, caso o processo de avaliação venha a realizar-se bienalmente, o número de pontos passa a ser contabilizado em dobro.

#### Artigo 15.º

#### **(Efeitos da avaliação na alteração do posicionamento retributivo para trabalhadores cujo desempenho não tenha sido avaliado)**

1 - Ao trabalhador, titular de uma relação jurídica de emprego com duração superior a 6 (seis) meses, cujo desempenho não tenha sido avaliado, nomeadamente por não aplicabilidade ou não aplicação efetiva do Regulamento do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho da ARM, é, para todos os efeitos com exceção dos previstos no Artigo 18.º, relevada, a última avaliação global do desempenho atribuída nos termos do artigo 28.º do Regulamento do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho da ARM, quando esta exista, ou é fixada uma avaliação global do desempenho de 3,00 (três) valores para efeitos do disposto no presente artigo, consoante a que seja superior, por cada ano não avaliado.

2 - Não incide sobre o trabalhador abrangido pelo número anterior, as percentagens previstas no artigo 36.º do Regulamento do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho da ARM.

3 - A avaliação global do desempenho atribuída ao abrigo do presente artigo, é comunicada a cada trabalhador, com a discriminação anual e respetiva fundamentação.

4 - Em substituição da avaliação global do desempenho, atribuída nos termos do número 1 do presente artigo, a requerimento do trabalhador, apresentado no prazo de 5 (cinco) dias úteis após a comunicação referida no número anterior, é realizada avaliação através de ponderação curricular, nos termos previstos no número seguinte do presente artigo, por avaliador designado pelo Conselho de Administração, carecendo de posterior homologação por este órgão.

5 - A avaliação por ponderação curricular prevista no número anterior traduz-se na ponderação do currículo do trabalhador em que são considerados, entre outros, os seguintes elementos:

- a) As habilitações académicas e profissionais;
- b) A experiência profissional e a valorização curricular;
- c) O exercício de cargos de assessoria de gestão, gestão ou supervisão ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.

6 - Para efeitos de avaliação por ponderação curricular, deve ser entregue documentação relevante que permita ao avaliador nomeado fundamentar a proposta de avaliação, podendo juntar-se declaração passada pela entidade onde são ou foram exercidas funções.

7 - A ponderação curricular é expressa através de uma valoração que respeite a escala de avaliação qualitativa e quantitativa e as regras relativas à diferenciação de desempenhos, previstos no Regulamento do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho.

8 - A ponderação curricular e a respetiva valoração são determinadas segundo critérios previamente fixados pelo Conselho de Administração, constantes em ata, que é tornada pública, que asseguram a ponderação equilibrada dos elementos curriculares previstos no n.º 5 e a consideração de reconhecido interesse público ou relevante interesse social do exercício dos cargos e funções nele referidas.

9 - O disposto no presente artigo é aplicável ao trabalhador que se encontre em exercício de funções fora da ARM, ao abrigo dos instrumentos de mobilidade aplicáveis.

#### Artigo 16.º

##### **(Alteração do posicionamento retributivo por opção de gestão)**

1. Sem prejuízo do previsto no Artigo 14.º, o Conselho de Administração pode ainda estabelecer, no prazo de 30 dias após o início da execução do orçamento, verbas destinadas a suportar os encargos decorrentes de alterações do posicionamento retributivo na categoria dos trabalhadores da ARM, por opção de gestão.

2. A decisão referida no número anterior fixa, fundamentadamente, o montante máximo, com as desagregações necessárias, dos encargos que a ARM se propõe suportar, bem como o universo das carreiras e categorias onde as alterações do posicionamento retributivo na categoria podem ter lugar.

3 - O universo referido no número anterior pode ainda ser desagregado, quando assim o entenda o Conselho de Administração, em função:

- a) Da atribuição, competência ou atividade que os trabalhadores integrados em determinada carreira ou titulares de determinada categoria devam cumprir ou executar;
- b) Da área de formação académica ou profissional dos trabalhadores integrados em determinada carreira ou titulares de determinada categoria.

4 - Para efeitos do disposto nos números anteriores, as alterações podem não ter lugar em todas as carreiras, ou em todas as categorias de uma mesma carreira ou ainda relativamente a todos os trabalhadores integrados em determinada carreira ou titulares de determinada categoria.

5 - É elegível para beneficiar de alteração do posicionamento retributivo na categoria para a posição retributiva imediatamente seguinte àquela em que se encontra, nos termos do presente artigo, o trabalhador da ARM, onde quer que se encontre em exercício de funções, que tenha obtido na última avaliação, uma avaliação global do desempenho com um valor igual ou superior a 3,00 (três) valores.

6 - Os trabalhadores a que se refere o número anterior são ordenados, dentro de cada universo, por ordem decrescente da classificação quantitativa obtida na última avaliação global do seu desempenho.

7 - Em face da ordenação referida no número anterior e até ao limite do montante máximo dos encargos fixado por cada universo, nos termos dos n.ºs 2 e 3, é alterado o posicionamento retributivo do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

8 - Não há lugar a alteração do posicionamento retributivo quando, não obstante reunidos os requisitos previstos no n.º 5, o montante máximo dos encargos fixado para o universo em causa se tenha previsivelmente esgotado, no quadro da execução orçamental em curso, com a alteração relativa a trabalhador ordenado superiormente.

9 - Na falta de disposição especial em contrário, a alteração do posicionamento retributivo reporta-se a 1 de janeiro do ano em que tiver lugar.

#### Artigo 17.º

##### **(Regras Gerais de acumulação de pontos)**

A acumulação de pontos para efeitos de alteração de posicionamento retributivo obedece ainda às seguintes regras gerais:

- a) Os pontos são contados a partir da última alteração de posicionamento retributivo do trabalhador, nos termos do n.º 4 do Artigo 14.º e do n.º 7 do Artigo 16.º do presente regulamento, independentemente da razão da alteração.
- b) Para efeitos de alteração de posicionamento retributivo, contam todos os pontos que não tenham sido ainda utilizados para uma alteração prévia de posicionamento retributivo, incluindo por isso, os pontos adquiridos mas não utilizados aquando do momento da avaliação anterior, mas que respeitem ao posicionamento retributivo e à categoria profissional em que atualmente o trabalhador se encontra.

**CAPÍTULO IV****Prémios**

## Artigo 18.º

**(Prémio de Desempenho)**

1 - O Conselho de Administração fixa, no prazo de 30 dias após o início da execução do orçamento, o universo dos cargos e das carreiras e categorias onde a atribuição de prémios de desempenho pode ter lugar, com as desagregações necessárias do montante disponível em função de tais universos, tendo em conta as verbas orçamentais destinadas a suportar este tipo de encargos.

2 - Podem ainda ser objeto de fixação nos termos do número anterior prémios de desempenho para trabalhadores que se encontrem posicionados na última posição retributiva da respetiva categoria.

3 - É elegível para a atribuição de prémios de desempenho o trabalhador que tenha obtido na última avaliação do seu desempenho uma avaliação global do desempenho prevista no artigo 28.º do Regulamento do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho da ARM, igual ou superior a 4,00 (quatro) valores.

4 - É excluído da elegibilidade do número anterior o trabalhador que, nesse ano, tenha alterado o seu posicionamento retributivo da respetiva categoria.

5 - O montante máximo dos encargos fixado por cada universo abrangido pelo âmbito do presente artigo é distribuído proporcionalmente pelos trabalhadores abrangidos em função da sua retribuição base atual, não podendo exceder em caso algum essa mesma retribuição base atual.

6 - Os prémios de desempenho estão referenciados ao desempenho do trabalhador objetivamente revelado e avaliado, não integrando o salário ou a retribuição base do trabalhador, nem constituindo qualquer direito retributivo na esfera jurídica dos trabalhadores da ARM.

7 - Em conformidade com o disposto no número anterior, não pode ser atribuído prémio de desempenho ao trabalhador abrangido pelo disposto no Artigo 15.º do presente regulamento.

## Artigo 19.º

**(Compensações não financeiras)**

É consagrado o direito a 2 (dois) dias úteis de férias adicionais ao estipulado legalmente, sempre que o trabalhador tenha acumulado 5 (cinco) pontos nas avaliações do seu desempenho, contados nos termos estabelecidos nas alíneas a) a e) do n.º 4 do Artigo 14.º do presente regulamento, cujo gozo verifica-se no ano civil seguinte.

## Artigo 20.º

**(Alteração remuneratória de origem dos trabalhadores com vínculo de emprego público)**

Para o trabalhador que exerça funções públicas, e sem prejuízo do disposto nos números 2 e 3 do Artigo 14.º do presente regulamento, a alteração remuneratória na categoria de origem não determina a alteração do posicionamento retributivo do trabalhador fixado de acordo com a tabela salarial constante do Anexo A, continuando a relevar a posição retributiva que este detenha na ARM.

## Artigo 21.º

**(Início de Contagem de Pontos)**

A acumulação de pontos em virtude da avaliação do desempenho apenas ocorre, para todos os efeitos, nomeadamente alteração de posicionamento retributivo, a partir do ano de 2018.

## Artigo 22.º

**(Alteração da posição retributiva por antiguidade)**

1. Haverá lugar a alteração da posição retributiva em função do tempo de trabalho, medido em anos completos de trabalho efetivo, relevando apenas o trabalho efetivamente prestado na ARM e /ou nas empresas que foram fundidas por incorporação nesta (IGA – Investimentos e Gestão da Água, S.A.; Valor Ambiente – Gestão e Administração de Resíduos da Madeira, S. A.; IGH – Investimentos e Gestão Hidroagrícola, S.A.; IGSERV – Investimentos, Gestão e Serviços, S.A.) até 31.12.2017, nos seguintes termos:

- a) Alteração da posição retributiva para a posição retributiva imediatamente seguinte àquela em que o trabalhador se encontra a 31.12.2024, quando a haja, para o trabalhador em funções que, à data de 31.12.2017, tinha entre 9 e 14 anos completos de prestação efetiva de trabalho nas identificadas empresas;
- b) Alteração da posição retributiva para a segunda posição retributiva imediatamente seguinte àquela em que o trabalhador se encontra a 31.12.2024, quando a haja, para o trabalhador em funções que, à data de 31.12.2017, tinha 15 ou mais anos completos de prestação efetiva de trabalho nas identificadas empresas;

2 - Aos trabalhadores abrangidos pelo disposto no n.º 1 cuja retribuição base ARM não corresponda ao desempenho de cargos e que, a 31.12.2024, auferiram uma retribuição base ARM superior à última posição retributiva da respetiva categoria, é assegurada uma atualização remuneratória única por antiguidade no valor fixo de € 59,36.

3 - As alterações do posicionamento remuneratório a que se refere o presente artigo são de aplicação única, produzem efeitos a 01.01.2025 e não determinam a perda de pontos das avaliações de desempenho que o trabalhador possua a 31.12.2024 e que não tenham ainda sido utilizados para uma alteração prévia de posicionamento retributivo.

**ANEXO A - Tabela salarial dos cargos exercidos em regime de comissão de serviço**

<b>Grupo Funcional</b>	<b>Cargo</b>	<b>Grau Funcional</b>	<b>Posição Retributiva</b>	<b>Montante Pecuniário</b>
<b>(A) Assessoria e apoio à gestão</b>	Assessor - Grau 1	18	Única	2 944,95 €
	Assessor - Grau 2	16	Única	2 540,94 €
	Secretário de administração - Grau único	8	Única	1 317,21 €
<b>(B) Gestão de Topo</b>	Gestor de topo - Grau 1	22	Única	3 804,56 €
	Gestor de topo - Grau 2	21	Única	3 442,62 €
	Gestor de topo - Grau 3A	20	Única	3 306,89 €
	Gestor de topo - Grau 3B	19	Única	3 125,92 €
	Gestor de topo - Grau 3C	18	Única	2 944,95 €
	Gestor de topo - Grau 4	16	Única	2 540,94 €
<b>(C) Gestão intermédia</b>	Gestor intermédio - Grau 1	14	Única	2 319,49 €
	Gestor intermédio - Grau 2	13	Única	1 883,80 €
	Gestor intermédio - Grau 3	11	Única	1 644,21 €



<b>Supervisão (D)</b>	Supervisor - Grau 1	9	Única	1 503,21 €
	Supervisor - Grau 2	8	Única	1 317,21 €
	Supervisor - Grau 3	6	Única	1 159,58 €

**Anexo B – Tabela Salarial do trabalhador integrado numa categoria e carreira profissional, composta por duas partes**

**Tabela I – Níveis Remuneratórios da Tabela Salarial Única da ARM correspondentes às posições retributivas de cada categoria profissional**

Grupo Funcional	Carreira	Categoria	Grau Funcional	Posições Retributivas									
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
				Níveis Remuneratórios da Tabela Salarial Única									
Quadro Superior	Técnico Superior Especialista	Técnico Superior Especialista 1	17	31	34	36	38	40	42	43	44	-	-
Quadro Superior	Técnico Superior Especialista	Técnico Superior Especialista 2	15	26	28	30	33	35	37	39	41	-	-
Quadro Superior	Técnico Superior	Técnico Superior 1	12	21	22	23	24	25	27	29	32	34	36
Quadro Superior	Técnico Superior	Técnico Superior 2	10	18	19	20	21	22	23	24	25	27	29
Quadro Técnico	Técnico	Técnico 1	7	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
Quadro Técnico	Técnico	Técnico 2	5	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Quadro Técnico	Técnico	Técnico 3	4	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Quadro Técnico	Técnico	Técnico 4	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Quadro Técnico	Assistente Técnico	Assistente Técnico 1	4	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Quadro Técnico	Assistente Técnico	Assistente Técnico 2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Quadro Técnico	Assistente Técnico	Assistente Técnico 3	2	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Quadro Operacional	Assistente Operacional	Assistente operacional 1	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Quadro Operacional	Assistente Operacional	Assistente operacional 2	2	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Quadro Operacional	Assistente Operacional	Assistente operacional 3	1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Tabela II – Tabela Salarial Única da ARM

Níveis Remuneratórios	Montante Pecuniário
1	919,58 €
2	949,58 €
3	979,58 €
4	1 009,58 €
5	1 039,58 €
6	1 069,58 €
7	1 099,58 €
8	1 129,58 €
9	1 159,58 €
10	1 189,58 €
11	1 219,58 €
12	1 261,21 €
13	1 317,21 €
14	1 376,21 €
15	1 438,21 €
16	1 503,21 €
17	1 571,21 €
18	1 644,21 €
19	1 719,21 €
20	1 799,21 €
21	1 883,80 €
22	1 975,47 €
23	2 071,26 €
24	2 172,20 €
25	2 279,32 €
26	2 319,49 €
27	2 391,59 €
28	2 434,85 €
29	2 509,01 €
30	2 556,39 €
31	2 589,35 €

Níveis Remuneratórios	Montante Pecuniário
32	2 634,67 €
33	2 685,14 €
34	2 715,59 €
35	2 822,91 €
36	2 850,26 €
37	2 968,10 €
38	2 992,30 €
39	3 121,71 €
40	3 049,18 €
41	3 187,08 €
42	3 201,38 €
43	3 360,74 €
44	3 528,26 €

## ANEXO C – Tabela de despesas de representação

Grupo Funcional	Cargo	Despesas de Representação
<b>(A) Assessoria e Apoio à Gestão</b>	Assessor – Grau 1	441 €
	Assessor - Grau 2	378 €
<b>(B) Gestão de Topo</b>	Gestor de Topo -Grau 1	574 €
	Gestor de Topo – Grau 2	518 €
	Gestor de Topo – Grau 3A	497 €
	Gestor de Topo – Grau 3B	469 €
	Gestor de Topo – Grau 3C	441 €
	Gestor de Topo – Grau 4	378 €
<b>(C) Gestão Intermédia</b>	Gestor Intermédio – Grau 1	107 €

Pela ARM - Águas e Resíduos da Madeira, S.A.:

Amílcar Magalhães de Lima Gonçalves  
Olga Maria Silva Alves Faria Erra

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos (SINTAP)

Ricardo Jorge Teixeira de Freitas  
Leonilde Maria Santos Rodrigues Cassiano

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da Região Autónoma da Madeira (STFP-RAM)

Ricardo Miguel Frade de Gouveia  
Duarte Miguel de Gouveia Moniz

Depositado em 21 de fevereiro de 2025, a fl.ºs 88 verso, do livro n.º 2, com o n.º 6/2025, nos termos do art.º 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.