REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

JORNAL OFICIAL

Sexta-feira, 04 de abril de 2025

III

Série

Número 7

RELAÇÕES DE TRABALHO

Sumário

SECRETARIA REGIONAL DE INCLUSÃO, TRABALHO E JUVENTUDE

Direção Regional do Trabalho

Regulamentação do Trabalho

Despachos:

...

Portarias de Condições de Trabalho:

...

Portarias de Extensão:

Portaria de Extensão n.º 19/2025 - Portaria de Extensão do Contrato Coletivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira - Para as Escolas de Ensino de Condução Automóvel - Revisão Salarial. 3

Acordo de Empresa celebrado entre a IHM - Investimentos Habitacionais da Madeira, EPERAM e o SINTAP - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos.

Conteúdo:

PREÂMBULO

CAPÍTULO I
Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

CAPÍTULO II
Prestação de trabalho

SECÇÃO I
Local de trabalho

SECÇÃO II
Duração e organização do tempo de trabalho

SUBSECÇÃO I
Períodos de trabalho

SUBSECÇÃO II
Horários de trabalho

SUBSECÇÃO III
Modalidades de horário de trabalho gerais

SUBSECÇÃO IV
Modalidades de horário de trabalho específicos

SUBSECÇÃO V
Modalidade de isenção de horário

SUBSECÇÃO VI
Teletrabalho

SUBSECÇÃO VII
Trabalho Suplementar

CAPÍTULO III
Tempos de não trabalho

CAPÍTULO IV
Carreiras, Recrutamento, Progressão e Cargos

SECÇÃO I
Carreiras gerais

SECÇÃO II
Carreiras de informática

SECÇÃO III
Recrutamento e progressão

SECÇÃO IV
Cargos de direção, chefia e coordenação administrativa

CAPÍTULO V
Mobilidade

CAPÍTULO VI

Remuneração, subsídios e suplementos

CAPÍTULO VII
Avaliação de desempenho

CAPÍTULO VIII
Segurança e Saúde no trabalho

CAPÍTULO IX
Comissão paritária e comissão arbitral

CAPÍTULO X
Disposições finais e transitórias

Anexo I

Anexo II

Anexo III

Anexo IV

PREÂMBULO

Na sequência da transformação do Instituto de Habitação da Região Autónoma da Madeira em Entidade Pública Empresarial (EPE), através do Decreto Legislativo Regional n.º 27/2004/M, de 24 de agosto, o organismo deparou-se com a existência de dois regimes laborais distintos – o público e o privado.

Recentemente, com a publicação de um conjunto de diplomas que vieram beneficiar os trabalhadores com vínculo de emprego público, nomeadamente, o Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro (aprova medidas de valorização dos trabalhadores em funções públicas), o Decreto-Lei n.º 75/2023, de 29 de agosto (define uma medida especial de aceleração de desenvolvimento das carreiras dos trabalhadores com vínculo de emprego público), o Decreto-Lei n.º 88/2023, de 10 de outubro (procede à revisão da carreira especial de informática da Administração Pública) e o Decreto-Lei n.º 13/2024, de 10 de janeiro (aprova outras medidas de valorização dos trabalhadores da Administração Pública), verificou-se que, face ao âmbito de aplicação dos mesmos, os trabalhadores do regime privado, da IHM - Investimentos Habitacionais da Madeira, EPERAM (IHM, EPERAM) não beneficiariam dessas medidas, criando-se uma manifesta desigualdade e discrepância entre os dois quadros.

Neste sentido, tendo em vista assegurar a igualdade de condições, direitos e deveres, entre os dois regimes laborais existentes na IHM, EPERAM, urge encontrar uma solução que permita a equiparação dos mesmos.

Considerando a necessidade de rever as carreiras de informática previstas no Regulamento n.º 3/2018, de 2 de outubro, publicado no JORAM, II Série, n.º 152, alterado pelos Regulamentos n.º 1/2020, de 16 de abril, publicado no JORAM, II Série, n.º 74 e n.º 2/2022, de 3 de agosto, publicado no JORAM, II Série, n.º 145, no sentido de as adequar à realidade atual dos serviços, face ao aumento da sua complexidade funcional e dos padrões de exigência profissional numa área caracterizada por uma rápida e constante evolução, são criadas as novas carreiras de informática, nomeadamente, a carreira de Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação e a carreira de Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação.

Assim sendo, o presente Acordo de Empresa resulta de uma convergência de vontades e elevado sentido de responsabilidade, com o intuito de esbater eventuais injustiças, dentro da mesma entidade patronal.

Com a adoção do presente Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho, visa-se promover uma maior igualdade entre o regime público e o regime privado e uma melhor eficiência e eficácia na gestão do organismo, procedendo-se à uniformização e harmonização das regras em matéria de duração e organização do tempo de trabalho, horários de trabalho, trabalho suplementar, tempos de não trabalho (dias de descanso semanal, dispensas, faltas, férias e tolerâncias de ponto), carreiras, recrutamento, progressão, cargos, mobilidade, remunerações e retribuições, avaliação do desempenho, segurança e saúde no trabalho e de acumulação de funções.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 - O Acordo de Empresa (doravante, AE), aplica-se aos trabalhadores da IHM -Investimentos Habitacionais da Madeira, EPERAM (doravante, IHM), vinculados por contrato de trabalho sem termo, nos termos do Código do Trabalho, que sejam filiados ou que se venham a filiar no Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos (SINTAP).

2 - Para os efeitos do disposto no art.º 492.º, n.º 1, alínea g), do Código do Trabalho, as entidades outorgantes estimam que serão abrangidos pelo presente AE, uma entidade empregadora pública e 33 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, sobrevigência, denúncia e revisão

1- O AE entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira (JORAM) e vigora pelo prazo de dois anos.

2 - Decorrido o prazo de vigência previsto no número anterior, e não havendo denúncia por qualquer das partes, o AE renova-se automaticamente, por períodos sucessivos de dois anos.

3 - A denúncia do AE pode ser feita por qualquer das partes outorgantes, por escrito, com a antecedência mínima de três meses relativamente ao termo da sua vigência ou da sua renovação, acompanhada de proposta de revisão, total ou parcial, bem como da respetiva fundamentação.

4 - Havendo denúncia, o AE mantém-se em regime de sobrevigência durante o período em que decorre a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária.

5 - Em caso de apresentação de contraproposta, esta deve ser enviada por escrito, à parte denunciante, exprimindo uma posição concreta relativamente a todas as cláusulas.

6 - As negociações devem ter início nos 15 dias úteis posteriores à receção da contraproposta, ou, na ausência desta, no prazo de 30 dias úteis a contar da receção da proposta, e não podem durar mais de seis meses, tratando-se de proposta de revisão global, nem mais de três meses, no caso de revisão parcial.

7 - Decorridos os prazos previstos no número anterior, inicia-se a conciliação ou a mediação entre as partes.

8 - Decorrido o prazo de três meses desde o início da conciliação ou mediação, e no caso de estes mecanismos de resolução se terem frustrado, as partes acordam em submeter as questões em diferendo a arbitragem voluntária, nos termos da lei.

CAPÍTULO II

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Local de trabalho

Cláusula 3.ª

Noção e âmbito

1 - O trabalhador realiza a sua prestação nos locais de trabalho da IHM.

2 - São locais de trabalho da IHM:

- Sede, sita à Rua Dr. Pestana Júnior, n.º 6;

- Gabinetes de Atendimento Técnico, localizados nos vários conjuntos habitacionais sob gestão da IHM;

- Polos Comunitários da IHM, localizados nos vários conjuntos habitacionais sob gestão da IHM;

- Gabinete Desportivo da IHM, localizado no conjunto habitacional da Nazaré;

- Polo de Emprego da IHM, localizado no conjunto habitacional da Nazaré;

- Gabinete de Atendimento ao Público da Nazaré;

- Armazém do Serviço de Conservação e Manutenção, localizado no conjunto habitacional de Santo Amaro;

- Balcão de Atendimento da Loja do Cidadão.

3 - O trabalhador encontra-se adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou às indispensáveis à sua formação profissional.

4 - Considera-se compreendido no período normal de trabalho como tempo de trabalho efetivo, o tempo despendido pelo trabalhador nas deslocações previstas no número anterior.

5 - Não é considerado como tempo de trabalho efetivo, o período de deslocações entre o domicílio do trabalhador e o seu local de trabalho.

SECÇÃO II

Duração e organização do tempo de trabalho

SUBSECÇÃO I

Períodos de trabalho

Cláusula 4.ª

Períodos de funcionamento

1 - O período de funcionamento é o período de tempo diário durante o qual os serviços da IHM exercem a sua atividade, no âmbito da missão que lhes é atribuída, designadamente:

- Das 08h30 às 18h30, na sede da IHM;

- Das 09h00 às 15h30, nos Gabinetes de Atendimento Técnico;

- Das 09h00 às 13h00 e das 14h00 às 17h00, nos Polos Comunitários da IHM;

- Das 09h00 às 13h00 e das 14h00 às 17h00, no Gabinete Desportivo da IHM;

- Das 09h00 às 13h00 e das 14h00 às 17h00, no Polo de Emprego da IHM;

- Das 09h00 às 13h00 e das 14h00 às 17h00, às segundas-feiras e quintas-feiras, no Gabinete de Atendimento ao Público da Nazaré;

- Das 09h00 às 12h30 e das 14h00 às 17h30, no Armazém do Serviço de Conservação e Manutenção;

- Das 08h30 às 19h30 (segunda-feira a sexta-feira) e das 08h30 às 13h30 (sábados), no balcão de atendimento da Loja do Cidadão.

2 - Os períodos de funcionamento previstos no número anterior podem ser alterados, por deliberação do Conselho de Administração da IHM, sempre que se mostre necessário para o cumprimento da missão dos serviços.

Cláusula 5.ª

Período normal de trabalho

1 - O período normal de trabalho diário é de sete horas e o período normal de trabalho semanal é de 35 horas, organizado de segunda-feira a sexta-feira, conferindo ao trabalhador dois dias de descanso semanal.

2 - Constitui exceção o balcão de atendimento da Loja do Cidadão que é organizado de segunda-feira a sábado.

Cláusula 6.ª

Assiduidade

1 - A IHM deve manter um registo de assiduidade que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, com indicação das horas de início e de termo do trabalho, em local acessível.

2 - O registo de assiduidade na IHM é efetuado através da leitura, nos terminais adequados, dos respetivos cartões de ponto, e verificado, posteriormente, na plataforma existente para o efeito, à exceção dos trabalhadores que exercem funções no Armazém do Serviço de Conservação e Manutenção, em Santo Amaro, cujo registo é realizado através de livro de ponto.

3 - O registo de assiduidade efetuado por terceiros, constitui uma infração disciplinar grave, passível de procedimento e responsabilidade disciplinar, nos termos legais.

4 - A correção de eventuais situações de não funcionamento do sistema de registo instalado, esquecimento do cartão de ponto por parte do trabalhador, ou ainda, por prestação de trabalho externo, é efetuada, manualmente, na aplicação informática de registo de assiduidade, mediante validação do respetivo dirigente.

5 - O trabalhador que apresente no seu registo mensal de assiduidade um saldo negativo superior a sete horas, fica sujeito à marcação de falta injustificada, caso não seja apresentada justificação, podendo, mediante acordo com o superior hierárquico, compensar as horas em falta

Cláusula 7.ª

Intervalo de descanso

1 - O período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo, exceto quando se trate de jornada contínua.

2 - O trabalhador que, por motivo imperioso e inadiável de serviço, não possa interromper o seu trabalho no período de intervalo previsto anteriormente, interrompe assim que possível, e retoma o serviço com igual atraso.

3 - Os trabalhadores afetos ao balcão de atendimento da Loja do Cidadão não se encontram abrangidos pelo disposto nos números anteriores, estando estes sujeitos a um regime próprio.

Cláusula 8.ª

Período de atendimento

1 - O período de atendimento é aquele durante o qual os serviços da IHM estão abertos ao público para prestar informações e apoio aos utentes, em matéria de habitação, especialmente, no âmbito dos programas habitacionais disponibilizados pelo organismo, bem como para atendimento e acompanhamento social dos agregados familiares residentes nos conjuntos habitacionais.

2 - Prestam atendimento ao público, os seguintes serviços:

- Balcão de Atendimento da Loja do Cidadão, das 08h30 às 14h00 e das 14h00 às 19h30 (segunda-feira a sexta-feira) e das 08h30 às 13h30 (sábados);

- Gabinete de Atendimento ao Público da Nazaré, das 09h00 às 13h00 e das 14h00 às 17h00, às segundas-feiras e quintas-feiras;

- Gabinetes de Atendimento Técnico, das 09h00 às 15h30;

- Sede da IHM, mediante agendamento.

3 - O período de atendimento pode ser igual ou diferente do período de funcionamento, consoante a missão de cada serviço.

4 - O período de atendimento de cada serviço é definido pelo Conselho de Administração da IHM, ouvidos os responsáveis pelos serviços, à exceção do balcão de atendimento da Loja do Cidadão que é definido pela Agência de Inovação e Modernização da Região Autónoma da Madeira, IP-RAM.

SUBSECÇÃO II

Horários de trabalho

Cláusula 9.ª

Horário de trabalho

1 - Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

2 - Os horários devem ser elaborados de forma racional, de modo a conseguir-se o máximo aproveitamento dos recursos humanos disponíveis, visando a mais eficiente cobertura dos serviços.

3 - Em função da natureza da atividade, por motivo de conveniente organização dos serviços ou mediante requerimento do trabalhador, devidamente fundamentado, o Conselho de Administração da IHM pode autorizar a adoção de uma das seguintes modalidades de horário de trabalho:

a) Horário rígido;
b) Horário flexível;
c) Horário desfasado;
d) Jornada contínua;
e) Trabalho por turnos;
f) Horários específicos que compreendem as seguintes modalidades:

i) Trabalhador com responsabilidades familiares;
ii) Trabalhador-estudante;
iii) Trabalho a tempo parcial;
iv) Horários especiais.

g) Isenção de horário.

SUBSECÇÃO III

Modalidades de horário de trabalho gerais

Cláusula 10.ª

Horário rígido

1 - Horário rígido é aquele que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, é dividido em dois períodos diários, com horas de entrada e de saída fixas, separados por um intervalo de descanso, nunca inferior a uma hora nem superior a duas horas.

2 - Sem prejuízo de determinação em contrário do dirigente máximo do serviço, o horário rígido a praticar na IHM, de segunda-feira a sexta-feira, é o seguinte:

- Das 09h00 às 12h30 (período da manhã);
- Das 14h00 às 17h30 (período da tarde).

Cláusula 11.ª

Horário flexível

1 - Entende-se por horário flexível aquele que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho e a sua disponibilidade, escolhendo, dentro de certos limites, as horas de entrada e de saída.

2 - A adoção da modalidade de horário flexível e a sua prática não podem afetar o regular funcionamento do órgão ou serviço, especialmente, no que respeita às relações com o público.

3 - Esta modalidade de horário está sujeita à observância das seguintes regras:

a) Prever dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas), da parte da manhã e da parte da tarde), os quais, não podem ser, no seu conjunto, de duração inferior a quatro horas.
b) Só podem ser prestadas, por dia, até 10 horas de trabalho;
c) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido por referência, à semana, à quinzena ou ao mês;

d) O intervalo de descanso não pode ser inferior a trinta minutos nem superior a duas horas.

4 - O incumprimento dos períodos de presença obrigatória, exceto, se devidamente autorizado pelo respetivo superior hierárquico, implica, consoante o caso, a marcação de meia falta ou uma falta.

5 - O saldo diário dos débitos e créditos é transportado para o dia seguinte, até ao termo de cada período mensal.

6 - No final de cada período de referência, há lugar:

a) À atribuição de crédito de horas, até ao limite de sete horas, a gozar, mediante acordo do superior hierárquico, até ao final do mês seguinte àquele que conferiu ao trabalhador o direito à atribuição dos mesmos, não cumuláveis com férias;
b) À marcação de uma falta, de meio-dia ou de um dia, conforme o período em falta, a justificar nos termos da lei, exceto, relativamente a trabalhadores portadores de deficiência, que têm direito a transportar para o mês seguinte um débito de 10 horas. As faltas referem-se até ao último dia do mês ou período de aferição a que o débito respeita.

7 - Sem prejuízo do disposto no presente AE, os trabalhadores sujeitos ao cumprimento de horário flexível devem:

a) Cumprir as tarefas programadas e em curso, dentro dos prazos superiormente fixados, não podendo, em caso algum, a flexibilidade ditada pelas plataformas móveis originar inexistência de pessoal que assegure o normal funcionamento dos serviços;
b) Assegurar a realização e a continuidade das tarefas urgentes, de contactos ou de reuniões de trabalho, mesmo que tal se prolongue para além dos períodos de presença obrigatória.

8 - O horário flexível a implementar na IHM é o seguinte:

- Das 08h30 às 10h30 (margem móvel para entrada);

- Das 10h30 às 12h30 (plataforma fixa);

- Das 12h30 às 14h30 (margem móvel para almoço);

- Das 14h30 às 16h30 (plataforma fixa);

- Das 16h30 às 19h00 (margem móvel para saída).

Cláusula 12.ª

Horário desfasado

1 - Horário desfasado é aquele que, embora mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permite estabelecer, serviço a serviço, ou para determinado grupo ou grupos de pessoal, e sem possibilidade de opção, horas fixas diferentes de entrada e de saída, e de intervalos de descanso.

2 - O horário rígido e o horário flexível podem ser organizados de forma desfasada.

3 - A opção por esta modalidade de horário deve ser devidamente fundamentada pelo dirigente do serviço.

Cláusula 13.ª

Jornada contínua

1 - A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, excetuando um único período de descanso não superior a 30 minutos que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho efetivo.

2 - O período de descanso é obrigatoriamente gozado, de forma que o trabalhador não preste mais do que cinco horas consecutivas de trabalho.

3 - O período de descanso deve ser usufruído no local de trabalho e não pode coincidir com o início nem com o fim do período diário de trabalho.

4 - A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia, podendo ou não determinar uma redução do período normal de trabalho diário até uma hora, desde que tal se justifique, atendendo à natureza das funções desempenhadas e à carreira em que estejam integrados.

5 - Não pode ser permitida a adoção do regime de jornada contínua nos serviços em que, com a prática desta modalidade, resulte a necessidade de realização de trabalho suplementar.

6 - A jornada contínua pode ser autorizada pelo dirigente máximo do serviço, nos seguintes casos:
a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;

b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;
d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor de 12 anos, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
e) Trabalhador com ascendente dependente, cuja dependência seja devidamente comprovada por declaração médica ou documento equivalente;
f) Trabalhador-estudante;
g) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem;
h) Por conveniência do serviço, devidamente fundamentada.

Cláusula 14.ª

Trabalho por turnos

1 - Considera-se trabalho por turnos qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam, sucessivamente, os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho, num regime semanal prolongado, a prestar de segunda-feira a sábado, a horas diferentes, num dado período de dias ou semanas, concretamente, no balcão de atendimento da IHM, na Loja do Cidadão.

2 - A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.
3 - Os turnos devem ser organizados para que o trabalhador no período de sete dias, goze de dois dias de descanso.

4 - A prestação de trabalho por turnos deve obedecer às seguintes regras:

a) Os turnos são rotativos, estando os trabalhadores sujeitos à sua variação regular;
b) As interrupções a observar em cada turno devem obedecer ao princípio de que não podem ser prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivo;
c) As pausas destinadas a refeição, quando não superiores a 30 minutos, consideram-se tempo de serviço efetivo;
d) O dia de descanso semanal obrigatório coincide com o domingo;
e) A mudança de turno só pode ocorrer após o dia de descanso, salvo casos excecionais, fundamentados pelo dirigente e aceites pelos trabalhadores.

5 - Com o conhecimento e anuência prévios do dirigente, podem ser permitidas trocas de turno entre os trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, não podendo estes, em qualquer caso, trabalhar em dois turnos consecutivos, nem a troca acarretar encargos suplementares para a empresa.

6 - O trabalhador não pode ser obrigado a prestar serviço em dois turnos sem que entre eles ocorra um intervalo mínimo de 11 horas, exceto nos casos de impossibilidade absoluta de substituição.

7 - As escalas são afixadas com a antecedência de 15 dias, devendo constar das mesmas os dias de descanso semanal obrigatório e complementar.

8 - A adoção de trabalho por turnos pode ser autorizada mediante requerimento das unidades orgânicas, devidamente fundamentado, e nas situações em que esta modalidade seja uma necessidade para o regular e normal funcionamento do serviço, sendo condição de eficiência e eficácia para o seu desempenho.

SUBSECÇÃO IV

Modalidades de horário de trabalho específicos

Cláusula 15.ª

Horários específicos

1 - Em situações particulares pode ser adotado o regime de horário específico, designadamente:

a) Trabalhador com responsabilidades familiares;
b) Trabalhador-estudante;
c) Trabalho a tempo parcial;
d) Horários especiais;
   i) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes o justifiquem;
   ii) Por conveniência de serviço, e mediante acordo do trabalhador, sempre que circunstâncias relevantes relacionadas com a natureza das atividades desenvolvidas o justifiquem.

2 - Os horários específicos são acordados e elaborados caso a caso, podendo ser autorizados mediante requerimento apresentado pelo trabalhador, ou pela unidade orgânica, com o acordo do trabalhador, devidamente fundamentados, e aprovados por deliberação do Conselho de Administração da IHM.

Cláusula 16.ª

Trabalhadores com responsabilidades familiares

1 - O trabalhador com filho menor de 12 anos, ou, independentemente da idade, filho com deficiência, doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos, mediante apresentação de requerimento, desde que:

a) Comprove que vive com o filho em comunhão de mesa e habitação;
b) Indique por quanto tempo pretende usufruir do regime previsto na presente cláusula, dentro do limite aplicável;
c) Requeira, por escrito, com a antecedência de 30 dias.

2 - A manutenção do referido regime para além do período previsto no requerimento carece de nova deliberação do Conselho de Administração da IHM para o efeito.

3 - A IHM apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do organismo, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

Cláusula 17.ª

Trabalho a tempo parcial

1 - Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponde a um período normal de trabalho semanal inferior a 35 horas.

2 - O trabalho a tempo parcial, salvo acordo em contrário, pode ser prestado em todos ou em alguns dias da semana, a requerimento do trabalhador, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias e o respetivo horário de trabalho ser determinado por acordo entre o trabalhador e a IHM.

3 - Na admissão de trabalhador a tempo parcial, deve ser dada preferência a trabalhadores com responsabilidades familiares, a trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, a trabalhadores com deficiência ou doença crónica e a trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino médio ou superior.

4 - O trabalhador a tempo parcial mantém direito à remuneração base prevista na lei, na proporção do período de trabalho semanal efetivamente prestado, aos subsídios, de férias e de Natal, correspondentes à remuneração recebida, aos suplementos remuneratórios que sejam devidos e aos prémios de desempenho, calculados em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal, e ao subsídio de refeição nos termos legalmente previstos.

SUBSECÇÃO V

Modalidade de isenção de horário

Cláusula 18.ª

Isenção de horário

1 - Considera-se isenção de horário de trabalho a modalidade em que o trabalhador não está sujeito a horários fixos, ou seja, não tem a obrigação de cumprir com o dever de pontualidade, permitindo-lhe gerir de forma mais flexível os seus tempos de trabalho, sem colocar em causa a obrigatoriedade da prestação do período normal de trabalho.

2 - Beneficiam de isenção de horário de trabalho os cargos de direção e chefia.

3 - Por deliberação do Conselho de Administração da IHM, e proposta do superior hierárquico, o trabalhador e a IHM podem acordar, por escrito, a atribuição de isenção de horário de trabalho para o exercício de:

a) Cargos de coordenação dos núcleos administrativos;
b) Funções de confiança ou apoio a titular de cargos de administração;
c) Cargos de coordenação técnica e administrativa das direções;
d) Exercício de funções técnicas específicas ou de elevada complexidade;
e) Tarefas que, pela sua natureza, obriguem a prestação de trabalho fora dos limites do horário de trabalho, como é o caso dos motoristas ao serviço do Conselho de Administração;
f) Atividade regular fora do estabelecimento, sem controlo direto da hierarquia.

4 - O trabalhador e a IHM podem acordar numa das seguintes modalidades de isenção de horário de trabalho:

a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;
c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

5 - Os trabalhadores abrangidos pelo n.º 2, estão sujeitos à modalidade de isenção de horário prevista na alínea a), do número anterior.

6 - Aos restantes trabalhadores são aplicáveis somente as modalidades de isenção de horário previstas nas alíneas b) ou c), do n.º 4.

7 - O acordo sobre a isenção de horário de trabalho não prejudica o direito a gozar os dias de descanso semanal obrigatório ou complementar, os feriados e os intervalos de descanso entre jornadas diárias de trabalho.

8 - Aos trabalhadores referidos no n.º 3, pode ser atribuída uma retribuição específica, abonada mensalmente nos termos do art.º 265.º, do Código do Trabalho, a definir por deliberação do Conselho de Administração da IHM.

9 - Aos titulares dos cargos previstos no n.º 2, não é devida qualquer retribuição específica.

10 - Não é devida retribuição por isenção de horário de trabalho ao trabalhador ausente do serviço por faltas, pelo período correspondente a essa ausência.

11 - A retribuição por isenção de horário de trabalho é paga em 11 meses.

SUBSECÇÃO VI

Teletrabalho

Cláusula 19.ª

Teletrabalho

1 - O regime de teletrabalho é aprovado pelo Conselho de Administração, mediante requerimento fundamentado do trabalhador, bem como de parecer favorável, devidamente fundamentado pelo superior hierárquico.

2 - O regime de teletrabalho consta de acordo escrito a celebrar entre o trabalhador e a IHM.

3 - Na execução deste regime observam-se as disposições constantes dos art.ºs 165.º e seguintes, do Código do Trabalho e demais legislação aplicável.

4 - O superior hierárquico do trabalhador que se encontre em regime de teletrabalho, deve fixar objetivos concretos e criar mecanismos que permitam aferir o trabalho prestado, bem como proceder à sua correta avaliação.

5 - O teletrabalho não prejudica o dever de pontualidade e de assiduidade, cujo controlo deve ser efetuado mediante registo diário em plataforma informática ou outro sistema de validação e controlo de presenças.

6 - Qualquer alteração ao regime de teletrabalho, e que se revele mais favorável ao trabalhador, aplica-se automaticamente.

Cláusula 20.ª

Deveres do trabalhador em regime de teletrabalho

1 - O trabalhador em regime de teletrabalho deve:

a) Disponibilizar ao superior hierárquico os relatórios relativos à atividade desenvolvida em regime de teletrabalho sempre que lhe sejam solicitados;
b) Comparecer presencialmente no respetivo local ou posto de trabalho, sempre que para tal seja convocado pelo seu superior hierárquico ou pelo dirigente máximo do serviço, com a antecedência mínima de 24 horas, sob pena de incorrer em falta injustificada;
c) Apresentar-se ao serviço, um dia por semana, a acordar entre o trabalhador e o superior hierárquico, com exceção de situações devidamente justificadas;
d) Participar nas reuniões de monitorização, sempre que solicitado superiormente;
e) Estar contactável para atender as solicitações do superior hierárquico, colegas e outros, efetuadas por telefone, e-mail ou outro meio telemático, durante o período normal de trabalho diário.

2 - O incumprimento dos deveres referidos no número anterior pode determinar a revogação da autorização da prestação de serviço em regime de teletrabalho.

3 - O trabalhador em regime de teletrabalho tem o dever de tomar conhecimento e cumprir a política de proteção de dados em vigor.

SUBSECÇÃO VII

Trabalho Suplementar

Cláusula 21.ª

Trabalho suplementar

1 - Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário normal de trabalho.

2 - O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis e inadiáveis, expressamente solicite e obtenha a sua dispensa pelo tempo indispensável.

3 - O trabalho suplementar carece sempre de autorização prévia do dirigente máximo do serviço, por escrito, salvo motivo de força maior, caso em que será comunicada e reduzida a escrito, logo que possível.

4 - O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a IHM tenha de fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho, em casos de força maior, ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para o serviço, e não se justifique para tal a admissão de trabalhador para o efeito.

5 - Não estão sujeitos a trabalho suplementar os trabalhadores que se encontrem nas seguintes situações:

a) Trabalhador portador de deficiência comprovada;
b) Trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;
c) Trabalhador com filhos ou descendentes ou afins em linha reta com idade inferior a 12 anos ou portadores de deficiência;
d) Trabalhador com doença crónica;
e) Trabalhador-estudante.

6 - O trabalho suplementar fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

a) 100 horas de trabalho por ano;
b) Duas horas por dia normal de trabalho;
c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados;

d) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário em meio-dia de descanso complementar.

7 - Para os trabalhadores a tempo parcial, o limite previsto no n.º 6 é o proporcional ao trabalho parcial.

CAPÍTULO III

Tempos de não trabalho

Cláusula 22.ª

Descanso obrigatório e complementar

1 - Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório e a um dia de descanso complementar.

2 - Os dias de descanso semanal dos trabalhadores da IHM são o sábado (dia de descanso complementar) e o domingo (dia de descanso obrigatório).

3 - Os dias de descanso semanal dos trabalhadores da IHM que exercem funções no balcão de atendimento da Loja do Cidadão, são os previstos nas escalas de turnos rotativos.

Cláusula 23.ª

Falta autorizada ou aprovada

A falta autorizada ou aprovada a que se refere o art.º 249.º, n.º 2, alínea k), do Código do Trabalho, deve ser fundamentada pelo superior hierárquico, ou pelo Conselho de Administração da IHM, no caso de ausência de dirigentes, e não determina a perda de retribuição, desde que não sejam ultrapassadas sete faltas por ano.

Cláusula 24.ª

Dispensa no dia de Aniversário

1 - O trabalhador está dispensado do serviço no dia de Aniversário, sem perda de remuneração.

2 - No caso de o dia de Aniversário recair em dia de descanso semanal, dia de feriado ou tolerância de ponto, é concedido ao trabalhador o dia útil seguinte.

3 - Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, e em ano comum, é concedida dispensa ao serviço no dia 1 de março, aplicando-se a este dia as regras constantes nos n.ºs 1 e 2 da presente cláusula.

4 - Nos casos em que, por motivos de serviço, não seja possível o gozo da dispensa de serviço no próprio dia de Aniversário, deve ser concedido ao trabalhador um outro dia alternativo de dispensa, no período dos 30 dias subsequentes.

Cláusula 25.ª

Dispensa para frequência de formação profissional

1 - O trabalhador tem direito, dentro dos limites previstos na legislação em vigor, a dispensa para frequência de formação profissional.

2 - Considera-se como formação profissional a autoformação do trabalhador, em cumprimento com o disposto nos art.ºs 130.º, 131.º e 132.º, do Código do Trabalho, e com o disposto no art.º 16.º, do Decreto-lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro.

3 - A formação profissional realizada em cumprimento do disposto na lei, bem como a realizada por autorização da IHM, em qualquer das suas modalidades, não pode prejudicar outros direitos, regalias ou garantias do trabalhador e conta como tempo de serviço efetivo.

4 - É aplicável aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE, o Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro, que define o regime da formação profissional na Administração Pública.

Cláusula 26.ª

Férias

1 - O período anual de férias tem a duração de 25 dias úteis, que se vence no dia 1 de janeiro.

2 - Ao período de férias previsto no número anterior, é acrescido um dia útil de férias por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado.

3 - O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre a IHM e o trabalhador, desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

CAPÍTULO IV

Carreiras, Recrutamento, Progressão e Cargos

SECÇÃO I

Carreiras gerais

Cláusula 27.ª

Identificação das carreiras

1 - Na IHM existem três carreiras gerais, consignando para o efeito as seguintes:
a) Técnico Superior;
b) Assistente Técnico, e;
c) Assistente Operacional.

2 - A carreira de Técnico Superior é uma carreira unicategorial de grau de complexidade funcional 3.

3 - A carreira de Assistente Técnico é de grau de complexidade funcional 2 e estrutura-se em duas categorias:

a) Assistente Técnico, de ingresso na carreira;
b) Coordenador Técnico, de acesso.

4 - A carreira de Assistente Operacional é de grau de complexidade funcional 1 e estrutura-se em três categorias:

a) Assistente Operacional, de ingresso na carreira;
b) Encarregado Operacional, de acesso;
c) Encarregado Geral, de acesso.

Cláusula 28.ª

Conteúdo funcional das carreiras gerais

O conteúdo funcional das carreiras de Técnico Superior, Assistente Técnico e Assistente Operacional constam do Anexo I ao presente AE e do qual faz parte integrante.

Cláusula 29.ª

Condições de ingresso e de acesso da carreira de Técnico Superior

Para o ingresso na carreira de Técnico Superior é exigida a licenciatura na área de exercício profissional a recrutar.

Cláusula 30.ª

Condições de ingresso e de acesso da carreira de Assistente Técnico

1 - Para o ingresso na carreira de Assistente Técnico é exigido o 12.º ano de escolaridade ou equivalente.

2 - O acesso à categoria de Coordenador Técnico efetua-se por mobilidade intercategorias de entre os Assistentes Técnicos com mais de 10 anos nessa categoria.

3 - A promoção para Coordenador Técnico ocorre quando existir necessidade de coordenar, pelo menos, 10 Assistentes Técnicos do respetivo setor de atividade.

Cláusula 31.ª

Condições de ingresso e de acesso da carreira de Assistente Operacional

1 - Para o ingresso na carreira de Assistente Operacional, os requisitos mínimos obrigatórios, no que às habilitações literárias diz respeito, são os seguintes:

a) Os candidatos nascidos até 31-12-1966, devem ser detentores de, pelo menos, o 4.º ano de escolaridade, ou equivalente legal;
b) Os candidatos nascidos entre 01-01-1967 e 31-12-1980, devem ser detentores de, pelo menos, o 6.º ano de escolaridade, ou equivalente legal;
c) Os candidatos nascidos a partir de 01-01-1981, devem ser detentores de, pelo menos, o 9.º ano de escolaridade, ou equivalente legal;

2 - Atendendo à natureza das funções a exercer, podem ser exigidas outras habilitações, nomeadamente, carta de condução de ligeiros.

3 - O acesso à categoria de Encarregado Operacional efetua-se por mobilidade intercategorias de entre os Assistentes Operacionais com mais de 10 anos nessa categoria.

4 - A promoção para Encarregado Operacional ocorre quando existir necessidade de coordenar, pelo menos, 10 Assistentes Operacionais, do respetivo setor de atividade.

5 - O acesso à categoria de Encarregado Geral efetua-se por mobilidade intercategorias de entre os Encarregados Operacionais com mais de cinco anos nessa categoria.

6 - A promoção para Encarregado Geral ocorre quando existir necessidade de coordenar, pelo menos, três Encarregados Operacionais, do respetivo setor de atividade.

Cláusula 32.ª

Remuneração das carreiras gerais

1- As carreiras gerais têm o desenvolvimento e a estrutura remuneratória constante do Anexo II ao presente AE.

2- A primeira posição remuneratória do Assistente Operacional não pode ser inferior à retribuição mínima mensal garantida a vigorar na Região Autónoma da Madeira, afixada para cada ano, nos termos do art.º 6.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto, na sua atual redação.

SECÇÃO II

Carreiras de informática

Cláusula 33.ª

Carreiras de informática

1 - De forma a adequar a complexidade funcional e os novos padrões de exigência profissional na área de informática, são criadas as seguintes carreiras:

a) Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação;
b) Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação.

2 - É garantido aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE, da área de informática, o direito de integração numa das carreiras de informática referidas no número anterior.

Cláusula 34.ª

Modalidade de vínculo e estrutura das carreiras

1 - A carreira de Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação é uma carreira unicategorial de grau de complexidade funcional 3.

2 - A carreira de Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação é uma carreira unicategorial de grau de complexidade funcional 2.

3 - O exercício de funções nas carreiras previstas nos números anteriores é efetuado na modalidade de contrato de trabalho sem termo, nos termos do Código do Trabalho.

Cláusula 35.ª

Conteúdo funcional

O conteúdo funcional das carreiras de Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação e de Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação constam do Anexo III ao presente AE e do qual faz parte integrante.

Cláusula 36.ª

Condições de ingresso da carreira de Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação

1 - O nível habilitacional exigido para ingresso na carreira de Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação é a licenciatura.

2 - A licenciatura ou o grau académico superior devem ser de formação adequada ao conteúdo funcional da carreira de Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação, correspondendo às formações que se inserem enquanto principal ou secundária, na área de estudo n.º 48 Informática, do grupo 4 Ciências, Matemática e Informática, da CNAEF, aprovada pela Portaria n.º 256/2005, de 16 de março.

Cláusula 37.ª

Condições de ingresso da carreira de Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação

O nível habilitacional exigido para ingresso na carreira de Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação é o nível 4 ou superior do Quadro Nacional de Qualificações, nos termos do ponto 48 Informática, da área 4 Ciências, Matemática e Informática, da CNAEF, aprovada pela Portaria n.º 256/2005, de 16 de março, do Catálogo Nacional das Qualificações, previsto no Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro, na sua redação atual.

Cláusula 38.ª

Remuneração das carreiras de informática

As carreiras de informática têm o desenvolvimento e a estrutura remuneratória constante do Anexo IV ao presente AE.

Cláusula 39.ª

Deveres gerais e especiais

1 - Os trabalhadores integrados nas carreiras de Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação e de Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação estão sujeitos aos deveres gerais dos trabalhadores que exercem funções públicas e, ainda:

a) Ao dever de sigilo profissional relativamente a toda a informação de natureza institucional e dados pessoais a que tenham conhecimento no exercício das suas funções;
b) Ao dever de zelar pela segurança das infraestruturas tecnológicas e dos sistemas de informação;
c) Ao dever de atualização técnica permanente.

Cláusula 40.ª

Coordenação

1 - Para coordenação de projetos ou atividades, o dirigente máximo pode designar um trabalhador das carreiras de Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação ou de Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação.

2 - Os trabalhadores que exerçam funções de coordenação são designados por deliberação do Conselho de Administração da IHM e mediante acordo, pelo período de dois anos, renovável, não podendo exceder a duração dos projetos ou atividades que originaram a designação.

3 - Os trabalhadores que exerçam funções de coordenação têm direito a um suplemento remuneratório no montante de 250,00 € ou de 150,00 €, consoante se trate de Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação ou de Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação, respetivamente.

Cláusula 41.ª

Transição para a carreira de Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação

Transitam para a carreira de Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação os trabalhadores integrados na carreira de Especialista de Informática prevista no Regulamento n.º 3/2018, de 2 de outubro, publicado no JORAM, II Série, n.º 152, alterado pelos Regulamentos n.º 1/2020, de 16 de abril, publicado no JORAM, II Série, n.º 74 e n.º 2/2022, de 3 de agosto, publicado no JORAM, II Série, n.º 145.

Cláusula 42.ª

Transição para a carreira de Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação

1 - Sem prejuízo do disposto no número seguinte, transitam para a carreira de Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação os trabalhadores integrados na carreira de Técnico de Informática, prevista no Regulamento n.º 3/2018, de 2 de outubro, publicado no JORAM, II Série, n.º 152, alterado pelos Regulamentos n.º 1/2020, de 16 de abril, publicado no JORAM, II Série, n.º 74 e n.º 2/2022, de 3 de agosto, publicado no JORAM, II Série, n.º 145.

2 - Os trabalhadores integrados na categoria de Técnico de Informática-Adjunto, detentores do nível habilitacional previsto na cláusula 37.ª, do presente AE, transitam para a carreira de Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação.

Cláusula 43.ª

Regras de transição

1 - A transição para as carreiras de Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação e de Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação efetua-se por deliberação do Conselho de Administração da IHM, devidamente fundamentada, mediante atualização do respetivo quadro de pessoal, e posterior notificação aos trabalhadores abrangidos, devendo a respetiva deliberação determinar a posição e nível remuneratórios a conceder ao trabalhador.

2 - O tempo de serviço prestado nas carreiras de informática previstas no Regulamento referido na cláusula anterior, releva, para todos os efeitos legais, nas novas carreiras.

3 - Os pontos obtidos e correspondentes menções qualitativas, no âmbito do processo de avaliação do desempenho anterior ao processo de transição, não relevam para efeitos de alteração de posicionamento remuneratório na nova carreira.

SECÇÃO III

Recrutamento e progressão

Cláusula 44.ª

Recrutamento

1 - O recrutamento para os postos de trabalho previstos no presente AE será objeto de Regulamento Interno.

2 - O procedimento de recrutamento deve obedecer aos princípios da publicidade prévia, igualdade de oportunidades, mérito, imparcialidade, boa-fé e não discriminação.

3 - Para a determinação da posição remuneratória na categoria de recrutamento é aplicável o regime em vigor para os trabalhadores em funções públicas.

Cláusula 45.ª

Período experimental

1 - O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e destina-se a comprovar se o trabalhador possui as competências exigidas pelo posto de trabalho que vai ocupar.

2 - O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação de trabalho, nela se incluindo, as ações de formação determinadas pela IHM, desde que não excedam metade daquele período.

3 - Para efeitos da contagem do período experimental, são considerados os dias de descanso semanal e feriados, mas não são tidos em conta os dias de faltas ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

4 - Nos contratos de trabalho sem termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 90 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de Assistente Operacional;
b) 120 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de Assistente Técnico;
c) 180 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de Técnico Superior;
d) 120 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de informática, de Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação;
e) 180 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de informática, de Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação;

5 - Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias, para contratos de duração igual ou superior a 6 meses;
b) 15 dias, nos contratos a termo certo de duração inferior a 6 meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

6 - Considera-se nula qualquer cláusula do contrato de trabalho que estipule períodos experimentais mais longos do que os previstos nos números anteriores.

7 - Durante o período experimental, qualquer das partes pode, por qualquer forma, denunciar o contrato de trabalho, sem aviso prévio, nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização.

Cláusula 46.ª

Progressão na carreira

A progressão na carreira está sujeita às regras previstas em sede de SIADAP-RAM, nos termos da cláusula 59.ª do presente AE.

SECÇÃO IV

Cargos de direção, chefia e coordenação administrativa

Cláusula 47.ª

Comissão de serviço

1 - Podem ser exercidos, em regime de comissão de serviço, nos termos do Código do Trabalho, os cargos de direção, chefia, coordenação dos núcleos administrativos, e ainda, os cargos de secretariado de apoio ao Conselho de Administração, e cargos de coordenação técnica e administrativa das Direções, da IHM, previstos no Regulamento n.º 1/2022, de 3 de fevereiro, publicado no JORAM, II Série, n.º 22, 2.º Suplemento, na sua redação atual.

2 - A comissão de serviço pode ser interna ou externa:

a) A comissão de serviço interna é a modalidade em que a IHM recorre a trabalhadores vinculados à empresa para o desempenho de funções transitórias, inerentes aos cargos previstos no n.º 1.
b) A comissão de serviço externa é a modalidade em que há o recrutamento de novos trabalhadores com os quais é celebrado um contrato de trabalho em regime de comissão de serviço, para o desempenho de funções transitórias, inerentes aos cargos previstos no n.º 1.

3 - Tratando-se de comissão de serviço externa, a IHM e o trabalhador podem convencionar que finda a comissão, será atribuído um lugar na empresa e categoria correspondente, nos termos do art.º 162.º, n.º 2, do Código do Trabalho, devendo ser indicado no contrato de comissão de serviço, a atividade que irá exercer após a cessação.

Cláusula 48.ª

Cessação da comissão de serviço

1 - A comissão de serviço é renovável, salvo oposição do Conselho de Administração da IHM ou do trabalhador, comunicada à outra parte, por escrito, com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, consoante aquela tenha durado, respetivamente, até dois anos ou período superior.

2 - Qualquer das partes pode denunciar, a todo o tempo, por escrito, a comissão de serviço, encontrando-se apenas sujeita à comunicação para efeitos de aviso prévio, nos termos do número anterior.

3 - O incumprimento do aviso prévio constitui a parte que denunciou na obrigação de indemnizar a contraparte, nos termos dos art.ºs 401.º e 163.º, n.º 2, do Código do Trabalho.

4 - É aplicável o regime da compensação pela cessação da comissão de serviço previsto no art.º 164.º, n.º 1, alíneas b) e c), do Código do Trabalho.

5 - A cessação da comissão de serviço por iniciativa de qualquer das partes, de trabalhador já antes vinculado à empresa ou com garantia de emprego, nos termos do art.º 164.º, n.º 1, alínea a), do Código do Trabalho, confere o direito de retomar o posto de trabalho que detinha anteriormente, ou de integrar o quadro de pessoal da empresa, respetivamente, sem direito a indemnização.

6 - Quando a iniciativa da cessação da comissão de serviço interna ou externa com garantia de emprego, for da IHM, o trabalhador tem direito a resolver o contrato de trabalho nos 30 dias seguintes à decisão desta, e a receber uma indemnização calculada nos termos do art.º 366.º, do Código do Trabalho.

7 - Quanto à cessação de comissão de serviço de trabalhador externo sem garantia de emprego, este tem direito a indemnização calculada nos termos do art.º 366.º, do Código do Trabalho, quando essa cesse por iniciativa da IHM, desde que não seja por causa imputável ao trabalhador.

8 - O trabalhador não tem direito à indemnização quando a comissão de serviço cesse por sua iniciativa, seja em quaisquer das suas modalidades, bem como quando a cessação se deva a facto a si imputável.

Cláusula 49.ª

Garantias em comissão de serviço

1 - O trabalhador abrangido pelo presente AE que desempenhe as funções em regime de comissão de serviço na IHM, mantém todos os direitos inerentes à sua carreira profissional de origem.

2 - O trabalhador que exerça funções em comissão de serviço pode optar pelo vencimento ou retribuição base da sua situação jurídico-funcional de origem, apenas se se tratar de trabalhador integrado no quadro de pessoal da IHM, ou, de trabalhador em regime de cedência de interesse público.

CAPÍTULO V

Mobilidade

Cláusula 50.ª

Mobilidade

1 - Por conveniência de serviço, designadamente quando a economia, a eficácia e a eficiência dos serviços da IHM o imponham, os trabalhadores da IHM podem ser sujeitos a mobilidade interna, que pode operar-se dentro do mesmo Serviço ou Direção, ou entre eles.

2 - A constituição de uma mobilidade, em qualquer das suas modalidades, tem a duração máxima de 18 meses, e depende do acordo do trabalhador e de deliberação fundamentada do Conselho de Administração.

3 - A consolidação da mobilidade depende do acordo do trabalhador e de deliberação fundamentada do Conselho de Administração.

4 - Desde que se mantenham os pressupostos previstos no n.º 1, da presente cláusula, devidamente fundamentados, a IHM pode proceder à mobilidade do trabalhador, com dispensa do respetivo acordo, devendo para o efeito atender, sempre que possível, à proximidade da residência do trabalhador com o local de trabalho de destino.

Cláusula 51.ª

Modalidades de mobilidade

1 - A mobilidade reveste as modalidades de mobilidade na categoria, de mobilidade intercategorias e de mobilidade intercarreiras.

2 - A mobilidade na categoria opera-se para o exercício de funções inerentes à categoria de que o trabalhador é titular, na mesma atividade, mas desde que em local de trabalho diferente.

3 - A mobilidade intercategorias opera-se para o exercício de funções não inerentes à categoria de que o trabalhador é titular, e inerentes a categoria superior da mesma carreira.

4 - A mobilidade intercarreiras opera-se para o exercício de funções não inerentes à carreira de que o trabalhador é titular, sendo integrado numa carreira de grau de complexidade funcional igual ou superior.

5 - A mobilidade intercategorias ou intercarreiras depende da titularidade de habilitação necessária e adequada às funções a exercer.

6 - A constituição de mobilidade intercarreiras depende de permanência na carreira de origem de pelo menos 18 meses.

7 - Em caso de mobilidade intercarreiras, as funções devem ser adaptadas e adequadas ao conteúdo funcional da nova carreira.

Cláusula 52.ª

Regime da mobilidade na IHM

1 - A remuneração do trabalhador em mobilidade corresponde à primeira posição e nível remuneratórios da categoria ou carreira na qual vai exercer funções, exceto se à primeira posição remuneratória da categoria ou carreira corresponder um nível remuneratório inferior ao detido na categoria ou carreira de que é titular, sendo, neste caso, ajustado para o nível remuneratório superior mais próximo.

2 - A mobilidade na categoria pode consolidar-se, no prazo de um ano, a requerimento do trabalhador e do serviço, mediante decisão do Conselho de Administração.

3 - Sem prejuízo do disposto no n.º 3, da cláusula 50.ª, a mobilidade intercategorias ou intercarreiras pode consolidar-se no mapa de pessoal do regime do direito privado da IHM, desde que expressamente autorizado pelo Conselho de Administração, carecendo de parecer prévio do membro do Governo responsável pela área da Administração Pública e de parecer favorável do membro do Governo competente na área, desde que reunidas, cumulativamente, as seguintes condições:

a) Exista acordo do trabalhador;
b) Exista posto de trabalho disponível;
c) Quando a mobilidade tenha tido a duração do período experimental estabelecido para a carreira de destino.

4 - Ao fim de um ano, não havendo o requerimento mencionado no n.º 2, o trabalhador regressa à categoria de origem.

5 - Não há direito a qualquer compensação pelos acréscimos de custos quando, aferindo em função da utilização de transportes públicos, a mobilidade na categoria, quando se opere para um local de trabalho diferente, não implique para o trabalhador despesas mensais para deslocações entre a residência e o local de trabalho, em ambos os sentidos, superiores a 8 % da remuneração líquida mensal ou, sendo superiores, que não ultrapassem as despesas mensais para deslocações entre a residência e o local de trabalho de origem.

Cláusula 53.ª

Avaliação do desempenho e tempo de serviço em situação de mobilidade

A classificação obtida na avaliação do desempenho e o tempo de exercício de funções em regime de mobilidade são tidos em conta na antiguidade do trabalhador, por referência à sua situação jurídico-funcional de origem.

CAPÍTULO VI

Remuneração, subsídios e suplementos

Cláusula 54.ª

Tabelas remuneratórias

1 - A tabela remuneratória em vigor na IHM para as carreiras gerais previstas na cláusula 27.ª, nomeadamente, as carreiras de Técnico Superior, Assistente Técnico e Assistente Operacional, é reproduzida na versão atualizada no Anexo II do presente AE.

2 - A tabela remuneratória das carreiras de informática é a constante do Anexo IV.

Cláusula 55.ª

Subsídio de refeição

A IHM processa aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE, um subsídio de refeição nos mesmos moldes e valores que o previsto para o regime de trabalho em funções públicas, por cada dia de trabalho efetivamente prestado.

Cláusula 56.ª

Ajudas de custo e subsídio por transporte

Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE, que reúnam as condições necessárias para atribuição de ajudas de custo ou subsídio de transporte, são abonados, nos mesmos moldes e valores que o previsto para o regime de trabalho em funções públicas.

Cláusula 57.ª

Abono para falhas

Aos trabalhadores que exerçam funções de pagamento e recebimento de quantias pecuniárias é atribuído um abono mensal por falhas adequado à responsabilidade inerente à atividade desempenhada, nos termos e montantes do regime aplicável aos trabalhadores que exercem funções públicas.

Cláusula 58.ª

Subsídio de insularidade

1 - O regime do subsídio de insularidade previsto para os trabalhadores em funções públicas da Administração Pública Regional é aplicável aos seguintes trabalhadores da IHM:

a) Trabalhadores abrangidos pelo presente AE;
b) Dirigentes intermédios de 1.º e 2.º grau;
c) Coordenadores dos núcleos administrativos;
d) Trabalhadores inseridos nos cargos de coordenação técnica e administrativa das Direções;
e) Secretariado de apoio ao Conselho de Administração.

CAPÍTULO VII

Avaliação de desempenho

Cláusula 59.ª

Avaliação de desempenho

1 - Aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE é aplicável diretamente o SIADAP-RAM.

2 - A atribuição de pontos é cumulativa, significando que, quando há uma progressão, são consumidos os pontos relativos àquela progressão, mantendo-se o remanescente no saldo do trabalhador, utilizável em futuras progressões.

Cláusula 60.ª

Crédito de horas do delegado sindical

1 - Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de 12 horas por mês, contando como tempo de serviço efetivo.

2 - Para exercer o direito ao crédito de horas, deve ser comunicado à IHM, por escrito, com a antecedência mínima de dois dias, salvo motivo atendível, devidamente fundamentado.

CAPÍTULO VIII

Segurança e Saúde no trabalho

Cláusula 61.ª

Princípios gerais

1 - O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança e saúde asseguradas pela IHM.

2 - A IHM 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 IHM, 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 seus representantes;
e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

4 - Em tudo o que não se encontre previsto na presente cláusula aplica-se o disposto no Código do Trabalho sobre esta matéria e no regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho que os regulamente.

CAPÍTULO IX

Comissão paritária e comissão arbitral

Cláusula 62.ª

Comissão paritária e de acompanhamento

1 - É constituída uma comissão paritária e de acompanhamento do presente AE, com competência para interpretar as suas disposições, bem como para integrar as lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

2 - A comissão é composta por dois elementos nomeados pela IHM, e dois elementos nomeados pela associação sindical outorgante.

3 - Cada uma das partes deve comunicar, por escrito, à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação do AE, a identificação dos seus representantes na comissão, considerando-se a mesma constituída logo após essa indicação, sendo que, na primeira sessão, é elaborado o seu próprio Regulamento.

4- A comissão paritária e de acompanhamento 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.

5 - A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes outorgantes, com a antecedência mínima de 15 dias e com a indicação do local, da data e da hora da reunião, bem como da respetiva ordem de trabalho.

6 - A comissão paritária e de acompanhamento só pode deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, metade dos designados pela IHM e metade dos elementos designados pela associação sindical.

7 - As deliberações são vinculativas, constituindo parte integrante deste AE, quando tomadas por unanimidade, devendo ser depositadas e publicadas no JORAM, nos termos legais.

8 - As dúvidas e lacunas emergentes do presente AE são esclarecidas por deliberação do Conselho de Administração, após consulta da Comissão Paritária, e integradas nos termos do Código do Trabalho.

9 - Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar nas reuniões por assessores, sem direito a voto.

10 - Na votação das deliberações não é permitida a abstenção.

11 - No final da reunião é lavrada e assinada a respetiva ata.

Cláusula 63.ª

Comissão arbitral

1 - As partes outorgantes podem constituir uma comissão arbitral com a finalidade de dirimir os conflitos, individuais ou coletivos, entre a entidade empregadora e os trabalhadores, desde que não versem sobre direitos indisponíveis.

2 - Das deliberações da comissão cabe recurso para o tribunal competente.

3 - O funcionamento da comissão arbitral é definido por regulamento próprio, subscrito pelas partes outorgantes do AE.

Cláusula 64.ª

Deveres gerais da IHM e do trabalhador

1 - A IHM e o trabalhador, no cumprimento das respetivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, devem agir de boa-fé.

2 - A IHM e o trabalhador devem colaborar na obtenção da qualidade do serviço e da produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

Cláusula 65.ª

Deveres do trabalhador

1 - São deveres gerais dos trabalhadores:

a) O dever de prossecução do interesse público;
b) O dever de isenção;

c) O dever de imparcialidade;
d) O dever de informação;
e) O dever de zelo;
f) O dever de obediência;
g) O dever de lealdade;
h) O dever de correção;
i) O dever de assiduidade;
j) O dever de pontualidade.

2 - O dever de prossecução do interesse público consiste na sua defesa, no respeito pela Constituição, pelas leis e pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos.

3 - O dever de isenção consiste em não retirar vantagens, diretas ou indiretas, pecuniárias ou outras, para si ou para terceiro, das funções que exerce.

4 - O dever de imparcialidade consiste em desempenhar as funções com equidistância relativamente aos interesses com que seja confrontado, sem discriminar positiva ou negativamente qualquer deles, na perspetiva do respeito pela igualdade dos cidadãos.

5 - O dever de informação consiste em prestar ao cidadão, nos termos legais, a informação que seja solicitada, com ressalva daquela que, naqueles termos, não deva ser divulgada.

6 - O dever de zelo consiste em conhecer e aplicar as normas legais e regulamentares e as ordens e instruções dos superiores hierárquicos, bem como exercer as funções de acordo com os objetivos que tenham sido fixados e utilizando as competências que tenham sido consideradas adequadas.

7 - O dever de obediência consiste em acatar e cumprir as ordens dos legítimos superiores hierárquicos, dadas em objeto de serviço e com a forma legal.

8 - O dever de lealdade consiste em desempenhar as funções com subordinação aos objetivos do órgão ou serviço.

9 - O dever de correção consiste em tratar com respeito os utentes dos órgãos ou serviços e os restantes trabalhadores e superiores hierárquicos.

10 - Os deveres de assiduidade e de pontualidade consistem em comparecer ao serviço regular e continuamente e nas horas que estejam designadas.

11 - O trabalhador tem o dever de frequentar ações de formação e aperfeiçoamento profissional na atividade em que exerce funções, das quais apenas pode ser dispensado por motivo atendível.

CAPÍTULO X

Disposições finais e transitórias

Cláusula 66.ª

Acumulação de funções

1 - O exercício de atividades públicas ou privadas, em acumulação, sejam remuneradas ou não, carece de autorização do Conselho de Administração da IHM, mediante apresentação de requerimento por parte do trabalhador.

2 - Do requerimento a apresentar para efeitos de acumulação de funções devem constar as seguintes indicações:

a) Local do exercício da função ou atividade a acumular;
b) Horário em que ela se deve exercer, quando aplicável;
c) Remuneração a auferir, quando aplicável;
d) Natureza autónoma ou subordinada do trabalho a desenvolver e respetivo conteúdo;

e) Justificação do manifesto interesse público na acumulação, quando aplicável;
f) Justificação da inexistência de conflito com as funções, quando aplicável;
g) Compromisso de cessação imediata da função ou atividade acumulada, no caso de ocorrência superveniente de conflito.

3 - Compete aos titulares de cargos dirigentes, sob pena de cessação da respetiva comissão de serviço, verificar da existência de situações de acumulação de funções não autorizadas.

Cláusula 67.ª

Regras para a acumulação de funções

1 - A acumulação de funções não é permitida quando sejam concorrentes, similares ou conflituantes com as funções que o trabalhador se encontra a exercer na IHM.

2 - Para efeitos do disposto no número anterior, consideram-se concorrentes, similares ou conflituantes, as atividades que, tendo conteúdo idêntico ao das funções desempenhadas na IHM sejam desenvolvidas de forma permanente ou habitual e se dirijam ao mesmo círculo de destinatários.

3 - O exercício de funções pode ser acumulado com outras funções ou atividades que:

a) Não sejam legalmente consideradas incompatíveis com as funções a exercer na IHM;
b) Não sejam desenvolvidas em horário sobreposto, ainda que parcialmente, ao das funções que o trabalhador se encontra a exercer na IHM;
c) Não comprometam a isenção e a imparcialidade exigidas pelo desempenho das funções que o trabalhador se encontra a exercer na IHM;
d) Não provoquem prejuízo para o interesse público.

4 - No exercício das funções ou atividades autorizadas, os trabalhadores da IHM não podem praticar quaisquer atos contrários aos interesses do serviço a que pertencem ou com eles conflituantes.

5 - A violação do disposto no número anterior determina a revogação da autorização para acumulação de funções, constituindo ainda infração disciplinar grave.

Cláusula 68.ª

Normas transitórias

1 - É aplicável aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE o disposto no Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro, na versão em vigor.
2 - Aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE é aplicável o disposto no Decreto-Lei n.º 75/2023, de 29 de agosto.

3 - Nos termos do diploma referido no número anterior, os trabalhadores que a 1 de janeiro de 2024 reuniam, cumulativamente, os requisitos previstos no seu art.º 2.º, e que, à referida data, tinham acumulados seis ou mais pontos, alteram o seu posicionamento remuneratório para a posição remuneratória seguinte à detida.

4 - Os trabalhadores que, entre 1 de novembro de 2023 e a data de entrada em vigor do presente AE, foram designados para o exercício de funções de coordenação de projetos ou atividades, recebem o suplemento remuneratório previsto na Cláusula 40.ª, do presente AE, com efeitos à data da designação.

5 - Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE, que a 1 de novembro de 2023 se encontravam integrados na categoria de Técnico de Informática-Adjunto, e detinham o nível habilitacional previsto na Cláusula 37.ª, do presente AE, transitam para a carreira de Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação, tendo o direito a auferir da remuneração da nova carreira.

6 - Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE mantêm-se integrados na mesma posição e nível remuneratórios em que se encontrem na data de entrada em vigor do mesmo.

7 - Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE mantêm os pontos e subsequentes valorizações remuneratórias decorrentes de avaliações anteriores.

Cláusula 69.ª

Efeitos retroativos das normas transitórias

1 - O disposto no n.º 2, da cláusula anterior, produz efeitos retroativos a 1 de janeiro de 2024 ou a 1 de janeiro de 2025, consoante os trabalhadores que reúnam, cumulativamente, os requisitos previstos no art.º 2.º, do Decreto-Lei n.º 75/2023, de 29 de agosto, nas referidas datas.

2 - O disposto no n.º 5, da cláusula anterior, produz efeitos retroativos a 1 de novembro de 2023.

Cláusula 70.ª

Atualização das tabelas remuneratórias e demais retribuições

1 - As alterações legislativas que procederem à atualização das tabelas remuneratórias para os trabalhadores em funções públicas, determinam, por deliberação do Conselho de Administração da IHM, a imediata atualização dos Anexos II e IV deste AE, em conformidade e igualdade, com produção de efeitos à data de entrada em vigor dos respetivos diplomas.

2 - As atualizações dos montantes correspondentes às restantes retribuições previstas nas cláusulas do Capítulo VI são aplicáveis aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE, nos mesmos termos do que for determinado para os trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas.

Cláusula 71.ª

Tolerâncias de ponto

1 - As tolerâncias de ponto concedidas aos trabalhadores em funções públicas por determinação do Governo Regional são diretamente aplicáveis aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE.

2 - O trabalhador perde a tolerância de ponto se esta coincidir com o gozo de férias.

Cláusula 72.ª

Legislação aplicável

1 - É subsidiariamente aplicável ao presente AE, a Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho, em tudo o que naquele não esteja previsto.

2 - Com vista à uniformização do regime público com o privado, as partes outorgantes expressamente assumem que quaisquer alterações, revogações ou derrogações do regime vigente para a Administração Pública, terão imediata aplicação, prevalecendo sobre o clausulado do presente AE e aplicando o princípio do tratamento mais favorável.

Cláusula 73.ª

Entrada em vigor e produção de efeitos

O presente AE produz efeitos no dia seguinte ao da sua publicação na III Série, do JORAM.

Celebrado em 20 de março de 2025.

Pela IHM – Investimentos Habitacionais da Madeira, EPERAM

João Pedro Sousa, Presidente do Conselho de Administração

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

Leonilde Rodrigues Cassiano, Membro do Secretariado Nacional
Ricardo Jorge T. de Freitas, Vice-Secretário-Geral

Depositado em 04 de abril de 2025, a fl.ªs 90, do livro n.º 2, com o n.º 13/2025, nos termos do art.º 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

ANEXO I

Conteúdo funcional das Carreiras Gerais

Carreira	Categoria	Conteúdo funcional	Grau de complexidade funcional	Número de posições remuneratórias
Técnico Superior	Técnico Superior	Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão.	3	11
		Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços.		
		Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado.		
		Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.		
Assistente Técnico	Assistente Técnico	Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços.	2	12
	Coordenador Técnico	Funções de chefia técnica e administrativa em uma subunidade orgânica ou equipa de suporte, por cujos resultados é responsável.		
		Realização das atividades de programação e organização do trabalho do pessoal que coordena, segundo orientações e diretivas superiores.		
		Execução de trabalhos de natureza técnica e administrativa de maior complexidade.		
		Funções exercidas com relativo grau de autonomia e responsabilidade.		
Assistente Operacional	Assistente Operacional	Funções de natureza executiva, de caráter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis.	1	8
		Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao		

		funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico.		
		Responsabilidade pelos equipamentos sob a sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.		
	Encarregado Operacional	Funções de coordenação dos Assistentes Operacionais afetos ao seu setor de atividade, por cujos resultados é responsável.		
		Realização das tarefas de programação, organização e controlo dos trabalhos a executar pelo pessoal sob sua coordenação.		
		Substituição do Encarregado Geral nas suas ausências e impedimentos.		
	Encarregado Geral	Funções de chefia do pessoal da carreira de Assistente Operacional.		
		Coordenação geral de todas as tarefas realizadas pelo pessoal afeto aos setores de atividade sob sua supervisão.		

ANEXO II

Tabela remuneratória das Carreiras Gerais

Técnico Superior

Posições	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Níveis	16	21	26	30	34	38	42	46	50	54	58
Montante	1442,57	1705,73	1972,04	2188,90	2405,73	2622,59	2843,05	3068,99	3294,93	3520,87	3746,80

Técnico Superior (Posições remuneratórias transitórias)

Posições	7-A	10-A
Níveis	43	55
Montante	2899,55	3577,34

Assistente Técnico

Posições	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Níveis	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Montante	979,05	1017,98	1074,14	1126,77	1179,42	1232,04	1284,67	1337,30	1389,93

Assistente Técnico (Posições remuneratórias complementares)

Posições	10	11	12
Níveis	16	17	18
Montante	1442,57	1495,20	1547,83

Coordenador Técnico

Posições	1	2	3	4
Níveis	15	17	20	22
Montante	1389,93	1495,20	1653,10	1758,36

Coordenador Técnico (Posições remuneratórias complementares)

Posições	5	6
Níveis	23	24
Montante	1810,99	1863,62

Assistente Operacional

Posições	1	2	3	4	5	6	7	8
Níveis	5	6	7	8	9	10	11	12
Montante	878,41*	926,42	979,05	1017,98	1074,14	1126,77	1179,42	1232,04

Encarregado Operacional

Posições	1	2	3	4	5
Níveis	8	9	10	11	12
Montante	1017,98	1074,14	1126,77	1179,42	1232,04

Encarregado Operacional (Posições remuneratórias complementares)

Posições	6	7
Níveis	13	14
Montante	1284,67	1337,30

Encarregado Geral

Posições	1	2
Níveis	12	14
Montante	1232,04	1337,30

Encarregado Geral (Posições remuneratórias complementares)

Posições	3	4
Níveis	15	16
Montante	1389,93	1442,57

ANEXO III

Conteúdo funcional das Carreiras de Informática

Carreira	Categoria	Conteúdo funcional	Grau de complexidade funcional	Número de posições remuneratórias
Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação	**Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação**	Funções consultivas, de estudo, planeamento, calendarização, avaliação e aplicação de boas práticas, métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentem e preparem a decisão no âmbito dos sistemas e tecnologias de informação.	3	11
		Elaboração, autonomamente ou em grupo, de estudos e pareceres no âmbito de sistemas e tecnologias de informação.		
		Gestão e/ou participação em projetos de desenvolvimento, implementação ou evolução de sistemas e tecnologias de informação.		
		Planeamento, coordenação e execução de atividades de gestão, administração, monitorização, manutenção, formação e apoio à utilização de sistemas e tecnologias de informação, garantindo o seu bom funcionamento e a segurança da informação tratada e armazenada por estes.		
		Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado.		
		Representação do órgão ou serviço em matérias relacionadas com sistemas e tecnologias de informação tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.		
Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação	**Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação**	Funções de natureza essencialmente executiva, de aplicação de boas práticas, métodos e processos, com base em orientações e instruções estabelecidas, de grau médio de complexidade, na área de sistemas e tecnologias de informação.	2	12
		Participação em projetos de desenvolvimento, implementação ou evolução de sistemas e tecnologias de informação.		
		Apoio à execução de atividades de gestão, administração, monitorização, manutenção, formação e apoio à utilização de sistemas e tecnologias de informação, garantindo o seu bom funcionamento e a segurança da informação tratada e armazenada por estes.		

ANEXO IV

Tabela remuneratória das Carreiras de Informática

Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação

Posições	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Níveis	24	28	32	36	40	44	48	52	56	59	62
Montante	1863,62	2080,47	2297,32	2514,15	2731,93	2956,03	3181,95	3407,89	3633,83	3803,29	3972,72

Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação

Posições	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Níveis	10	14	17	20	23	26	29	32	35	38	40	42
Montante	1126,77	1337,30	1495,20	1653,10	1810,99	1972,04	2134,69	2297,32	2459,95	2622,59	2731,93	2843,05

Contrato Coletivo de Trabalho entre a ASSICOM-Associação da Indústria Associação da Construção-Região Autónoma da Madeira e o STRAMM-Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira-Revisão da Tabela Salarial.

Aos treze dias do mês de março de dois mil e vinte e cinco a ASSICOM e o STRAMM, acordaram a revisão da tabela salarial conforme a seguir se transcreve produzindo efeitos a 01 de janeiro de 2025.

Os valores agora acordados vigoram durante o ano de 2025 deixando de prevalecer, os valores publicados no JORAM III Série nº 2 de 31 de janeiro de 2025, onde foi revista a tabela salarial incluída no Contrato Coletivo de Trabalho celebrado entre a ASSICOM-Associação da Indústria Associação da Construção-Região Autónoma da Madeira e o STRAMM-Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Mantém-se inalteráveis as demais cláusulas de expressão pecuniária.

A PRESENTE TABELA SALARIAL PRODUZ EFEITOS A 01 DE JANEIRO DE 2025

TABELA DE REMUNERAÇÕES MÍNIMAS			
GRAUS	TABELA I Até 10 trabalhadores	TABELA II Mais de 10 e até 50 trabalhadores	TABELA III Mais de 50 trabalhadores
0	1.623,22 €	1.653,98 €	1.755,46 €
1	1.404,06 €	1.431,05 €	1.508,09 €
2	1.236,05 €	1.259,14 €	1.354,63 €
3	1.198,79 €	1.221,70 €	1.293,20 €
4	1.078,29 €	1.098,82 €	1.161,70 €
5	1.053,46 €	1.073,53 €	1.147,84 €
6	977,47 €	999,32€	1.079,80 €
7	948,13 €	959,38 €	1032,10 €
8	929,34 €	928,15 €	978,57€
9	917,00 €	917,50 €	918,00 €
10	915,00 €	915,00 €	915,00 €
11	915,00 €	915,00 €	915,00 €
12	915,00 €	915,00 €	915,00 €
13	915,00 €	915,00 €	915,00 €

Cláusula 52.ª

Subsídio de Refeição