

PLANO DE ATIVIDADES E INVESTIMENTOS PLURIANUAL

SOCIEDADE DE DESENVOLVIMENTO
DO NORTE DA MADEIRA, S.A.

2023–2025



INTEGRA OS INSTRUMENTOS
PREVISIONAIS DE GESTÃO



ÍNDICE

FICHA TÉCNICA	4
1. INTRODUÇÃO.....	5
2. MISSÃO, VISÃO E VALORES.....	7
3. ESTRATÉGIAS E OBJETIVOS	7
4. POLÍTICAS	15
4.1. PROCURA/OFERTA	18
4.2. PREÇOS / TARIFÁRIOS.....	20
4.3. RECURSOS HUMANOS	20
4.4. CONTROLO E ADEQUAÇÃO DE GASTOS	23
4.5. ENDIVIDAMENTO	23
4.6. INVESTIMENTO	23
5. ORÇAMENTO	28
5.1. PRESSUPOSTOS	28
5.2. ORÇAMENTO DE EXPLORAÇÃO	30
5.2.1. ORÇAMENTO DE RENDIMENTOS DE EXPLORAÇÃO	30
5.2.2. ORÇAMENTO DE GASTOS DE EXPLORAÇÃO.....	30
6. PLANO DE INVESTIMENTOS PLURIANUAL E FONTES DE FINANCIAMENTO	32
6.1. PRINCIPAIS INVESTIMENTOS.....	32
6.2. INVESTIMENTOS PLURIANUAIS COM INÍCIO NO PRIMEIRO ANO DO PLANO	32
6.3. INVESTIMENTOS RELEVANTES OU MATERIAIS	32
6.4. FONTES DE FINANCIAMENTO	33
7. FINANCIAMENTO	34
7.1. FINANCIAMENTO REMUNERADO.....	34
7.2. FINANCIAMENTO NÃO REMUNERADO	34
7.3. BREVE ANÁLISE DE AVALIAÇÃO DE RISCO DE CRÉDITO.....	34
8. CUMPRIMENTO DAS ORIENTAÇÕES.....	35
8.1. CRESCIMENTO DO VOLUME DE NEGÓCIOS E GASTOS OPERACIONAIS	35
8.2. EVOLUÇÃO DO EBITDA E EBITDA RECORRENTE.....	35



8.3.	EFICIÊNCIA OPERACIONAL E MEDIDAS DE OTIMIZAÇÃO DO DESEMPENHO.....	36
8.4.	REDUÇÃO DO VOLUME DE PAGAMENTOS EM ATRASO (“ARREARS”)	36
8.5.	EVOLUÇÃO DO PRAZO MÉDIO DE PAGAMENTOS (PMP EM DIAS)	37
8.6.	RACIONALIZAÇÃO E ADEQUAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS	37
8.7.	MAXIMIZAÇÃO DO RECURSO A FUNDOS EXTERNOS	37
9.	INDICADORES ECONÓMICO E FINANCEIROS	37
10.	DEMONSTRAÇÕES FINANCEIRAS PREVISIONAIS	38
10.1.	DEMONSTRAÇÃO DA POSIÇÃO FINANCEIRA PREVISIONAL (BALANÇOS).....	38
10.2.	DEMONSTRAÇÃO DE RESULTADOS POR NATUREZAS PREVISIONAL	39
10.3.	DEMONSTRAÇÃO DOS FLUXOS DE CAIXA PREVISIONAL	40
11.	ANEXOS	43



FICHA TÉCNICA

| Elaborado por:

- SDNM - Sociedade de Desenvolvimento do Norte da Madeira, S.A.

| Intervenientes:

- Conselho de Administração
- Unidade de Assessoria Jurídica Contratação e Contencioso
- Unidade de Gestão de Concessões Comunicação e Projetos
- Unidade de Gestão de Equipamentos e infraestruturas
- Unidade de Gestão Financeira
- Unidade de Gestão de Recursos Humanos
- Coordenação do Parque Temático da Madeira

| Coordenação dos Trabalhos:

- Conselho de Administração

| Fornecimento dos dados financeiros:

- Unidade de Gestão Financeira
- Opção Divina – Contabilista Certificado

| Revisão, paginação e desenho das capas:

- Unidade de Gestão de Concessões Comunicação e Projetos

Distribuído:

Remetido aos órgãos competentes em suporte digital e inserido no Portal do TdC

Publicado no site www.sociedadesdesenvolvimento.com



1. INTRODUÇÃO

A Sociedade de Desenvolvimento do Norte da Madeira, S.A. (SDNM) é uma sociedade anónima de capitais exclusivamente públicos, cujo capital social é detido a 100% pela Região Autónoma da Madeira.

A função de acionista é exercida pelo Secretário Regional das Finanças, sem prejuízo da devida articulação com o Secretário Regional de Equipamentos e Infraestruturas, membro do Governo Regional responsável pelo respetivo setor de atividade¹.

Na génese da sua constituição, que ocorreu através do Decreto Legislativo Regional n.º 9/2001/M, de 10 de maio, alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 11/2002/M, de 16 de julho e pelo Decreto Legislativo Regional n.º 2/2018/M, de 09 de janeiro², está a prossecução de fins de interesse público, com enfoque no desenvolvimento dos concelhos de Porto Moniz, São Vicente e Santana.

Em 2014 a SDNM foi reclassificada, passando a integrar o perímetro de enquadramento orçamental da administração direta regional, estando assim obrigada ao cumprimento de todas as normas e procedimentos no que se refere à execução orçamental, e, nomeadamente, da Lei dos Compromissos e dos Pagamentos em Atraso.

Paralelamente aos objetivos definidos, importa garantir a sustentabilidade económica e financeira da SDNM, concorrendo para o equilíbrio das contas regionais através da redução da despesa e da exponenciação da receita.

Neste sentido, do lado da receita será dada prioridade ao estabelecimento de parcerias com os *stakeholders* da sociedade, tendo como objetivo promover as infraestruturas e atividades exploradas pela sociedade, bem como à abertura de procedimentos tendentes à exploração do ativo passível de rentabilização.

Do lado da despesa, priorizar-se-á os investimentos e as despesas inerentes à rentabilização e à manutenção das infraestruturas e equipamentos, contando com o apoio do Fundo de Coesão Nacional e do REACT.

¹ Artigo 37.º do Decreto Legislativo Regional n.º 15/2021, de 30 de junho e Decreto Regulamentar Regional n.º 8 -A/2019/M, de 19 de novembro.

² Diploma que sujeita à cobrança coerciva alguns tipos de créditos da SDNM.



Paralelamente, apostar-se-á na implementação de diversas medidas que permitam a racionalização de gastos, nomeadamente através da aposta na eficiência energética, na economia verde e na digitalização.

No que se refere aos investimentos, o plano inclui, essencialmente, as intervenções nos empreendimentos e reabilitações das infraestruturas da SDNM.

No que toca aos resultados líquidos previsionais, temos em consideração os seguintes fatores:

- Vocação da empresa para a presta o de serviço de interesse público e as orienta es de gestão do acionista;
- Encargos financeiros resultantes do serviço da d vida com a constru o dos empreendimentos.

O orçamento plasmado neste documento obedece ao estabelecido no Sistema de Normaliza o Contabilístico para as Administra es Públicas (SNC-AP) e d  cumprimento aos princípios orçamentais previstos na Lei de Enquadramento Orçamental, bem como ao preconizado na legisla o e nos normativos e orienta es atinentes   gestão do sector empresarial regional ³, ⁴.

Mas a SDNM   uma empresa que integra o Setor Empresarial da Região Autónoma da Madeira, pelo que no presente Plano de Atividades, Investimento e Orçamento foram tidas também em considera o todas as normas aplicáveis às empresas públicas regionais e a continua o de uma política de conten o orçamental, a qual teve presente os conceitos de prudência (os elementos apresentados incluem um grau de precau o ao fazer as estimativas exigidas em condi es de incerteza) e materialidade (são evidenciados todos os elementos considerados relevantes e que possam afetar avalia es ou decisões).

A SDNM prosseguirá uma estratégia, atenta a sua missão e valores, de acordo com o programa do XII Governo Regional da Madeira e das orienta es de gestão emanadas pelo seu único acionista, procurar  rentabilizar as infraestruturas, adequando-as aos novos desafios e ao desenvolvimento sustentável nas vertentes ambiental, social e econ mica.

  neste enquadramento e, em conformidade com as disposi es legais e estatutárias, que se submete   aprecia o da Assembleia Geral o presente plano de atividades e orçamento para

³ A Sociedade de Desenvolvimento do Norte da Madeira, S.A.   uma entidade pública reclassificada, sendo as suas contas relevantes para efeitos de apuramento dos agregados das contas públicas.

⁴ Designadamente o Decreto Legislativo Regional n.  15/2021, de 30 de junho.



2023, revisto, e plano plurianual para 2023 -2025 respetivos instrumentos de gestão previsionais e respetivos anexos.

2. MISSÃO, VISÃO E VALORES

A missão, visão e valores da Sociedade de Desenvolvimento do Norte da Madeira, S.A., atentas as suas competências e atribuições, são sucintamente:



Fonte: SDNM

Serão aproveitados os diversos instrumentos estratégicos, sinergias e programas para a concretização dos objetivos, estratégia de negócio, em parceria com os vários *stakeholders*, públicos e privados, contribuindo para o desenvolvimento sócio económico integrado dos concelhos.

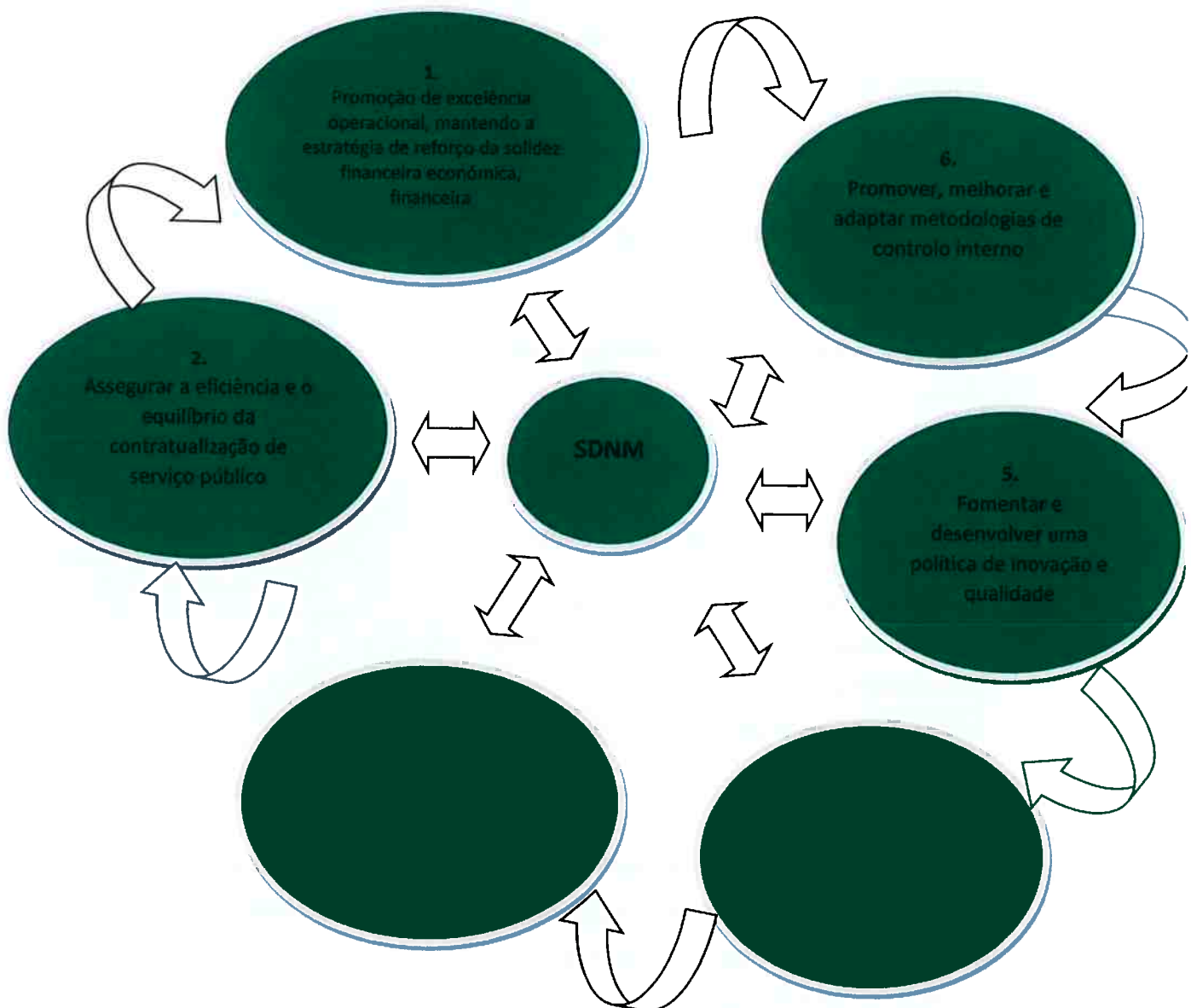
3. ESTRATÉGIAS E OBJETIVOS

A SDNM, atenta a sua missão, em articulação com as políticas definidas pelo Governo Regional, procura a racionalização empresarial, a otimização dos níveis de eficiência, a qualidade do



serviço prestado, e respeito por padrões de qualidade e segurança. É socialmente responsável e prossegue na sua atuação objetivos económicos, sociais e ambientais, o investimento na valorização profissional e pessoal, a promoção da igualdade, a proteção do ambiente e o respeito por princípios éticos.

As Orientações Estratégicas⁵ estão sintetizadas em seis grandes temas:



⁵ Fonte: Adaptação das orientações estratégicas constantes da Resolução n.º 75/2022.



Para estas Orientações Estratégicas são definidos objetivos, indicadores, metas e responsáveis, de forma a permitir a sua monitorização e acompanhamento, a qual é efetuada através de reuniões bimensais do Conselho da Administração com os coordenadores e responsáveis pelos empreendimentos, com recurso à metodologia Balanced Scorecard e a implementar até final de 2023.

Nestes termos, e para os efeitos do disposto no n.º 6 do artigo 37.º do RJSERAM, através da Circular n.º 1/SRF/UT/2022, foram transmitidas as orientações e objetivos para o próximo triénio (2023 a 2025), para que, com base neles, sejam apresentadas as propostas de planos de atividades anuais e plurianuais e orçamentos para cada ano de atividade, reportado a cada triénio.

Nesta conformidade, apresentamos a matriz contendo, para cada uma das respetivas orientações estratégicas, as principais ações a empreender:

ORIENTAÇÃO ESTRATÉGICA 1:

Objetivo 1 - Melhorar a performance económica Sociedade.

Ações	ANO		
	2023	2024	2025
Prestação de serviços de inventariação do património			
Regularização patrimonial, incluindo benfeitorias			
Reabilitação de empreendimentos e infraestruturas – ponto 6. Plano de Investimentos Plurianual e Fontes de Financiamento			
Novas atrações para revitalização do Parque temático da Madeira			

Objetivo 2 – Definição de um quadro de ação estratégico que possibilite e aumente o contributo da Sociedade em ordem a alcançar a meta do equilíbrio e sustentabilidade do setor e de suporte aos seus planos operacionais.

Ações	ANO		
	2023	2024	2025
Adjudicação para a elaboração do plano estratégico da SDNM			



Ações	ANO		
	2023	2024	2025
Elaboração do Business plan			
Elaboração do Plano e relatório de sustentabilidade			
Implementação de programas e medidas de sustentabilidade ambiental, em linha com o programa de governo na área energética (já candidatado ao programa REACT): Mudança e substituição de sistemas elétricos e aquecimento de águas por outros mais eficiente			
Implementação de programas e medidas de sustentabilidade ambiental, em linha com o programa de governo no aproveitamento de águas residuais na rega de jardins			
Implementação de programas e medidas de sustentabilidade ambiental, em linha com o programa de governo - substituição de viatura na frota automóvel para redução da pegada ecológica e em fim de vida			
Colaboração anual na elaboração do PIDDAR e no relatório do PIDDAR			

Objetivo 3 - Melhorar o nível da gestão organizacional encontrando pontos de ancoragem organizacional capazes de garantir a sua eficácia em termos operacionais, passando do “business as usual” para o “business as unusual”.

Ações	ANO		
	2023	2024	2025
Elaboração e implementação de manual de normas e procedimentos			
Elaboração e implementação de organigrama funcional com definição competências e de funções por setor, eliminando a redundância			
Elaboração do plano para a igualdade			
Elaboração do plano e relatório de riscos da Sociedade			



Continuação do modelo de gestão partilhada de trabalhadores e serviços das 4 Sociedades de Desenvolvimento – Ponta do Oeste, SMD, SDPS e SMD			
Gestão partilhada com os Municípios do norte da Madeira em infraestruturas de uso comum			

Objetivo 4 - Assegurar ambientes de trabalho participativos e positivos capazes de melhorar os resultados do desempenho organizacional, e estimular e valorizar a inovação, a apropriação dos saberes organizacionais.

Ações	ANO		
	2023	2024	2025
Reuniões conjuntas e meetings bimensais entre o Conselho de Administração e os Coordenadores			
Reuniões conjuntas e meetings bimensais entre o Conselho de Administração e os responsáveis pelos empreendimentos			
Convívios de Natal com todos os colaboradores			
Comemoração do aniversário dos empreendimentos com todos os colaboradores			
Realização de teambuilding			
Reuniões de objetivos por equipa e por empreendimentos			

Objetivo 5 - Medir e avaliar os resultados da gestão (resultados obtidos versus resultados desejados), para eventuais correções de rota.

Ações	ANO		
	2023	2024	2025
Construção de templates para a mensuração do desempenho VS planeado / cumprimento dos objetivos			
Reuniões conjuntas e meetings bimensais entre o Conselho de Administração e os Coordenadores			
Reuniões conjuntas e meetings bimensais entre o Conselho de Administração e os responsáveis pelos empreendimentos			
Elaboração e implementação da contabilidade analítica			



Envio mensal dos indicadores com gastos e rendimentos dos empreendimentos comparando-os com o planeado e justificação para os desvios			
---	--	--	--

Objetivo 6 - Recorrer, sempre que possível ao benchmarking, no sentido de encontrar benchmarks para os seus indicadores e processos de gestão, com o objetivo de serem obtidas comparações entre os seus indicadores e os de outras organizações, de modo a obter um referencial e um nível de performance, reconhecidos como padrão de excelência.

Ações	ANO		
	2023	2024	2025
Elaboração de benchmarking para o Parque Temático da Madeira			
Elaboração de benchmarking para os espaços das concessões e arrendamentos, à medida que vão caducando e para o lançamento de novos procedimentos			

Objetivo 7 - Garantir que se atinja a eficácia, eficiência, objetivos, metas e resultados pretendidos, assegurando desta forma a criação de valor para todos os stakeholders das organizações, bem como a sustentabilidade destas.

Ações	ANO		
	2023	2024	2025
Elaboração e implementação do plano de marketing			
Participação em feiras internacionais conjuntamente com a Associação de Promoção da RAM			
Celebração de protocolos de utilização das infraestruturas da SDNM, nomeadamente Centro Cívico e Parque Temático da Madeira			

**Orientação Estratégica 2:**

Objetivo 1 – A SDNM na prestação de serviço público e de modo a ser ressarcida apresentará à Região propostas de contratualização da prestação de serviço, com metas quantitativas a gastos auditáveis e que reflitam um esforço de comparação permanente com as melhores práticas do mercado, aferidas através da contratação pública para a realização de gastos.

Ações	ANO		
	2023	2024	2025
Contratualização anual para a receção de indemnizações compensatórias para o Parque Temático da Madeira e Zona Balnear do Faial.			

Orientação Estratégica 3:

Objetivo 1 - Promover a melhoria contínua da qualidade do serviço prestado em especial no Parque Temático da Madeira.

Objetivo 2 - Adotar metodologias de medição dos resultados através do grau de satisfação dos clientes/utentes.

Ações	ANO		
	2023	2024	2025
Inquérito de satisfação anual aos utentes			
Análise e implementação das melhorias apontadas			
Implementação do livro dos elogios			
Implementação do cliente mistério			

**Orientação Estratégica 4:**

Objetivo 1 - Conceber e implementar políticas de gestão de pessoas orientadas para a valorização do indivíduo, para o fortalecimento da motivação e para o estímulo à formação, a fim de captar o conhecimento dos colaboradores e envolvê-los no processo de tomada de decisão, aumentando a sua produtividade, num quadro de equilíbrio e rigoroso controlo dos encargos que lhes estão associados, compatível com a dimensão e a situação económica e financeira da empresa.

Ações	ANO		
	2023	2024	2025
Ações de formação previstas elencadas no plano de formação plurianual 2023-2025, com destaque para no conjunto das 4 Sociedades:			
Contratação pública – entre 15 a 20 participantes			
Informática – 100 participantes			
Liderança e chefia – 15 participantes			
Ações pontuais de formação gratuita (DRAPMA; SREI; ...) – até 50 participantes.			
Permitir a valorização dos trabalhadores através da autoformação – atribuição do estatuto de trabalhador-estudante			

Objetivo 2 - Conceber e implementar planos de igualdade entre homens e mulheres.

Ações	ANO		
	2023	2024	2025
Elaboração e implementação dos planos de igualdade			



Objetivo 3 - Criar mecanismos que permitam a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional.

Ações	ANO		
	2023	2024	2025
Atribuição de horário de trabalho diferenciado (jornada contínua, ...) sempre que legalmente possível			
Deferimento das situações para acompanhamento de descendentes e ascendentes, licença parental,			

Orientação Estratégica 5:

Objetivo - Promover e estimular as novas ideias, novos produtos, novas abordagens do mercado, em benefício do cumprimento da sua missão e da satisfação das necessidades coletivas e orientadas para a sustentabilidade económica, financeira, social e ambiental

Ações	ANO		
	2023	2024	2025
Lançamento de campanhas de angariação de novos nichos de mercado			
Apoiar parcerias com missão de causas sociais e ambientais			

Orientação Estratégica 6:

Objetivo - Adotar sistemas de informação e de controlo interno adequados à dimensão e complexidade da empresa que cubram todos os riscos relevantes assumidos, que assegurem a melhoria de tomada de decisões no sentido de atingir metas e objetivos da organização, apoiados em sistemas de informação e ferramentas de gestão (conhecer para melhor agir) e fortalecimento dos mecanismos de "accountability", suscetíveis de permanente auditabilidade por parte das entidades competentes para o efeito, nomeadamente da Inspeção Regional de Finanças e o Tribunal de Contas.

4. POLÍTICAS

O Ponto 4 evidencia o conjunto de ações que serão empreendidas nas várias áreas para alcançar os objetivos definidos, nomeadamente:



a) Otimização da gestão do património, incluindo infraestruturas numa ótica de sustentabilidade económica, social e ambiental

- Regularização patrimonial da Sociedade, incluindo as benfeitorias
- Reabilitação de alguns empreendimentos, de modo a permitir a sua eficaz rentabilização, com impactos na receita e, conseqüente autonomia financeira
- Atualização do valor do património da sociedade e a atualização de um cadastro que permita, em qualquer momento, tomar decisões consonantes com a estratégia do acionista
- Implementação de programas e medidas de gestão do risco, com implicações atuais, de sustentabilidade ambiental, em linha com o programa de Governo, designadamente nas áreas energéticas, aproveitamento das águas de rega e da substituição de viaturas para a redução da pegada ecológica;
- Adaptação das infraestruturas à certificação e formação em sistemas de gestão da qualidade, permitindo à organização potenciar o desempenho geral e manter o foco na oferta de produtos e serviços de qualidade ao cliente;
- Continuidade do desenvolvimento de modelos de gestão partilhada das áreas de atuação da SDNM com as autarquias e associações do norte da Madeira;
- Propostas dos planos anuais de obras de manutenção, com partilha de custos na ótica do utilizador / pagador, mas com gestão pelas autarquias;
- Dinamização de zonas de apoio balnear e náutico desportivas;
- Monitorização das concessões de espaços, indicando gestor de contrato para as concessões anteriores à existência desta figura;
- Colaboração na elaboração dos planos de desenvolvimento económico-social da RAM, de médio e longo prazo.

b) Digitalização / ganhos de eficiência na aquisição de bens e serviços

- Negociação através de agrupamento de empresas dos contratos de uso comum (higiene e limpeza, digitalização, arquivo, comunicações, entre e outras aquisições de bens e serviços), com ganhos de escala, com o lançamento de procedimentos para a aquisição de bens e serviços comuns:



- o Contrato de Prestação de Serviços de Contabilidade para as Sociedades de Desenvolvimento (em vigor);
 - o Contrato de Prestação de Serviços de Revisores Oficiais de Contas para as Sociedades de Desenvolvimento (em vigor);
 - o Contrato de Prestação de Serviços de Gestão Documental e Arquivo para as Sociedades de Desenvolvimento (em vigor);
 - o Contrato de Prestação de Serviços de Impressão, Cópias, Digitalização e Fax para as Sociedades de Desenvolvimento (em vigor);
 - o Contrato de Aquisição de Material de Escritório para os Empreendimentos das Sociedades de Desenvolvimento (em vigor);
 - o Contrato de Aquisição de Materiais e Produtos de Limpeza para os Empreendimentos das Sociedades de Desenvolvimento (em vigor).
- Como empresa de interesse público, a SDNM é responsável pela eficiência da comunicação intra e extraempresa pelo que para a melhoria da governance e da interface com os diferentes parceiros, estão previstas as seguintes ações:
 - o Promoção da utilização de recursos e da agilização dos fluxos de informação, associados à prestação de serviços para simplificar e harmonizar procedimentos entre todos os parceiros, contribuindo a implementação do sistema de gestão documental, digitalização da documentação através da plataforma eletrónica e redução do papel;
 - o Contrato de Prestação de Serviços de Disponibilização de Plataforma eletrónica de gestão documental IDOK (em vigor);
 - Envio das faturas por e mail, reduzindo significativamente os custos com despesas de correio, rapidez na entrega e redução de papel;
 - Continuar a insistir na melhoria da performance do sistema informático SIAG, de modo que responda às necessidades e exigências legais, nomeadamente as resultantes do SNC-AP e S₃CP, dos reportes da contabilidade orçamental/patrimonial, cálculo de juros de mora nas faturas geradas pelo SIAG;



- Parametrização do SIAG, através da DRPI, conjuntamente com os demais serviços do GR que utilizam o SIAG designadamente para:
 - Atualizações anuais obrigatórias por lei;
 - Cálculo automático de juros de mora;
 - Datas de vencimento das faturas.

4.1. PROCURA/OFERTA

A SDNM tem empreendimentos sob administração e gestão direta, concessionados e de interesse público.

No que concerne as diversas concessões e arrendamentos, as mesmas são objeto de contratos entre as partes.

- Propostas para o estabelecimento de parcerias, envolvendo os municípios na parte em que seja viável a complementaridade das funções e áreas de atuação;
- Parceria com as Municípios / Juntas de Freguesia no âmbito da manutenção corrente de zonas públicas;
- Desenvolvimento de parcerias com os hoteleiros e empresas de animação turística de modo a dinamizar as infraestruturas;
- Aperfeiçoamento do sistema de incentivos para a atratividade da utilização dos equipamentos e infraestruturas, em especial das menos apetecíveis e mais penalizadas com a atratividade / Localização;
- Lançamento de procedimentos para a concessão de espaços com vocação comercial e ou com contratos em fase de caducidade;
- Análise das áreas com possibilidade de expansão junto aos espaços concessionados para esplanadas.

No Parque Temático da Madeira, a adequação da procura à oferta, incluindo projeções, é a indicada no mapa infra, e ainda com grande margem de crescimento devido ao elevado



investimento em reabilitação e à política comercial no sentido de atrair novos públicos, são as indicadas:

QUADRO 1 – PARQUE TEMÁTICO DA MADEIRA

Ano	N.º utentes	Crescimento
2021	41.539	
2022	58.254	40%
2023	64.079	10%
2024	73.691	15%
2025	84.745	15%

Fonte: SDNM

Em resumo:

- Acréscimo de 40% no número de utilizadores no Parque Temático da Madeira:
 - 10% em 2023;
 - 15% em 2024;
 - 15% em 2025.
- São disponibilizadas entradas gratuitas aos utentes do Parque Temático da Madeira. No entanto, desde que sejam utilizadas, no todo ou em parte as atrações, o acesso às mesmas é pago;
- Para a atração de novos públicos, e de modo a incrementar o volume de negócios do PTM, prevê-se:
 - Abertura do pavilhão das Levadas no início de 2024;
 - Abertura da cafetaria e restaurante do PTM desde agosto de 2023;
 - Aquisição de mais animais para a Quintinha do Parque;



- Reformulação do pavilhão júnior, com novas atrações.

4.2. PREÇOS / TARIFÁRIOS

- Definição da política de preços ou atualização de tarifários nos seguintes termos:
 - Atualização do preçário, em média de 10%;
 - Atualização de taxas de concessão e de rendas nos termos contratuais, que em média em 2023 é de 2,5%, de acordo com o plasmado nos respectivos contratos.
- Propostas de preçários, numa ótica utilizador/pagador, sem descurar a componente de interesse público;
- Aprovação e implementação de medidas tendentes à redução/eliminação de créditos incobráveis;
- Revisão e atualização do Regulamento de Cobranças.

4.3. RECURSOS HUMANOS

- Otimização dos recursos humanos, através do desenvolvimento e definição de competências polivalentes, motivando e adaptando os trabalhadores às unidades e empreendimentos que melhor se enquadrem nas respostas às suas problemáticas, com evidentes benefícios na eficiência e eficácia da organização e com reflexo positivo na orgânica da organização;
- Definição e implementação de normas e procedimentos internos tendo em vista o aumento da eficiência dos serviços, com benefícios operacionais e financeiros, libertando recursos para tarefas que se revelem adequadas à melhoria da performance financeira da sociedade e ao aperfeiçoamento das relações com os *stakeholders*;
- Implementação da prestação de serviços de arquivo e elaboração de regulamento arquivístico;
- Prestação atempada de informação clara e sucinta permitindo a tomada de decisões de forma mais célere e eficaz com templates dos documentos mais utilizados na gestão diária e respetivos circuitos de envio e receção;
- Realização de reuniões com os Coordenadores das Unidades e dos Empreendimentos;



- Conclusão e implementação do acordo coletivo de trabalho para os trabalhadores das Sociedades de Desenvolvimento, com vínculo jurídico laboral de contrato Individual de trabalho⁶;
- Continuidade de um plano de Recursos Humanos para a substituição das saídas, designadamente a consolidação de mobilidades, baseado no aproveitamento interno dos recursos, nos casos em que tal situação seja possível, recorrendo à contratação externa ou externalização de serviços, quando tal se revele necessário;
- Monitorização dos acordos de cedências de interesse público;
- Elaboração e Implementação do plano plurianual de formação 2023-2025;
- Monitorização da prestação de serviços de higiene, segurança e saúde no trabalho para os trabalhadores da empresa;
- Nas situações possíveis, conciliação da vida pessoal do trabalhador com a vida profissional, através da adaptação dos horários de trabalho;
- Receção de desempregados colocados pelo IEM – Instituto de Emprego da Madeira, sempre que tal se manifeste do interesse das partes;
- Incentivo ao autodesenvolvimento pessoal através da formação académica, com a facilitação, nomeadamente nos horários de trabalho praticados, sempre que possível;
- Simplificação de procedimentos e reorganização do trabalho:
 - Análise das funções dos vários serviços de modo a evitar redundância até final de 2024;
 - Uniformização de horários de trabalho, fixando em 35 horas semanais até final de 2023;
- Motivação e alinhamento das pessoas com os objetivos estratégicos definidos:
 - Ações para o desenvolvimento de competências adequadas;
 - Elaboração de manual de procedimentos e de controlo interno até final de 2023;

⁶ Artigo 16.º do Decreto Legislativo Regional n.º 15/2021, de 30 de junho.



- Implementação em 2024/2025.
- Planos de contratação de competências necessárias.
 - Em função dos projetos de valor relevante e ou complexidade técnica demasiado especializada, contratação, em regime de outsourcing ou aquisição de serviços de:
 - Equipa de projetistas;
 - Equipa de fiscalização e coordenação de segurança;
 - Assessoria jurídica e técnicas especializadas.
- Planos de substituição de pessoal, designadamente pela via das aposentações:
 - Não existem reformas previstas.
- Ações de formação previstas, melhor elencadas no plano de formação plurianual 2023-2025

QUADRO 1 - EVOLUÇÃO DOS GASTOS COM PESSOAL⁷

Designação	2020	2021	2022	2023	2024	2025
(1) Gastos com Órgãos	40 661,01	46 572,00	49 717,39	42 833,37	43 261,70	48 150,28
(2) Gastos com cargos de Direção	90 300,20	90 672,19	109 553,51	94 399,03	95 343,02	106 116,78
(3) Remunerações do pessoal	499 450,00	501 267,91	541 191,31	466 123,42	470 784,65	523 983,32
Vencimento base + Subsídio de Férias + Subsídio de Natal	446 500,00	447 549,89	486 059,84	418 698,07	422 885,05	470 671,06
(4) Benefícios pós-emprego	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
(5) Indemnizações	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
(6) Encargos sobre remunerações	174 557,72	164 890,05	173 478,65	149 427,49	150 921,76	167 975,92
(7) Outros	52 950,00	53 718,02	55 131,47	47 425,35	47 899,60	53 312,26
(8) Gastos totais com o pessoal (1) + (3) + (4) + (5) + (6) + (7)	804 968,93	803 402,15	873 940,86	752 783,30	760 311,13	846 226,29

- Custos com o pessoal, constantes no Quadro 1 - ótica da contabilidade orçamental;

⁷ Existem diferenças entre:

- Custos com o pessoal, constantes no Quadro 2 - ótica da contabilidade orçamental;
- Gastos com pessoal, nomeadamente os valores na Demonstração de Resultados por natureza - ótica da contabilidade patrimonial.



- Gastos com pessoal, nomeadamente os valores na Demonstração de Resultados por natureza - ótica da contabilidade patrimonial.

QUADRO 2 - EVOLUÇÃO DO NÚMERO DE RECURSOS HUMANOS

Designação	2020	2021	2022	2023	2024	2025
N.º Órgãos (O.S.) (número)	5	5	5	4	4	4
N.º Cargos de Direção sem O.S. (número)	2	2	2	2	2	2
Trabalhadores sem O.S. e sem Cargos de Direção (número)	41	42	43	43	43	43
Saídas de trabalhadores previstas (número)	0	1	1	0	0	0
Contratação de trabalhadores propostas (número)	0	2	2	0	0	0
N.º Total RH (Órgãos Sociais + Cargos de Direção + Trabalhadores)	48	49	50	49	49	49

4.4. CONTROLO E ADEQUAÇÃO DE GASTOS

Elencamos ainda medidas e ações a empreender para controlo e contenção dos gastos de forma a otimizar a eficiência operacional da Empresa e a garantir a sua sustentabilidade:

- Auditoria interna a realizar por empresa independente no âmbito da definição de normas e procedimentos;
- Auditoria às unidades consumidoras de matérias-primas / vendas;
- Maior atenção ao Governo Eletrónico e racionalização de consumíveis, a aferir através do Relatório de Sustentabilidade.

4.5. ENDIVIDAMENTO

Não se prevê recurso a endividamento.

Prevê-se que até ao final do ano, esteja concluída a negociação de transferência dos empréstimos da SDNM para o acionista RAM.

4.6. INVESTIMENTO

Em termos sucintos, da proposta do plano de Investimentos Plurianual 2023-2025 constam os seguintes projetos:



EFICIÊNCIA ENERGÉTICA - PARQUE TEMÁTICO DA MADEIRA / CENTRO CÍVICO DE SANTANA

Implementação das Medidas de Eficiência Energética ao abrigo do Programa REACT, fundo comunitário que só está disponível até final de 2023.

REABILITAÇÃO DO EDIFÍCIO EX CENTRO DE CIÊNCIA VIVA E ZONAS EXTERIORES NO PORTO MONIZ

Projeto iniciado em 2022 e constante do PIDDAR daquele ano, financiado através de receitas provenientes do Fundo de Coesão Nacional.

REVITALIZAÇÃO DO EMPREENDIMENTO / CONSERVAÇÃO - PARQUE TEMÁTICO DA MADEIRA

Reabilitação das infraestruturas do Parque Temático da Madeira e atualização do mobiliário urbano e equipamentos. Adaptação de pavilhões a novas atrações, com destaque para o pavilhão das Levadas e outras. O financiamento para este projeto é misto, ou seja, através do Fundo de Coesão Nacional e de receitas próprias, prevendo-se ainda o recurso a fundos comunitários no âmbito da cultura.

CONTENÇÃO DO RIBEIRO E OTIMIZAÇÃO DO SISTEMA DE RECOLHA DE ÁGUAS PLUVIAIS DO PARQUE TEMÁTICO DA MADEIRA

Projeto e empreitada, com início em 2024. Consiste em trabalhos para garantir a segurança de pessoas e bens, recolha de águas pluviais e encaminhamento para a ribeiro que atravessa o PTM. Aguarda-se a *call* para candidatura a financiamento comunitário no âmbito dos projetos MAC, fonte de financiamento 4 MC - Fundo de Coesão - PACS (2030).

EMPREITADA E ATUALIZAÇÃO DE CONTEÚDOS DO 2.º PAVILHÃO DO PARQUE TEMÁTICO DA MADEIRA

Reabilitação da infraestrutura e atualização dos conteúdos no pavilhão do PTM, sem perder o marco histórico. Este pavilhão encontra-se. Pavilhão encerrado, devendo ser objeto de candidatura a contrato programa através de Lei do Jogo.

EQUIPAMENTO ADMINISTRATIVO

Aquisição de equipamento administrativo diverso para equipar os serviços e substituição de outros em fim de vida, financiado através de receitas próprias

EQUIPAMENTO BÁSICO



Aquisição de equipamentos e meios necessários à salvaguarda das condições de segurança dos empreendimentos e infraestruturas, sendo inscrito através de receitas provenientes de saldo de gerência ou receitas próprias nos orçamentos de 2024 e 2025.

EQUIPAMENTO DE INFORMÁTICA

Aquisição de hardware (aquisição de equipamentos e periféricos necessários ao bom funcionamento do parque informático da Sociedade, atualizando e renovando o existente) - Aquisição de software necessário à Sociedade e ao negócio, sendo inscrito através de receitas provenientes de saldo de gerência ou receitas próprias nos orçamentos de 2024 e 2025.

REABILITAÇÃO DA ZONA DE LAZER DO FAIAL

Reabilitação do Edifício, Zonas Exteriores e Equipamentos, a inscrever através de receitas próprias e Fundo de Coesão Nacional, nos orçamentos de 2024 e 2025.

REABILITAÇÃO DE INFRAESTRUTURAS E EQUIPAMENTOS DA SDNM, SA

Reabilitação e substituição de equipamentos urbanos dos vários empreendimentos da SDNM, S.A., não inscritos em projeto autónomo, e a ser financiado através de receitas próprias.

REABILITAÇÃO DO COMPLEXO BALNEAR DA FOZ DA RIBEIRA DO FAIAL

Empreitada de adaptação das infraestruturas e equipamentos às condições de segurança e reabilitação dos Campos Desportivos, em especial do patinódromo, da Ribeira do Faial através da Lei do Jogo.

REABILITAÇÃO DO PARQUE URBANO DE SÃO VICENTE

Reabilitação e atualização de equipamentos e mobiliário urbano do Autossilo e Zona Norte do parque urbano de São Vicente, a inscrever através de receitas próprias.

REABILITAÇÃO E ATUALIZAÇÃO DE EQUIPAMENTOS DO CENTRO CÍVICO DE SANTANA

Manutenção das Infraestruturas, de modo a torná-las mais eficientes dos pontos de vista da sustentabilidade ambiental, eficiência energética e mobilidade urbana, a inscrever através de receitas próprias.

REFORMULAÇÃO DO COMPLEXO BALNEAR DE SÃO JORGE



Manutenção do complexo balnear do Faial, a inscrever através de receitas próprias.

REVITALIZAÇÃO DA ZONA BALNEAR DA PONTA DELGADA

Reabilitação dos Edifício, Zonas Exteriores e Equipamentos das Piscinas de Ponta Delgada, a inscrever através de receitas provenientes da Lei do Jogo.

REVITALIZAÇÃO DAS PISCINAS NATURAIS DO SEIXAL

Reparação e Conservação das Zonas Exteriores e Equipamentos nas Piscinas Naturais do Seixal, através de receitas provenientes do Fundo de Coesão Nacional.

A proposta de montantes do Plano Plurianual de Investimentos 2023-2025 é apresentada sucintamente nos quadros infra:

QUADRO 3 - INVESTIMENTOS 2023-2025 POR FONTE DE FINANCIAMENTO

Designação	FF ⁸	2023	2024	2025	Total
EFICIÊNCIA ENERGÉTICA - PARQUE TEMÁTICO DA MADEIRA / CENTRO CÍVICO DE SANTANA	486	263 500,00 €			263 500,00 €
	513	46 500,00 €	59 563,00 €		106 063,00 €
REVITALIZAÇÃO DO EX CENTRO DE CIÊNCIA VIVA	392	150 000,00 €	- €	- €	150 000,00 €
	392	- €	147 010,00 €	87 230,00 €	234 240,00 €
REVITALIZAÇÃO DO EMPREENDIMENTO / CONSERVAÇÃO - PARQUE TEMÁTICO DA MADEIRA	392	100 000,00 €	- €	- €	100 000,00 €
	FC - Cultura		300 000,00 €	200 000,00 €	500 000,00 €
	513	20 000,00 €	50 000,00 €	50 000,00 €	120 000,00 €
CONTENÇÃO DO RIBEIRO E OTIMIZAÇÃO DO SISTEMA DE RECOLHA DE ÁGUAS PLUVIAIS DO PARQUE TEMÁTICO DA MADEIRA	4MC	- €	437 980,00 €	- €	437 980,00 €

⁸ FF – Fonte de Financiamento; Descrição pode ser consultada em <https://www.madeira.gov.pt/drot/pesquisar/ctl/ReadInformcao/mid/1894/InformacaoId/150363/UnidadeOrganicaId/12/LiveSearch/Circular>



Designação	FF ⁸	2023	2024	2025	Total
EMPREITADA E ATUALIZAÇÃO DE CONTEÚDOS DO 2.º PAVILHÃO DO PARQUE TEMÁTICO DA MADEIRA	387	- €	377 590,00 €	377 590,00 €	755 180,00 €
EQUIPAMENTO ADMINISTRATIVO	513	3 050,00 €	3 050,00 €	3 050,00 €	9 150,00 €
EQUIPAMENTO BÁSICO	513	18 300,00 €	18 300,00 €	18 300,00 €	54 900,00 €
EQUIPAMENTO DE INFORMÁTICA	513	24 400,00 €	24 400,00 €	24 400,00 €	73 200,00 €
REABILITAÇÃO DA ZONA DE LAZER DO FAIAL	392	- €	30 000,00 €	300 000,00 €	330 000,00 €
	513	- €	5 380,00 €	175 800,00 €	181 180,00 €
REABILITAÇÃO DE INFRAESTRUTURAS E EQUIPAMENTOS DA SDNM, SA	392	- €	122 000,00 €	122 000,00 €	244 000,00 €
REABILITAÇÃO DO COMPLEXO BALNEAR DA FOZ DA RIBEIRA DO FAIAL	387	- €	109 800,00 €	341 600,00 €	451 400,00 €
REABILITAÇÃO DO PARQUE URBANO DE SÃO VICENTE	513	- €	35 380,00 €	488 000,00 €	523 380,00 €
REABILITAÇÃO E ATUALIZAÇÃO DE EQUIPAMENTOS DO CENTRO CÍVICO DE SANTANA	513	- €	51 850,00 €	109 800,00 €	161 650,00 €
REFORMULAÇÃO DO COMPLEXO BALNEAR DE SÃO JORGE	513	- €	23 180,00 €	51 850,00 €	75 030,00 €
REVITALIZAÇÃO DA ZONA BALNEAR DA PONTA DELGADA	387	- €	35 380,00 €	475 800,00 €	511 180,00 €
REVITALIZAÇÃO DAS PISCINAS NATURAIS DO SEIXAL	392	- €	51 850,00 €	35 380,00 €	87 230,00 €

Fonte: UGEI

Em termos resumidos, o montante global proposto por projeto de investimento é o seguinte:

QUADRO 4 - INVESTIMENTOS 2023-2025 - GLOBAL



PLANO DE ATIVIDADES E INVESTIMENTOS PLURIANUAL 2023 – 2025

Rótulos de Linha	Soma de 2023	Soma de 2024	Soma de 2025	Soma de TOTAL
52232	0	122 000	122 000	244 000
REABILITAÇÃO DE INFRAESTRUTURAS E EQUIPAMENTOS DA SDNM, SA	0	122 000	122 000	244 000
52490	0	109 800	341 600	451 400
REABILITAÇÃO DO COMPLEXO BALNEAR DA FOZ DA RIBEIRA DO FAIAL	0	109 800	341 600	451 400
52491	120 000	350 000	250 000	720 000
REVITALIZAÇÃO DO EMPREENDIMENTO / CONSERVAÇÃO - PARQUE TEMÁTICO DA MADEIRA	120 000	350 000	250 000	720 000
52492	0	51 850	109 800	161 650
REABILITAÇÃO E ATUALIZAÇÃO DE EQUIPAMENTOS DO CENTRO CÍVICO DE SANTANA	0	51 850	109 800	161 650
52493	0	23 180	51 850	75 030
REFORMULAÇÃO DO COMPLEXO BALNEAR DE SÃO JORGE	0	23 180	51 850	75 030
52753	263 500			263 500
EFICIÊNCIA ENERGÉTICA - PARQUE TEMÁTICO DA MADEIRA / CENTRO CÍVICO DE SANTANA	263 500			263 500
52754	46 500	94 943	488 000	629 443
EFICIÊNCIA ENERGÉTICA - PARQUE TEMÁTICO DA MADEIRA / CENTRO CÍVICO DE SANTANA	46 500	59 563		106 063
REABILITAÇÃO DO PARQUE URBANO DE SÃO VICENTE	0	35 380	488 000	523 380
52756	150 000	0	0	150 000
REVITALIZAÇÃO DO EX CENTRO DE CIÊNCIA VIVA	150 000	0	0	150 000
52757	18 300	165 310	105 530	289 140
EQUIPAMENTO BÁSICO	18 300	18 300	18 300	54 900
REVITALIZAÇÃO DO EX CENTRO DE CIÊNCIA VIVA	0	147 010	87 230	234 240
52758	24 400	24 400	24 400	73 200
EQUIPAMENTO DE INFORMÁTICA	24 400	24 400	24 400	73 200
52759	3 050	3 050	3 050	9 150
EQUIPAMENTO ADMINISTRATIVO	3 050	3 050	3 050	9 150
53045	0	51 850	35 380	87 230
REVITALIZAÇÃO DAS PISCINAS NATURAIS DO SEIXAL	0	51 850	35 380	87 230
53046	0	35 380	475 800	511 180
REVITALIZAÇÃO DA ZONA BALNEAR DA PONTA DELGADA	0	35 380	475 800	511 180
Novo	0	850 950	853 390	1 704 340
CONTENÇÃO DO RIBEIRO E OTIMIZAÇÃO DO SISTEMA DE RECOLHA DE ÁGUAS PLUVIAIS DO PARQUE TEMÁTICO DA MADEIRA	0	437 980	0	437 980
EMPREITADA E ATUALIZAÇÃO DE CONTEÚDOS DO 2.º PAVILHÃO DO PARQUE TEMÁTICO DA MADEIRA	0	377 590	377 590	755 180
REABILITAÇÃO DA ZONA DE LAZER DO FAIAL	0	35 380	475 800	511 180
(em branco)				
(em branco)				
Total Geral	625 750	1 882 713	2 860 800	5 369 263

No Plano de Investimentos Anual e Plurianual 2023-2025 apresentado estão identificados os seguintes itens:

- Montante global do projeto;
- Quantificação por fonte de financiamento.

5. ORÇAMENTO

5.1. PRESSUPOSTOS

Os pressupostos para a elaboração da proposta de orçamento assentaram nas seguintes premissas:

- Despesa:



- **Pessoal:**
 - 2023 – Foram mantidos os montantes previstos no PAO 2023, que em termos genéricos prevê um crescimento de 11,3 % em 2023 por implementação do Acordo Coletivo de Trabalho, comparativamente a 2022 e a que acrescem os pagamentos de retroativos salariais referentes a anos anteriores, totalizando um acréscimo global de 13%;⁹
 - 2024 – Crescimento de 5 % em relação a 2023;
 - 2025 – Crescimento de 5 % em relação a 2024.
- **FSE:**
 - 2023 - Manter os dados do PAO 2023;
 - 2024 – Crescimento de 3% em relação a 2023;
 - 2025 - Crescimento de 3% em relação a 2024.
- **Receita:**
 - 2023 – Manter os dados do PAO 2023 e venda de terreno Ponta Delgada em 2023 – 200 000,00€;
 - 2024 – Crescimento médio de 15 % em relação a 2023 e alienação do Centro de Vulcanologia em 2024 à empresa municipal NATURNORTE, 1.ª tranche;
 - 2025 – Crescimento médio de 15 % em relação a 2023 e alienação do Centro de Vulcanologia em 2024 à empresa municipal NATURNORTE, 2.ª tranche.

No geral das receitas, estão previstos novos negócios, nomeadamente a concessão do estacionamento no Porto Moniz, concessão da cafetaria, bar e loja do PTM, piscina do Seixal e loja no centro de Ciência Viva no Porto Moniz.
- **Endividamento:**
 - Transferência do empréstimo do PBB para a RAM em março de 2023;
 - Prevê-se a transferência do empréstimo do Intesa Sanpaolo para a RAM.

⁹ Entrada em vigor do Acordo Coletivo de Trabalho, atualização do Salário Mínimo Regional.



5.2. ORÇAMENTO DE EXPLORAÇÃO

5.2.1. ORÇAMENTO DE RENDIMENTOS DE EXPLORAÇÃO

QUADRO 5 - ORÇAMENTO DE RENDIMENTOS

Valores em €	Real	Real	Orçamento	Ano n+1/Ano n	
	Ano n-1 (2021)	Ano n (2022)	Ano n+1 (2023)	▲ €	▲ %
Vendas e serviços prestados	286 263,45	454 022,08	894 640,00	440 617,92 €	97,05%
Subsídios à exploração	178 940,00	30 917,19	0,00	- 30 917,19 €	0,00%
Outros rendimentos	299 181,13	486 934,21	27 163 333,38	26 676 399,17 €	5478,44%
Total de Rendimentos Operacionais*	764 384,58	971 873,48	28 057 973,38	27 086 099,90 €	2787,00%

* Excluindo reversões, ganhos de aumentos de justo valor e juros

QUADRO 6 - OUTROS RENDIMENTOS

Valores em €	Real	Real	Orçamento	Ano n+1/Ano n	
	Ano n-1 (2021)	Ano n (2022)	Ano n+1 (2023)	▲ €	▲ %
Rendimentos suplementares				- €	0,00%
Recuperação dívidas a receber				- €	0,00%
Subsídios ao investimento		268 434,09	256 131,60	- 256 131,60 €	0,00%
Outros rendimentos operacionais		30 747,04	230 802,61	30 000,00 - 200 802,61 €	-87,00%
Total de Outros Rendimentos		299 181,13	486 934,21	30 000,00 - 456 934,21	-93,84%

5.2.2. ORÇAMENTO DE GASTOS DE EXPLORAÇÃO

QUADRO 7 - ORÇAMENTO DE GASTOS



Valores em €	Real	Real	Orçamento	Ano n+1/Ano n	
	Ano n-1 (2021)	Ano n (2022)	Ano n+1 (2023)	▲ €	▲ %
CMVMC	4 303,53 €	15 117,26 €	5 127,41 € -	9 989,85 €	-66,08%
Fornecimento e serviços externos	197 930,67 €	235 998,93 €	398 065,00 €	162 066,07 €	68,67%
Gastos com o pessoal	803 402,15 €	873 940,86 €	990 953,00 €	117 012,14 €	13,39%
Cash costs operacionais (GO)	1 005 636,35 €	1 125 057,05 €	1 394 145,41 €	269 088,36 €	23,92%
Outros gastos Operacionais	50 549,22 €	128 046,93 €	25 500,00 € -	102 546,93 €	-80,09%
Total de Gastos Operacionais	1 056 185,57 €	1 253 103,98 €	1 419 645,41 €	166 541,43 €	13,29%
Provisões do Período	- €	- €	- €	- €	0,00%
Imparidades por dívidas a receber	- €	- €	- €	- €	0,00%
Outras imparidades	- €	- €	- €	- €	0,00%
Outros gastos operacionais	- €	- €	- €	- €	0,00%
Total de Gastos*	1 056 185,57 €	1 253 103,98 €	1 419 645,41 €	166 541,43 €	13,29%

*Excluindo gastos de depreciação e amortização, juros e imposto sobre o rendimento

Nota: Cash costs operacionais=CMVMC+FSE+PESSOAL

- O crescimento dos gastos com pessoal, comparativamente a 2022 de 13% justifica-se pelo facto de 90% dos trabalhadores da Sociedade de Desenvolvimento do Norte da Madeira, S.A. terem auferido, até á data de implementação do ACT, o salário mínimo regional, que logo desde janeiro teve um aumento de 9,2% e posteriormente mais um aumento de 1%;
- O subsídio de refeição também foi alvo de uma atualização durante o ano de 2023;
- Com a implementação do ACT, a partir de 13 de junho, todos os trabalhadores tiveram alterações na sua situação profissional, nomeadamente alteração de carreiras, bem como de posicionamento remuneratório;
- A previsão dos gastos com o pessoal é sempre efetuada tendo em conta a assiduidade plena de todos os trabalhadores, obviamente que ao longo do ano essa previsão pode variar essencialmente por conta de baixas médicas, acidentes de trabalho e licenças parentais, daí a variação de 2022 ser negativa;
- Nas atualizações dos vencimentos que foram previstas para o triénio 2023-2025, foi tida em conta a conjuntura atual em que se prevê um incremento significativo nos vencimentos para fazer face ao aumento exponencial do custo de vida.



6. PLANO DE INVESTIMENTOS PLURIANUAL E FONTES DE FINANCIAMENTO

Na política de investimento, prevemos que o investimento a ser realizado seja através de:

- Receitas próprias e Saldo de Gerência;
- Contratos programa, através de recurso às fontes de financiamento relativas ao Fundo de Coesão Nacional, Jogos sociais e receitas provenientes do Orçamento Regional;
- Fundos Comunitários.

6.1. PRINCIPAIS INVESTIMENTOS

No mapa 6 estão elencados os investimentos a realizar entre 2023 e 2025.

6.2. INVESTIMENTOS PLURIANUAIS COM INÍCIO NO PRIMEIRO ANO DO PLANO

Os investimentos com início em 2023 estão indicados no mapa 5.

6.3. INVESTIMENTOS RELEVANTES OU MATERIAIS

Os investimentos indicados no quadro infra são relevantes para a atividade e cumprimento da missão da Sociedade de Desenvolvimento do Norte da Madeira.

QUADRO 8 – INVESTIMENTOS 2022

Descrição do Investimento	Ano 2022			Ano 2022		
	(Previsto no Plano de Investimentos)			(Estimativa geral do ano 2022)		
	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)
Revitalização do Empreendimento Parque Temático da Madeira	392	166 000,00	166 000,00	392	132 309,03	132 309,03
				513	22 870,37	22 870,37
Trabalhos de Reabilitação e Melhoramento do edifício e zonas exteriores do Centro Cívico de Santana				513	66 751,59	66 751,59
Reabilitação do Parque Urbano de São Vicente					66 569,70	66 569,70
Revitalização do Centro de Ciência Viva	392	22 600,00	22 600,00	392	18 520,00	18 520,00



Descrição do Investimento	Ano 2022			Ano 2022		
	(Previsto no Plano de Investimentos)			(Estimativa geral do ano 2022)		
	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)
				513	4 074,40	4 074,40
Equipamento Básico	513	18 300,00	18 300,00	513	5 696,28	5 696,28
Reabilitação de Infraestruturas e Equipamentos da SDNM, SA	513	61 000,00	61 000,00			
Trabalhos de Recuperação e Melhoramento do Complexo Balnear da Foz da Ribeira do Faial	381	18 800,00	18 800,00			
Reformulação do Complexo Balnear de são Jorge	513	12 200,00	12 200,00			
Trabalhos de Reabilitação e Dinamização do Espaço Estacionamento Porto Moniz	392	183 000,00	183 000,00			
Eficiência energética	486	244 000,00	244 000,00			
	513	24 400,00	24 400,00			
Equipamento de Informática	513	24 400,00	24 400,00			
Equipamento Administrativo	513	3 050,00	3 050,00			
Total		777 750,00	777 750,00		316 791,37	316 791,37

- (1) Descrição da Fonte de Financiamento
- (2) Valor da respetiva fonte de financiamento
- (3) Total do valor do investimento para esse ano
- (4) Valor do Investimento Total

6.4. FONTES DE FINANCIAMENTO

As Fontes de Financiamento do investimento proposto estão indicadas no quadro 5 do ponto 5 do Plano.



7. FINANCIAMENTO

Para o financiamento da atividade corrente é objetivo que no ano de 2026 as receitas correntes sejam suficientes para cobertura dos gastos correntes.

Enquanto tal não for possível, contamos com o apoio do acionista para a cobertura de prejuízos nos termos previstos no Código das Sociedades Comerciais.

7.1. FINANCIAMENTO REMUNERADO

Prevê-se que o atual financiamento remunerado a curto prazo deixe de existir com a transferência do empréstimo para a RAM, contraído junto do Banco Intesa SanPaolo.

7.2. FINANCIAMENTO NÃO REMUNERADO

Para o financiamento da atividade corrente é o objetivo é que no ano de 2026 as receitas correntes sejam suficientes para cobertura dos gastos correntes.

7.3. BREVE ANÁLISE DE AVALIAÇÃO DE RISCO DE CRÉDITO

Nada a assinalar.



8. CUMPRIMENTO DAS ORIENTAÇÕES

8.1. CRESCIMENTO DO VOLUME DE NEGÓCIOS E GASTOS OPERACIONAIS

QUADRO 9 – VOLUME DE NEGÓCIOS E GASTOS OPERACIONAIS

Descrição	Ano n-1 (2021)	Ano n (2022)	Ano n+1 (2023)	Ano n+2 (2024)	Ano n+3 (2025)
	Real	Fecho	Orçamento	Previsão	Previsão
Volume de negócios*	286 263,45 €	454 022,08 €	894 640,00 €	1 028 472,85 €	1 182 375,19 €
<i>taxa de crescimento (%)</i>		58,60%	97,05%	14,96%	14,96%
CMVMC	4 303,53 €	15 117,26 €	5 127,41 €	1 365,18 €	1 385,65 €
<i>taxa de crescimento (%)</i>		251,28%	-66,08%	-73,37%	1,50%
FSEs	197 930,67 €	235 998,93 €	398 065,00 €	410 006,95 €	422 307,16 €
<i>taxa de crescimento (%)</i>		19,23%	68,67%	3,00%	3,00%
Gastos com o pessoal	803 402,15 €	873 940,86 €	990 953,00 €	1 040 500,65 €	1 092 525,68 €
<i>taxa de crescimento (%)</i>		8,78%	13,39%	5,00%	5,00%
Gastos operacionais	1 005 636,35 €	1 125 057,05 €	1 394 145,41 €	1 451 872,78 €	1 516 218,49 €
<i>taxa de crescimento (%)</i>		11,88%	23,92%	4,14%	4,43%

*Volume de negócios=Vendas e serviços prestados e subsídios à exploração

Nota: O orçamento corresponde ao primeiro ano do Plano Plurianual (triénio)

Valores em euros

8.2. EVOLUÇÃO DO EBITDA E EBITDA RECORRENTE

QUADRO 10 – EVOLUÇÃO DO EBITDA

Valores em euros	2020	2021	2022	2023	2024	2025
	Real	Real	Estimativa	Previsto	Previsto	Previsto
EBITDA recorrente	(646 832,11)	(540 432,90)	(640 117,78)	(499 505,41)	(423 399,93)	(333 843,31)
Variação anual		-16,45%	18,45%	-21,97%	-15,24%	-21,15%
Valor		106 399,21	(99 684,88)	140 612,37	76 105,48	89 556,62

EBITDA = EBITDA recorrente (=Volume de negócios (VN) - Gastos operacionais (GO))



8.5. EVOLUÇÃO DO PRAZO MÉDIO DE PAGAMENTOS (PMP EM DIAS)

QUADRO 13 – PRAZO MÉDIO DE PAGAMENTOS

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Prazo médio de pagamentos (PMP) (dias)	6068	6853	5519	3414	3413	3281
Variação (dias)		785	-1334	-2105	-1	-132

8.6. RACIONALIZAÇÃO E ADEQUAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

Não está previsto aumento do número de trabalhadores no próximo triénio.

A evolução dos recursos humanos e a previsão dos gastos com pessoal estão expressos nos quadros 1 e 2 supra.

8.7. MAXIMIZAÇÃO DO RECURSO A FUNDOS EXTERNOS

Sempre que aplicável, tem havido recursos a candidaturas a fundos comunitários.

Atualmente está em curso a candidatura para eficiência energética das infraestruturas do Parque Temático da Madeira, através do programa REACT.

9. INDICADORES ECONÓMICO E FINANCEIROS

O presente documento foi elaborado com base nas orientações transmitidas através da Circular n.º 1/SRF/UT/2022, de 15 de dezembro de 2022 e na Resolução do Conselho do Governo Regional n.º 75/2022, de 18 de fevereiro de 2022 e que aprovou as orientações estratégicas de gestão destinadas à globalidade do setor empresarial da Região Autónoma da Madeira, as empresas públicas regionais.

Trata-se de um documento exigente, onde estão plasmados os objetivos a cumprir e as perspetivas do desempenho económico financeiro, acompanhado dos quadros de referência para a elaboração do presente documento.



8.3. EFICIÊNCIA OPERACIONAL E MEDIDAS DE OTIMIZAÇÃO DO DESEMPENHO

QUADRO 11 – EFICIÊNCIA OPERACIONAL

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Valores em euros						
(1) Vendas e Serviços Prestados	248 282,81	286 263,45	454 022,08	894 640,00	1 028 472,85	1 182 375,19
(2) Subsídios à exploração	139 870,00	178 940,00	30 917,19	0,00	0,00	0,00
(3) Volume de negócios (VN) (1)+(2)	388 152,81	465 203,45	484 939,27	894 640,00	1 028 472,85	1 182 375,19
(4) CMVMC	2 133,63	4 303,53	15 117,26	5 127,41	1 365,18	1 385,65
(5) FSE	227 882,36	197 930,67	235 998,93	398 065,00	410 006,95	422 307,16
(6) Gastos com o pessoal	804 968,93	803 402,15	873 940,86	990 953,00	1 040 500,65	1 092 525,68
(7) Gastos operacionais (GO) = (4)+(5)+(6)	1 034 984,92	1 005 636,35	1 125 057,05	1 394 145,41	1 451 872,78	1 516 218,49
(8) GO/VN=(7)/(3)	266,64%	216,17%	232,00%	155,83%	141,17%	128,23%
(9) EBITDA recorrente = (3)-(7)	(646 832,11)	(540 432,90)	(640 117,78)	(499 505,41)	(423 399,93)	(333 843,31)

Apenas para as empresas que fizeram esta opção e, apenas pelo montante necessário para compensar as receitas perdidas, e para as empresas que prestem serviços públicos, conforme contrato de serviço público

8.4. REDUÇÃO DO VOLUME DE PAGAMENTOS EM ATRASO (“ARREARS”)

A SDNM não tem pagamentos em atraso, pois os valores em dívida estão em tribunal.

p



10. DEMONSTRAÇÕES FINANCEIRAS PREVISIONAIS

10.1. DEMONSTRAÇÃO DA POSIÇÃO FINANCEIRA PREVISIONAL (BALANÇOS)

BALANÇOS	Real	Real	PAO	Fecho	Orçamento	Previsão	Previsão
	Ano n-2 (2020)	Ano n-1 (2021)	Ano n (2022)	Ano n (2022)	Ano n+1 (2023)	Ano n+2 (2024)	Ano n+3 (2025)
ATIVO							
Ativo NÃO CORRENTE							
Ativos fixos tangíveis	55 394 845,14	54 199 235,19	53 992 243,56	53 304 031,90	52 124 159,43	51 083 328,18	51 503 468,55
Ativos Intangíveis	4 125,00	3 333,36	3 707,54	0,00	0,00	0,00	0,00
Total do Ativo não corrente	55 398 970,14	54 202 568,55	53 995 951,10	53 304 031,90	52 124 159,43	51 083 328,18	51 503 468,55
Ativo CORRENTE							
Inventários	161 570,18	157 266,65	157 120,18	147 181,22	154 794,58	152 368,57	153 892,26
Clientes, contribuições e utentes	12 474,59	24 673,02	32 293,27	3 913,71	3 800,00	3 600,00	2 500,00
Estado e outros entes públicos	145 341,03	200 961,68	125 302,66	205 004,76	178 892,47	177 103,54	175 332,51
Acionistas/Sócios/Associados			576 435,80	0,00	0,00	0,00	0,00
Outras contas a receber	1 442 850,39	1 056 713,22	1 241 547,97	877 773,22	914 931,98	942 379,95	947 829,71
Diferimentos							
Caixa e depósitos	169 767,41	285 437,44	290 407,46	203 511,50	409 997,25	1 709 997,25	1 717 097,21
Total do Ativo corrente	1 932 003,60	1 725 052,01	2 423 107,34	1 437 384,41	1 662 416,28	2 985 449,31	2 996 651,69
TOTAL DO ATIVO	57 330 973,74	55 927 620,56	56 419 058,44	54 741 416,31	53 786 575,71	54 068 777,49	54 500 120,24
PATRIMÔNIO LÍQUIDO							
Patrimônio / Capital	47 872 710,00	47 872 710,00	47 872 710,00	47 872 710,00	47 872 710,00	47 872 710,00	47 872 710,00
Ações (quotas) próprias							
Outros Instrumentos de capital próprio	26 714 905,31	35 952 157,53	39 707 616,23	39 632 241,19	42 308 547,50	43 349 048,15	44 441 573,83
Prêmios de emissão	4,94	4,94	4,94	4,94	4,94	4,94	4,94
Resultados Transitados	(67 681 715,38)	(69 201 190,93)	(70 843 879,93)	(71 210 146,96)	(73 085 554,84)	(47 661 811,88)	(48 274 805,97)
Outras variações no patrimônio líquido	6 655 830,20	6 606 786,98	6 548 357,79	6 633 583,12	6 331 468,89	6 148 141,78	5 964 814,67
Resultado líquido do período	(1 883 658,95)	(1 892 328,79)	(1 482 175,98)	(1 875 407,88)	25 423 742,96	(612 994,09)	(402 561,11)
Patrimônio Líquido	11 678 076,12	19 338 139,73	21 802 633,05	21 052 984,41	48 850 919,45	49 095 098,90	49 601 736,36
PASSIVO							
Passivo NÃO CORRENTE							
Provisões	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Financiamentos obtidos	36 113 928,70	27 681 575,12	24 653 249,38	25 266 666,72	0,00	0,00	0,00
Fornecedores							
Passivos por impostos diferidos	1 483 078,18	1 015 831,14	1 427 398,24	1 000 359,67	955 775,52	923 958,42	892 141,32
Outras dívidas a pagar							
Total do passivo não corrente	37 597 006,88	28 697 406,26	26 080 647,62	26 267 026,39	955 775,52	923 958,42	892 141,32
Passivo CORRENTE							
Fornecedores	3 823 940,30	3 796 770,20	3 849 348,77	3 796 770,20	3 770 845,42	3 846 262,33	3 808 553,88
Adiantamentos de clientes, contribuições e utentes							
Estado e Outros entes públicos	375,83	1 107,15	39 300,18	2 176,02	39 242,69	38 457,84	37 688,68
Financiamentos obtidos	3 718 424,92	3 718 424,92	3 066 666,66	3 066 666,66	0,00	0,00	0,00
Outras contas a pagar	513 149,69	375 772,30	1 580 462,16	555 792,63	169 792,63	165 000,00	160 000,00
Total do passivo corrente	8 055 890,74	7 892 074,57	8 535 777,77	7 421 405,51	3 979 880,74	4 049 720,17	4 006 242,56
TOTAL DO PASSIVO	45 652 897,62	36 589 480,83	34 616 425,39	33 688 431,90	4 935 656,26	4 973 678,59	4 898 383,88
TOTAL DO PATRIMÔNIO LÍQUIDO E PASSIVO	57 330 973,74	55 927 620,56	56 419 058,44	54 741 416,31	53 786 575,71	54 068 777,49	54 500 120,24



10.2. DEMONSTRAÇÃO DE RESULTADOS POR NATUREZAS PREVISIONAL

DEMONSTRAÇÃO DE RESULTADOS POR NATUREZA	Real	Real	Orçamento	Fecho	Orçamento	Previsão	Previsão
	Ano n-2 (2020)	Ano n-1 (2021)	Ano n (2022)	Ano n (2022)	Ano n+1 (2023)	Ano n+2 (2024)	Ano n+3 (2025)
Impostos e Taxas							
Vendas	1 889,39	10 509,91	10 336,00	23 668,25	2 690,00	2 730,35	2 771,31
Prestações de Serviços	246 393,42	275 753,54	815 392,00	430 353,83	891 950,00	1 025 742,50	1 179 603,88
Transferências correntes e subsídios à exploração	139 870,00	178 940,00		30 917,19			
Custo das mercadorias vendidas e das matérias consumidas	(2 133,63)	(4 303,53)	(2 325,60)	(15 117,26)	(5 127,41)	(1 365,18)	(1 385,65)
Fornecimentos e serviços externos	(227 882,36)	(197 930,67)	(601 065,00)	(235 998,93)	(398 065,00)	(410 006,95)	(422 307,16)
Gastos com o pessoal	(804 968,93)	(803 402,15)	(745 330,00)	(873 940,86)	(990 953,00)	(1 040 500,65)	(1 092 525,68)
Imparidade de dívidas a receber (perdas/reversões)				65 704,58			
Provisões (aumentos/reduções)							
Outros rendimentos e ganhos	302 375,03	299 181,13	296 510,01	486 934,21	27 163 333,38	1 000 000,00	1 000 000,00
Outros gastos e perdas	(49 179,70)	(50 549,22)	(80 500,00)	(128 046,93)	(25 500,00)	(25 755,00)	(26 012,55)
Resultado antes de depreciações, gastos de financiamento e impostos	(393 636,78)	(291 800,99)	(306 982,59)	(215 525,92)	26 638 327,97	550 845,07	640 144,14
Gastos/reversões de depreciações e de amortizações	(1 507 007,95)	(1 599 410,25)	(1 206 624,18)	(1 647 533,72)	(1 214 585,01)	(1 162 339,16)	(1 041 105,25)
Resultado operacional (antes de gastos de financiamento e impostos)	(1 900 644,73)	(1 891 211,24)	(1 513 606,77)	(1 863 059,64)	25 423 742,96	(611 494,09)	(400 961,11)
Juros e rendimentos similares obtidos							
Juros e gastos similares suportados	(14 455,51)	(10,40)	(10,50)	(10 172,74)	0,00	0,00	0,00
Resultado antes de impostos	(1 915 100,24)	(1 891 221,64)	(1 513 617,27)	(1 873 232,38)	25 423 742,96	(611 494,09)	(400 961,11)
Imposto sobre o rendimento	31 441,29	(1 107,15)	31 441,29	(2 175,50)	(1 121 187,06)	(1 500,00)	(1 600,00)
Resultado Líquido do período	(1 883 658,95)	(1 892 328,79)	(1 482 175,98)	(1 875 407,88)	24 302 555,90	(612 994,09)	(402 561,11)



10.3. DEMONSTRAÇÃO DOS FLUXOS DE CAIXA PREVISIONAL

DEMONSTRAÇÃO DE FLUXOS DE CAIXA	Real	Real	PAO	Fecho	Orçamento	Previsão	Previsão
	Ano n-2 (2020)	Ano n-1 (2021)	Ano n (2022)	Ano n (2022)	Ano n+1 (2023)	Ano n+2 (2024)	Ano n+3 (2025)
Fluxos de caixa das atividades operacionais							
Recebimentos de clientes	275 162,26	307 742,52	831 426,81	537 929,09	894 640,00	1 028 472,85	1 182 375,19
Pagamentos a fornecedores	(467 775,78)	(280 647,08)	(639 558,48)	(306 382,59)	(439 674,20)	(410 006,95)	(422 307,16)
Pagamentos ao pessoal	(962 022,65)	(605 658,02)	(745 330,00)	(578 776,59)	(990 953,00)	(1 040 500,65)	(1 092 525,68)
Caixa geradas pelas operações	(1 154 636,17)	(578 562,58)	(553 461,67)	(347 230,09)	(535 987,20)	(422 034,75)	(332 457,66)
Pagamento/recebimento do imposto sobre o rendimento							
Outros recebimentos/pagamentos	(134 603,32)	199 874,94	434 540,26	(200 088,74)	(620 405,05)	(26 135,45)	(33 976,09)
Fluxos de caixa das atividades operacionais (1)	(1 289 239,49)	(378 687,64)	(118 921,41)	(547 318,83)	(1 156 392,25)	(448 170,20)	(366 433,74)
Fluxos de caixa das atividades de investimento							
Pagamentos respeitantes a:							
Ativos fixos tangíveis	(958 008,21)	(479 470,57)	(500 000,00)	(316 791,37)		(292 330,45)	(1 718 991,98)
Ativos intangíveis	(5 490,00)	(10 000,00)					
Subsídios ao investimento							
Recebimentos provenientes de:							
Ativos fixos tangíveis			605 000,00		605 750,00	1 000 000,00	1 000 000,00
Ativos intangíveis							
Investimentos financeiros							
Outros ativos							
Subsídios ao investimento	139 870,00	178 940,00		178 940,00			
Fluxos de caixa das atividades de investimento (2)	(823 628,21)	(310 530,57)	105 000,00	(137 851,37)	605 750,00	707 669,55	(718 991,98)
Fluxos de caixa das atividades de financiamento							
Recebimentos provenientes de:							
Financiamentos obtidos	5 800 960,34	3 871 565,30	3 066 666,66				
Realizações de capital e de outros instrumentos de capital próprio				3 680 083,66	2 676 306,31	1 040 500,65	1 092 525,68
Cobertura de prejuízos							
Pagamentos respeitantes a:							
Financiamentos obtidos	(3 718 424,92)	(3 066 666,66)	(3 066 667,00)	(3 066 666,66)	(1 400 000,00)	0,00	0,00
Juros e gastos similares	(14 455,51)	(10,40)	(10,50)	(10 172,74)	(519 178,31)	0,00	0,00
Fluxos de caixa das atividades de financiamento (3)	2 068 079,91	804 888,24	(10,84)	603 244,26	757 128,00	1 040 500,65	1 092 525,68
Variação de caixa e seus equivalentes (1+2+3)	(44 787,79)	115 670,03	(13 932,25)	(81 925,94)	206 485,75	1 300 000,00	7 099,96
Efeito das diferenças de câmbio							
Caixa e seus equivalentes no início do período	214 555,20	169 767,41	304 339,71	285 437,44	203 511,50	409 997,25	1 709 997,25
Caixa e seus equivalentes no fim do período	169 767,41	285 437,44	290 407,46	203 511,50	409 997,25	1 709 997,25	1 717 097,21
	(44 787,79)	115 670,03	(13 932,25)	(81 925,94)	206 485,75	1 300 000,00	7 099,96
CONCILIAÇÃO ENTRE CAIXA E SEUS EQUIVALENTES E SALDO DE GERÊNCIA							
Caixa e seus equivalentes no início do período	214 555,20	169 767,41	304 339,71	285 437,44	203 511,50	409 997,25	1 709 997,25
- Equivalentes de caixa no início do período							
- Variações cambiais de caixa no início do período							
= Saldo da gerência anterior	214 555,20	169 767,41	304 339,71	285 437,44	203 511,50	409 997,25	1 709 997,25
De execução orçamental	(9 816,80)	(55 558,45)	224 854,42	208 501,91	121 460,64	332 070,50	1 630 511,96
De operações de tesouraria	224 372,00	225 325,87	79 485,29	76 935,53	82 050,86	77 926,75	79 485,29
Caixa e seus equivalentes no fim do período	169 767,41	285 437,44	290 407,46	203 511,50	409 997,25	1 709 997,25	1 717 097,21
- Equivalentes de caixa no fim do período							
- Variações cambiais de caixa no fim do período							
= Saldo da gerência seguinte	169 767,41	285 437,44	290 407,46	203 511,50	409 997,25	1 709 997,25	1 717 097,21
De execução orçamental	(55 558,45)	17 926,15	214 008,68	121 460,64	332 070,50	1 630 511,96	1 636 022,23
De operações de tesouraria	225 325,87	267 511,29	76 398,78	82 050,86	77 926,75	79 485,29	81 074,98

Em euros, admitindo-se, em função da dimensão e exigências de relato, a possibilidade de expressão das quantias em milhares de euros



O Conselho de Administração

A Presidente

(Nivalda Gonçalves)

A Vogal

(Fátima Carvalho Correia)

O Contabilista Certificado

ANEXOS

PLANO DE ATIVIDADES E
INVESTIMENTOS PLURIANUAL

2023-2025





11. ANEXOS

- a) Parecer do ROC;
- b) Portaria de extensão de encargos já emitidas relativamente a investimentos;
 - Portaria n.º 188/2022

SECRETARIAS REGIONAIS DAS FINANÇAS E DE EQUIPAMENTOS E INFRAESTRUTURAS

Portaria n.º 188/2022

de 1 de abril

Sumário:

Autoriza a distribuição dos encargos orçamentais relativos ao Contrato-Programa a celebrar entre a Região Autónoma da Madeira, através da Secretaria Regional de Equipamentos e Infraestruturas e a SDNM - Sociedade de Desenvolvimento do Norte da Madeira, S.A., tendo em vista a comparticipação de despesas de investimento desta sociedade na "Revitalização do Centro de Ciência Viva".

Texto:

Dando cumprimento ao disposto nos números 1 e 2 do artigo 22.º do Decreto Lei n.º 197/99, de 8 de junho, por referência à alínea f) do número 1 do artigo 14.º do Decreto Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro e pelo número 1 do artigo 11.º do Decreto Lei n.º 727/2012, de 21 de junho, na sua redação atual, e para efeitos dos artigos 29.º do Decreto Legislativo Regional n.º 28-A/2021/M, de 30 de dezembro, manda o Governo Regional, através do Secretário Regional das Finanças e do Secretário Regional de Equipamentos e Infraestruturas, o seguinte:

1. Os encargos orçamentais relativos ao Contrato-Programa a celebrar entre a Região Autónoma da Madeira, através da Secretaria Regional de Equipamentos e Infraestruturas e a SDNM – Sociedade de Desenvolvimento do Norte da Madeira, S.A., tendo em vista a comparticipação de despesas de investimento desta sociedade, com início no ano de 2022, até ao montante global máximo de 141.475,41€ (cento e quarenta e um mil quatrocentos e setenta e cinco euros e quarenta e um céntimos), acrescido do IVA à taxa legal em vigor, encontram-se escalonados da forma abaixo indicada:
 - a) Ano económico de 2022 até ao montante máximo de € 18.524,59;
 - b) Ano económico de 2023 até ao montante máximo de € 122.950,82.
2. As verbas necessárias para o ano económico de 2022 estão inscritas no orçamento da Secretaria Regional de Equipamentos e Infraestruturas, na Secretaria 52, Capítulo 50, Divisão 01, Subdivisão 03, no Programa 52, da Medida 026, Classificação Económica D.08.04.03.00.00, Fonte de Financiamento 392, PIDDAR n.º 52756 - Revitalização do Centro de Ciência Viva.
3. As verbas necessárias para o ano de 2023 serão inscritas no orçamento do mesmo organismo, na fonte de financiamento 392, classificação económica da despesa D.08.04.03.00.00.
4. A presente portaria entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Assinada em 22 de março de 2022.

O SECRETÁRIO REGIONAL DAS FINANÇAS, Rogério de Andrade Gouveia

O SECRETÁRIO REGIONAL DE EQUIPAMENTOS E INFRAESTRUTURAS, João Pedro Castro Fino

- c) Acordo Coletivo de Trabalho -

<https://joram.madeira.gov.pt/joram/3serie/Ano%20de%202023/IIISerie-12-2023-06-12.pdf>

- d) Portaria de extensão do ACT

<https://joram.madeira.gov.pt/joram/3serie/Ano%20de%202023/IIISerie-17-2023-08-14.pdf>

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a atividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não nas associações sindicais signatárias.
- b) aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais signatárias, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

2 - A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em associações sindicais não signatárias do contrato coletivo ora estendido, e que sejam parte outorgante em convenções coletivas vigentes, com o mesmo âmbito de aplicação.

3 - Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e, produz efeitos quanto às cláusulas de expressão de natureza pecuniária, nos mesmos termos previstos no Contrato coletivo, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania, aos 12 de junho de 2023. - A Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade.

Convenções Coletivas de Trabalho:

Acordo Coletivo de Trabalho entre a Sociedade Metropolitana de Desenvolvimento, S.A., a Ponta Oeste – Sociedade de Promoção e Desenvolvimento da Zona Oeste da Madeira, S.A., a Sociedade de Desenvolvimento do Porto Santo, S.A. e a Sociedade de Desenvolvimento do Norte da Madeira, S.A., e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos (SINTAP).

CAPÍTULO I

ÂMBITO E VIGÊNCIA

Cláusula 1.ª

(Âmbito geográfico e pessoal)

1- O Acordo Coletivo de Trabalho, adiante designado por ACT, aplica-se em toda a Região Autónoma da Madeira e obriga, por um lado, a Sociedade Metropolitana de Desenvolvimento, S.A., a Ponta Oeste – Sociedade de Promoção e Desenvolvimento da Zona Oeste da Madeira, S.A., a Sociedade de Desenvolvimento do Porto Santo, S.A. e a Sociedade de Desenvolvimento do Norte da Madeira, S.A., adiante designadas por Sociedades de Desenvolvimento ou entidades empregadoras e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, que estejam filiados no o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos (SINTAP), cujo contrato é regulado pelo Código do Trabalho (aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e respetivas alterações) representados nos termos da lei, pelas associações sindicais outorgantes, qualquer que seja o local onde se encontrem a prestar a sua atividade profissional.

2- O presente ACT abrange, à data da sua celebração, 36 trabalhadores.

3- Os anexos ao ACT constituem parte integrante do mesmo, ficando as partes obrigadas ao seu cumprimento.

4- As disposições do presente ACT são aplicáveis, com as devidas adaptações, aos contratados a termo, exceto se a sua aplicação resulte expressamente excluída ou se revele incompatível com a duração do contrato.

Cláusula 2.ª**(Vigência, denúncia e revisão)**

1- O período de vigência do presente ACT será de vinte e quatro meses, nos termos da lei, renovando-se sucessivamente por períodos de doze meses até ser denunciado.

2 - A denúncia do ACT só poderá ser feita com a antecedência de três meses relativa ao respetivo período de vigência, por qualquer dos outorgantes, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, desde que acompanhada de uma proposta negocial.

3 - A contraparte deverá enviar à parte denunciante uma resposta escrita até quarenta e cinco dias após a receção da proposta, exprimindo uma posição relativa a todas as cláusulas, aceitando, recusando ou contrapondo, seguindo-se o processo negocial.

CAPÍTULO II**ADMISSÃO, ENQUADRAMENTO PROFISSIONAL E CARREIRAS PROFISSIONAIS****Secção I – Admissão****Cláusula 3.ª****(Admissão – Princípios gerais)**

1 - A admissão de trabalhadores faz-se mediante processo de seleção específico, em função do lugar a preencher e com subordinação aos seguintes critérios:

- a) Cumprimento de um programa anual de recursos humanos, constante do Plano de Atividades, aprovado em Assembleia Geral ou excepcionalmente mediante informação de necessidade urgente e inadiável, aprovada pela tutela;
- b) Definição prévia do perfil de cada função, tendo em conta a sua natureza e a adequada complementaridade das áreas de qualificação profissional dos trabalhadores;
- c) Verificação dos requisitos de admissão previstos, constantes da Cláusula 4.ª do presente ACT.

2 - A admissão de trabalhadores far-se-á mediante a celebração de contrato de trabalho.

3 - No preenchimento dos postos de trabalho privilegiar-se-á o recrutamento interno, desde que haja candidatos com perfil e habilitações literárias e profissionais adequadas.

4 - A admissão far-se-á pelo grau de desenvolvimento correspondente ao início da respetiva carreira.

Cláusula 4.ª**(Requisitos gerais de admissão)**

São requisitos de admissão os seguintes:

1 - Os mesmos requisitos gerais de admissão, previstos para os trabalhadores com vínculo de emprego público.

2 - São, ainda requisitos de admissão os seguintes:

- a) Vacinação efetuada e válida, de acordo com o plano nacional de vacinação e as funções desempenhadas, desde que recomendada pelo serviço de medicina no trabalho;
- b) Para o profissional de golfe, acresce a certificação profissional válida, com o mínimo de nível III, emitida pelo IPDJ – Instituto Português de Juventude e Desporto.

Cláusula 5.ª

(Recrutamento e seleção)

1 - Na admissão são adotados, isolada ou conjuntamente, os seguintes métodos de seleção:

- a) Avaliação curricular;
- b) Provas de conhecimento, teóricas ou práticas.

2 - Qualquer dos métodos referidos no número anterior pode ter carácter eliminatório e ser complementado por entrevista e ou exame psicotécnico de seleção.

3 - As provas de conhecimento, teóricas e práticas, podem compreender, de acordo com a decisão do Conselho de Administração das Sociedades de Desenvolvimento e tendo em conta as exigências do lugar a prover:

- a) Demonstração de conhecimentos de índole geral no âmbito do currículo técnico-profissional ou equivalente;
- b) Demonstração de conhecimentos de natureza técnica ou profissional e normativa exigíveis para o desempenho da função;
- c) Solução de problemas práticos circunscritos ao trabalho distribuível de acordo com a descrição de funções da respetiva categoria profissional.

4 - As provas referidas nas alíneas a), b) e c) do número anterior podem ser escritas ou orais.

5 - Os programas de provas de conhecimento são aprovados pelas respetivos Conselhos de Administração das Sociedades de Desenvolvimento.

Cláusula 6.ª

(Processo biográfico individual)

1 - A cada trabalhador corresponde um processo biográfico individual, do qual constam, pelo menos, os elementos relativos ao nome, data de nascimento e admissão, modalidades dos contratos de trabalho celebrados, carreira profissional, níveis de retribuição, outros abonos e incentivos recebidos, funções desempenhadas, datas de início e termo das férias, licenças e faltas que impliquem perda de retribuição ou diminuição dos dias de férias, sanções disciplinares e outros elementos relativos à biografia profissional, relevantes para efeitos de progressão na carreira, fiscais e de segurança social.

2 - O processo biográfico individual é organizado e mantido pela Unidade de Gestão de Recursos Humanos e só pode ser consultado pelo próprio trabalhador a que respeite ou por outrem por mandato escrito deste nos termos da lei.

3 - O processo biográfico individual pode ser organizado e mantido em suporte digital ou eletrónico, ficando sujeito à legislação em vigor relativa à proteção de dados.

Cláusula 7.ª

(Contrato de Trabalho)

1 - O contrato de trabalho constará de documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a entidade patronal outorgante e outro para o trabalhador, e conterá pelo menos os seguintes elementos:

- a) Nome completo;
- b) Carreira e Categoria Profissional;
- c) Horário de trabalho;
- d) Local de trabalho;
- e) Duração do período experimental;
- f) Modalidade e data de início do contrato de trabalho.

2 - Nos termos da legislação aplicável e com carácter excecional, as Sociedades de Desenvolvimento poderão celebrar contrato de trabalho a termo.

Cláusula 8.ª**(Período experimental)**

1 - Nos contratos por tempo indeterminado haverá, salvo expressa estipulação em contrário, um período experimental com a duração de 90 dias.

2 - Para trabalhadores contratados a termo, qualquer que seja o seu enquadramento, o período experimental é de 30 ou de 15 dias, conforme o contrato de trabalho tenha duração igual ou superior a seis meses ou inferior a esse período.

3 - Durante o período experimental, salvo acordo expresso em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

Cláusula 9.ª**(Cessação da relação de trabalho)**

A cessação da relação de trabalho rege-se pelo disposto no Código do Trabalho.

Secção II**Enquadramento profissional e carreiras profissionais****Cláusula 10.ª****(Conceitos)**

Para efeitos do presente ACT, considera-se:

1 - Grupos profissionais agrupam as carreiras e cargos de direção e chefia, onde os trabalhadores são enquadrados, dependendo da sua função dentro da empresa, de idêntica natureza, exigências e complexidade.

2 - Carreira profissional corresponde a um conjunto de categorias profissionais, que exigem conhecimentos, aptidões e habilitações literárias e ou profissionais de nível semelhante.

3 - Categoria profissional indica o grau profissional atribuído a um trabalhador no âmbito da sua carreira, diferenciadas pela posição, enquadradas de acordo com o Anexo II, e que contemplam o desenvolvimento da carreira/categoria em graus funcionais.

4 - Base de retribuição indica a posição remuneratória correspondente ao grau de desenvolvimento na carreira profissional do trabalhador.

5 - Ingresso indica a categoria de admissão em carreira dos quadros das Sociedades de Desenvolvimento.

6 - Progressão indica a transição de uma categoria profissional para outra, dentro da mesma carreira profissional.

7 - Reclassificação corresponde à mudança do trabalhador para área funcional distinta, com alteração ou não da sua carreira e ou categoria profissional inicial, quando as funções exercidas não correspondam à atividade efetivamente desenvolvida.

8 - Recolocação corresponde à colocação do trabalhador em função e ou local de trabalho adequado às suas condições pessoais e profissionais, aferidas designadamente por exame médico da medicina do trabalho, com alteração ou não da sua carreira/ categoria e grau de desenvolvimento.

9 - Reconversão corresponde à mudança do trabalhador para área funcional distinta, com a sua conseqüente Integração em carreira profissional diversa por reestruturação de atividades da entidade patronal, incluindo encerramento total ou parcial dos mesmos ou reorganização de atividades, designadamente, por Introdução de novas tecnologias.

Cláusula 11.ª

(Enquadramento Profissional)

- 1- As carreiras e categorias profissionais abrangidas por este ACT são as constantes do Anexo II.
- 2 - Nos mapas de pessoal das Sociedades de Desenvolvimento, os trabalhadores são:
 - a) Integrados por grupos profissionais, carreiras, categorias profissionais e grau de desenvolvimento, com menção do nome, área de atividade e escalão remuneratório.
 - b) Todos os trabalhadores vinculados às Sociedades de Desenvolvimento na data da entrada em vigor do presente ACT por contrato de trabalho a termo certo ou incerto são integrados no seu quadro de pessoal.
- 3 - Excetua-se do disposto no número anterior, os trabalhadores a exercer funções nas Sociedades de Desenvolvimento na sequência de celebração de acordo de cedência de interesse público previsto na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.
- 4 - A celebração de contrato de trabalho pressupõe a adesão do trabalhador a toda a regulamentação interna presente e futura, de que lhe será dado conhecimento a cada momento da sua vigência.

Clausula 12.ª

(Grupos profissionais)

A estrutura da classificação profissional dos trabalhadores das Sociedades de Desenvolvimento encontra-se organizada em quatro grupos profissionais, caracterizados a partir do respetivo conteúdo profissional genérico, conforme Anexo I.

Cláusula 13.ª

(Desenvolvimento das carreiras)

- 1 - As carreiras profissionais são compostas por categorias / graus de desenvolvimento, às quais correspondem funções de crescentes níveis de exigência, autonomia e responsabilidade, conforme consta do Anexo II.
- 2 - A cada categoria/ grau de desenvolvimento corresponde uma base de retribuição, tendo por base a evolução na carreira.

Cláusula 14.ª

(Ingresso e evolução na carreira)

- 1 - O ingresso na carreira obedece às regras constantes do presente ACT, designadamente:
 - a) O candidato tem de deter o perfil, as qualificações e a experiência adequados à função e à natureza do trabalho a desenvolver;
 - b) O ingresso na carreira efetua-se pela categoria base da respetiva carreira.
- 2 - A evolução na carreira faz-se por mudança para o grau de desenvolvimento imediatamente superior da categoria em que o trabalhador está integrado e dependerá da verificação cumulativa da permanência mínima de antiguidade na categoria e avaliação do desempenho, efetuada nos termos do sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração regional autónoma da Madeira, nos termos do Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, de 21 de agosto, com a última alteração constante no Decreto Legislativo Regional n.º 18/2020/M, de 31 de dezembro, com as devidas alterações orgânicas reportadas aos serviços das Sociedades de Desenvolvimento.

Cláusula 15.ª**(Condições de progressão na carreira)**

A progressão nas carreiras dos trabalhadores das Sociedades de Desenvolvimento é efetuada, por analogia, com as regras previstas para os trabalhadores em funções públicas.

Clausula 16.ª**(Descrição de Funções)**

1 - A descrição de funções das carreiras profissionais que integram os mapas de pessoal das Sociedades de Desenvolvimento constam do Anexo I e é exemplificativa, podendo ser determinado o exercício de outras tarefas, de natureza semelhante ou afim, e não pode, em caso algum, constituir fundamento para o não cumprimento do dever de obediência nem prejudicar a atribuição aos trabalhadores de tarefas de natureza semelhante ou afim, desde que o trabalhador possua formação ou experiência profissional adequadas.

2 - Os grupos profissionais respeitantes aos trabalhadores em regime de contrato de trabalho em comissão de serviço são estruturados em cargos de direção e chefia, constantes do Anexo III.

3 - Os grupos profissionais respeitantes aos restantes trabalhadores são estruturados em carreiras e categorias profissionais, constantes do Anexo II.

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

5 - A cada categoria corresponde uma base de retribuição, conforme consta no Anexo V.

Cláusula 17.ª**(Comissão de serviço)**

1 - A comissão de serviço rege-se pelo disposto no Código do Trabalho.

2 - A comissão de serviço referida no número anterior não determina a aquisição do cargo ou função correspondente às funções desempenhadas

3 - Os trabalhadores integrados em carreiras profissionais nas Sociedades de Desenvolvimento e que sejam nomeados para o exercício de funções em regime de comissão de serviço, cargos de direção e chefia não podem ser prejudicados na sua evolução profissional nem na sua retribuição.

Cláusula 18.ª**(Alteração da carreira)**

Sempre que se verifique necessidade de preenchimento de posto de trabalho, expressamente reconhecida pelo Conselho de Administração, é dada preferência ao recrutamento interno desde que o trabalhador reúna as condições habilitacionais e ou técnico profissionais previstas na lei e no ACT para esse preenchimento.

Cláusula 19.ª**(Alteração da carreira – Incapacidade profissional)**

1 - Em caso de incapacidade derivada de acidente de trabalho ou de doença profissional, comprovada pelos serviços de medicina no trabalho, a alteração de carreira, se possível, far-se-á para carreira de desenvolvimento semelhante ao daquela em que o trabalhador está integrado e em categoria de base de retribuição igual.

2 - Em caso de a incapacidade resultar de situação diferente da prevista no número anterior, comprovada pelos serviços de medicina no trabalho, a alteração deve fazer-se para carreira do mesmo grupo profissional, se possível, ou de outro grupo profissional, consoante a aptidão efetiva do trabalhador, em qualquer caso em categoria de base de retribuição igual ao da carreira de origem ou, não havendo, na categoria de base de retribuição de valor mais próximo do da categoria de origem, sem o exceder.

3 - Quando da aplicação do disposto nos números anteriores resulte a integração em categoria de base de retribuição inferior à originariamente detida pelo trabalhador, este deve manter aquela base de retribuição.

4 - Não existindo carreira no quadro de pessoal que satisfaça as exigências de alteração previstas nos números 1 e 2, o trabalhador continua integrado na sua carreira até ser organizado processo de incapacidade ou de reforma, consoante o caso, por iniciativa do serviço, mediante parecer da medicina do trabalho e submissão a junta médica.

Cláusula 20.^a

(Pessoal de direção e chefia)

1 - Os titulares dos cargos de direção e chefia serão nomeados pelo conselho de administração das Sociedades de Desenvolvimento, sendo os cargos exercidos em regime de comissão de serviço, nos termos do Código do Trabalho.

2 - O exercício de cargos em regime de comissão de serviço está sujeito a acordo escrito das partes, donde conste a identificação dos outorgantes, o cargo a desempenhar e a respetiva retribuição.

3 - O perfil dos candidatos a recrutar deve ter em conta a área funcional da estrutura orgânica cujo cargo de direção ou chefia se trate de preencher.

4 - O recrutamento para os cargos de direção faz-se em obediência aos seguintes critérios:

- a) Nível I: Diretor de serviços - de entre chefes de divisão e ou titulares de licenciatura e experiência profissional adequada;
- b) Nível II: Chefe de divisão ou cargo equiparável - de entre trabalhadores titulares de licenciatura e experiência profissional adequada;
- c) Quando tal se justifique, o recrutamento para o cargo equiparado a chefe de divisão para a direção do Campo de Golfe pode recair em indivíduos habilitados com o 12.º ano de escolaridade ou equivalente e no mínimo com qualificação de nível III do IPDJ, de reconhecida competência e comprovada experiência, na medida do exigido pelo cargo a preencher.

5 - O recrutamento para os cargos de chefia faz-se em obediência aos seguintes critérios:

- a) Nível III: Chefe de serviço - de entre trabalhadores titulares de licenciatura e/ou experiência profissional adequada;
- b) Nível IV: Chefe de Secção - de entre trabalhadores com habilitação mínima de 12.º ano e formação técnico profissional adequada às funções a desempenhar na respetiva subdivisão orgânica.

Cláusula 21.^a

(Funções de secretariado de apoio à administração e gestão)

1 - Os trabalhadores que exerçam funções de secretariado são nomeados em regime de comissão de serviço, com o seu acordo, por deliberação do Conselho de Administração e, sem prejuízo do disposto no número seguinte, cessam aquelas funções, sem quaisquer formalidades, na data da cessação ou da suspensão de funções de quem os designou.

2 - As funções de secretariado cessam, ainda a todo o tempo, por iniciativa do Conselho de Administração ou do trabalhador.

3 - Os trabalhadores que exercem funções de secretariado têm direito a um suplemento remuneratório no montante de 10% da retribuição base.

Cláusula 22.ª

(Reenquadramento profissional)

O reenquadramento consiste na correspondência da carreira/categoria anterior revista com o respetivo enquadramento no grupo profissional, carreira, categoria, grau de desenvolvimento e base de retribuição previstas no presente ACT, sem prejuízo de quaisquer direitos.

Secção III

(Direitos e deveres)

Cláusula 23.ª

(Deveres das Sociedades de Desenvolvimento)

São deveres das Sociedades de Desenvolvimento, para além de outros decorrentes da lei e do presente ACT:

- 1 - Cumprir e fazer cumprir a lei, o presente ACT e demais regulamentos.
- 2 - Proporcionar e manter boas condições de trabalho, designadamente em matéria de salubridade, higiene e segurança.
- 3 - Promover a formação profissional dos trabalhadores.
- 4 - Passar, a solicitação dos trabalhadores, em qualquer altura e mesmo após a cessação do contrato, declarações ou certificados de trabalho donde constem antiguidade, funções ou cargos desempenhados, bem como outras referências relativas à respetiva situação e currículo.
- 5 - Facultar a consulta do processo individual de cada trabalhador sempre que este, ou o seu representante legal, o solicitem.

Cláusula 24.ª

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores, para além de outros decorrentes da lei e do presente ACT:

- 1 - Cumprir o presente ACT e demais regulamentação, designadamente em matéria jurídica laboral.
- 2 - Participar em ações de formação.
- 3 - Contribuir eficazmente para o aumento da produtividade em tudo o que estiver ao seu alcance.
- 4 - Cumprir as normas de salubridade e higiene e de segurança do trabalho, equipamento e instalações e uso, com respeito e em condições de asseio e salubridade dos fatos de trabalho, fardas e demais artigos de vestuário sem o alterar e demais equipamento de proteção individual.
- 5 - Manter atualizada toda a documentação profissional necessária para o exercício das suas funções.
- 6 - Zelar pelo bom estado de conservação e funcionamento das instalações, equipamento, ferramentas, materiais e outros bens que lhes sejam confiados.
- 7 - Velar pela integridade do património das Sociedades de Desenvolvimento, comunicando superiormente qualquer dano ou prejuízo causado por terceiros, a que assistam ou de que venham a ter conhecimento no decorrer da sua atividade profissional.

8 - Dar conhecimento, através da linha hierárquica, das deficiências que verifiquem e que afetem o regular e normal funcionamento dos serviços.

9 - Propor sugestões de melhoria nos métodos de trabalho utilizados.

Cláusula 25.^a

(Deveres dos trabalhadores em funções de direção e chefia)

Constituem deveres específicos dos trabalhadores investidos em funções de direção e chefia, para além de outros decorrentes da lei e do presente ACT:

1 - Adotar uma atitude de permanente reflexão sobre a estrutura organizativa pela qual são responsáveis, no sentido do seu aperfeiçoamento e da simplificação do trabalho e circuitos,

2 - Cooperar com os demais serviços no sentido de que os objetivos a atingir o possam ser com mais eficácia e maior economia de tempo,

3 - Planear e programar as respetivas atividades com vista a alcançar melhores níveis de coordenação e promover a distribuição das tarefas pelos trabalhadores de si dependentes segundo padrões de equilíbrio relativo,

4 - Gerar condições que influenciem nos trabalhadores de si dependentes a criação de uma atitude mental propícia ao desenvolvimento da formação no posto de trabalho,

5 - Velar para que o trabalho na área do seu departamento seja executado prontamente,

6 - Dar seguimento imediato e ou em tempo útil a todas as solicitações e reclamações que lhe sejam apresentadas.

Cláusula 26.^a

(Direitos dos trabalhadores)

1 - São direitos dos trabalhadores das Sociedades de Desenvolvimento a exercer nas condições estabelecidas, para além de outros previstos na lei e no presente ACT:

- a) Receber pontualmente e pela forma adequada a retribuição devida;
- b) Formular exposições e fazer reclamações sobre qualquer assunto de interesse para as Sociedades de Desenvolvimento ou que julguem lesivo dos seus direitos.

2 - Os trabalhadores têm ainda a faculdade de solicitar a confirmação por escrito de ordens ou instruções recebidas nos casos seguintes:

- a) Quando haja motivo sério para duvidar da sua autenticidade;
- b) Quando as julguem ilegais.
- c) O pedido de confirmação das ordens ou instruções deverá ser feito por escrito e invocar e fundamentar, expressamente, os motivos referidos no número anterior.

3 - Se o pedido de confirmação das ordens ou instruções não for satisfeito em tempo útil, o trabalhador das Sociedades de Desenvolvimento comunicará por escrito o facto ao superior hierárquico imediato, executando seguidamente a ordem ou instrução, salvo se houver prejuízo para pessoas e bens.

Cláusula 27.^a

(Prerrogativas dos trabalhadores)

Para defesa das atribuições de interesse público prosseguidas pelas Sociedades de Desenvolvimento, os respetivos trabalhadores têm as seguintes prerrogativas:

1 - Podem intervir junto de indivíduos que perturbem a ordem nos locais onde exerçam as suas funções, se necessário solicitando a presença da respetiva autoridade.

2 - Podem reclamar o auxílio das autoridades administrativas e policiais quando tal for estritamente necessário para o desempenho das suas funções.

CAPÍTULO III

PRESTAÇÃO DO TRABALHO

Cláusula 28.ª

(Objeto do Contrato - Exercício de funções)

1 - A atividade para que o trabalhador é contratado é definida genericamente no contrato de trabalho e deve ser estipulada por remissão para as carreiras/categorias previstas no Anexo II.

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.

Cláusula 29.ª

(Local de trabalho)

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

2 - As Sociedades de Desenvolvimento, atentas as necessidades de serviço, podem mudar os trabalhadores de local de trabalho, nos termos do disposto no Código do Trabalho.

Cláusula 30.ª

(Período normal de trabalho)

1 - O período normal de trabalho nas Sociedades de Desenvolvimento não pode exceder, em termos médios, as 35 horas semanais.

2 - A fim de harmonizar os horários de trabalho, os horários atualmente contratualizados de 40 horas semanais são reduzidos para 35 horas semanais, a partir da data da entrada em vigor do ACT.

Cláusula 31.ª

(Duração dos períodos de trabalho)

1 - O período diário de trabalho deve ser interrompido por um intervalo de descanso de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

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

Cláusula 32.^a**(Modalidades de horários 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 - Em função da natureza da atividade, por motivo de conveniente organização do serviço ou mediante requerimento do trabalhador, as Sociedades determinam ou podem autorizar a adoção de uma das seguintes modalidades de horário de trabalho:

- a) Horário rígido;
- b) Horário flexível;
- c) Jornada contínua;
- d) Horário concentrado;
- e) Horário por turnos.

3 - As modalidades dos horários de trabalho são objeto de regulamento aprovado pelo Conselho de Administração, sob proposta da chefia e informação da Unidade de Gestão de Recursos Humanos.

4 - As Sociedades de Desenvolvimento dispõem de um registo de assiduidade e de gestão das presenças informatizado, que permita:

- a) Apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação da hora de início e de termo do trabalho;
- b) O registo de assiduidade e gestão das presenças será objeto de regulamento específico.

5 - Os mapas a afixação dos horários de trabalho obedecem ao disposto no Código do Trabalho.

Cláusula 33.^a**(Horário rígido)**

1 - Horário rígido é aquele que, exigindo o cumprimento da duração semanal do trabalho, se reparte por dois períodos diários, com horas de entrada e de saída fixas idênticas, separados por um intervalo de descanso.

2 - A adoção do horário rígido não prejudica a possibilidade de fixação, para os trabalhadores com deficiência, pelo respetivo dirigente máximo e a pedido do interessado, de mais do que um intervalo de descanso e com duração diferente da prevista no regime geral, mas sem exceder no total os limites neste estabelecidos.

Cláusula 34.^a**(Horário flexível)**

1 - Horário flexível é o que permite ao trabalhador de um serviço gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída.

2 - A adoção de qualquer horário flexível está sujeita às seguintes regras:

- a) A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos órgãos ou serviços, especialmente no que respeita às relações com o público;
- b) É obrigatória a previsão de plataformas fixas da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas
- c) Não podem ser prestadas, por dia, mais de 10 horas de trabalho;
- d) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido à semana, à quinzena ou ao mês.

3 - O débito de horas, apurado no final de cada período de aferição, dá lugar à marcação de uma falta, que deve ser justificada nos termos da legislação aplicável, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho.

4 - Relativamente aos trabalhadores com deficiência, o excesso ou débito de horas apurado no final de cada um dos períodos de aferição pode ser transportado para o período imediatamente seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de cinco e dez horas, respetivamente, para a quinzena e para o mês.

5 - Para efeitos do disposto no n.º 3, a duração média do trabalho é de sete horas e, nos serviços com funcionamento ao sábado de manhã, a que resultar do respetivo regulamento.

6 - As faltas a que se refere o n.º 3 são reportadas ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

Cláusula 35.ª

(Jornada Contínua)

1 - A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso nunca superior a trinta minutos, que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho.

2 - A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determinar uma redução do período normal de trabalho diário nunca superior a uma hora.

3 - A jornada contínua pode ser adotada nos casos de horários específicos previstos na presente lei e em casos excecionais, devidamente fundamentados, designadamente nos seguintes:

- 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, tutor ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa 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) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

4 - O tempo máximo de trabalho seguido, em jornada contínua, não pode ter uma duração superior a cinco horas.

Cláusula 36.ª

(Horário concentrado)

1 - O trabalhador e as Sociedades de Desenvolvimento podem acordar por escrito no regime de horário concentrado, nos termos previstos no Código do Trabalho.

2 - A retribuição auferida pelo trabalhador não sofre qualquer redução.

Cláusula 37.ª

(Horário por turnos)

1 - Os Conselhos de Administração poderão, atentas as exigências operacionais de cada serviço, estabelecer o regime de trabalho por turnos para parte dos seus trabalhadores.

2 - 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 a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.

3 - Deverão ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento do órgão ou serviço ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho.

4 - A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

5 - A prestação de trabalho por turnos deverá obedecer às seguintes regras:

- a) Os turnos são rotativos, estando o respetivo pessoal sujeito à sua variação regular;
- b) Nos serviços de funcionamento permanente não podem ser prestados mais de seis dias consecutivos de trabalho;
- c) As interrupções a observar em cada turno devem obedecer ao princípio de que não podem ser prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivo;
- d) As interrupções destinadas a repouso ou refeição, quando não superiores a 30 minutos, consideram-se incluídas no período de trabalho;
- e) O dia de descanso semanal deve coincidir com o domingo, pelo menos uma vez em cada período de quatro semanas;
- f) A mudança de turno só pode ocorrer após o dia de descanso.

6 - A organização dos turnos e correspondentes horários deverão ser estabelecidos pelos responsáveis do serviço e submetidos a homologação pela Unidade de Gestão de Recursos Humanos.

7 - Por razões de manutenção ou reparação de equipamento, ou outras devidamente fundamentadas, a prestação de trabalho em regime de turnos poderá ser suspensa, devendo aos trabalhadores abrangidos ser atribuído um horário adequado às tarefas que lhes forem cometidas.

8 - A recusa não justificada da prestação de trabalho em regime de turnos constitui infração disciplinar.

Cláusula 38.º

(Adaptabilidade)

1 - Sem prejuízo do período normal de trabalho previsto no presente ACT, sempre que circunstâncias relevantes e devidamente fundamentadas o justifiquem, nomeadamente o esforço para a harmonização dos horários de trabalho em todas as Sociedades de Desenvolvimento aumento ocasional da procura, em especial nos empreendidos sob gestão direta, o período normal de trabalho pode ser definido em termos médios atendendo às necessidades imperiosas dos serviços e/ou aos interesses superiores dos trabalhadores envolvidos, como seja a conciliação da vida familiar com a vida profissional, observados os procedimentos previstos no n.º 2 do artigo 217.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, no caso da alteração de horário de trabalho exceder uma semana.

2 - Nos casos previstos no número anterior, o aumento do período normal de trabalho tem como limites duas horas diárias e 45 horas semanais, a realizar em média num período de três meses, estabelecendo -se o período de referência para a duração média do trabalho em quatro meses.

3 - O trabalho suplementar prestado por motivo de força maior não será contabilizado para efeitos de determinação dos limites referidos no número anterior.

4 - Nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior a trinta e cinco horas, a redução diária não pode ser superior a duas horas, mas as partes podem acordar na redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição, desde que haja prestação de trabalho no dia seguinte.

5 - As Sociedades de Desenvolvimento podem ainda celebrar acordos de adaptabilidade individual com os seus trabalhadores, nos quais defina o período normal de trabalho em termos médios com os limites constantes dos números 2 a 4 da presente cláusula.

6 - O acordo referido no número anterior é celebrado por escrito, mediante proposta escrita das Sociedades de Desenvolvimento, a qual se presume aceite caso o trabalhador não se oponha à mesma nos 14 dias seguintes ao seu conhecimento, aí incluídos os prazos de consulta à associação sindical respetiva ou aos delegados sindicais, no caso de alteração do horário de trabalho exceder uma semana.

7 - Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, por motivos indispensáveis ao funcionamento do serviço ou quando circunstâncias relevantes e devidamente fundamentadas o justifiquem, nomeadamente para fazer face a aumentos do volume de trabalho, de carácter ocasional e limitadas no tempo, o período normal de trabalho pode ser aumentado até duas horas por dia, não podendo ultrapassar 50 horas por semana, mediante acordo com o trabalhador, a celebrar por escrito, tendo o acréscimo por limite cento e cinquenta horas por ano, devendo a compensação do trabalho prestado em acréscimo constar do acordo a celebrar com o trabalhador.

Cláusula 39.ª

(Teletrabalho)

1 - O regime de teletrabalho depende de aprovação do Conselho de Administração mediante informações fundamentadas da chefia e da Unidade de Gestão de Recursos Humanos.

2 - O regime de teletrabalho constará de acordo escrito a celebrar entre o trabalhador e a entidade patronal.

3 - Na execução deste regime observar-se-ão as disposições constantes do Código do Trabalho.

Cláusula 40.ª

(Isenção de Horário)

1 - O regime de isenção de horário de trabalho depende de aprovação do Conselho de Administração mediante informações fundamentadas da chefia e da Unidade de Gestão de Recursos Humanos.

2 - O regime de isenção de horário poderá ser autorizado ao trabalhador que reúna as condições e se encontre nas situações previstas no Código do Trabalho.

3 - Aos trabalhadores que desempenham funções em regime de comissão de serviço é atribuído, no período que durar a referida comissão, o regime de isenção de horário de trabalho.

4 - O regime de isenção de horário de trabalho constará de acordo escrito.

5 - Nos termos do que for acordado, a isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades:

- a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, que não excedam duas horas por dia e 10 horas por semana;
- c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

6 - Na falta de estipulação das partes o regime de isenção de horário segue o disposto na alínea a) do número anterior.

7 - O acordo referido no número 4 deverá ser enviado à Direção Regional do Trabalho, nos termos aplicáveis.

Cláusula 41.ª

(Trabalho suplementar)

1-Considera-se trabalho suplementar o trabalho prestado fora do período normal de trabalho e desde que devidamente fundamentado pelo superior hierárquico e previamente autorizado pela Unidade de Gestão de Recursos Humanos.

2- O trabalho suplementar só poderá ser prestado quando as Sociedades de Desenvolvimento tenham de fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho e não se justifique para tal a admissão de trabalhadores.

3 - O trabalho suplementar está sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) cento e cinquenta horas 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.

4 - O trabalho suplementar será sempre registado informaticamente, imediatamente antes e depois do seu início e termo, nos termos do Código do Trabalho.

5 - Não havendo inconveniente para o serviço, as horas de trabalho extraordinário poderão ser compensadas com folgas ou deduções no período normal de trabalho, mediante acordo com o trabalhador.

6 - A compensação referida no número anterior é obrigatoriamente utilizada no ano civil em que o trabalho suplementar for prestado, salvo a relativa ao mês de dezembro, que poderá ser utilizada até fins de janeiro do ano seguinte, e, em qualquer caso, segundo escalonamento que atenda aos interesses do serviço e do trabalhador.

7 - A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso obrigatório, para além da retribuição por trabalho suplementar ou compensação em tempo, dá lugar a um dia adicional de descanso.

8 - A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso complementar ou feriado não dá lugar a um dia adicional de descanso.

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

10 - Nenhum trabalhador se pode recusar à prestação de trabalho extraordinário, sem prejuízo de poder ser dispensado da prestação de tal trabalho quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicite.

11 - A recusa não justificada da prestação de trabalho extraordinário constitui infração disciplinar.

Cláusula 42.^a

(Trabalho noturno)

1 - Considera-se trabalho noturno, o trabalho prestado entre as 22 horas e as 6 horas do dia seguinte.

2 - Não é considerado trabalho noturno o trabalho prestado em regime de turnos.

CAPÍTULO IV

RETRIBUIÇÃO DO TRABALHO

Secção I

Disposições gerais sobre retribuição

Cláusula 43.^a

(Cálculo da retribuição horária)

Sempre que se torne necessário determinar a retribuição horária correspondente a determinada categoria ou valor hora, esta é calculada de acordo com o disposto no Código do Trabalho.

Cláusula 44.^a**(Tempo e forma de pagamento da retribuição)**

- 1 - O pagamento da retribuição mensal é efetuado no dia 20 de cada mês mediante transferência bancária para o IBAN indicado pelo trabalhador.
- 2 - Em condições excepcionais, o pagamento pode ser efetuado até ao último dia do mês ou até estarem reunidos todos os elementos de suporte ao pagamento.
- 3 - O registo de transferência bancária é comprovativo do pagamento e do mesmo dá quitação.
- 4 - No ato de pagamento da retribuição a entidade empregadora deve enviar ao trabalhador documento eletrónico para o email indicado pelo mesmo, onde conste a identificação e o nome completo deste, o número de beneficiário da segurança social, a empresa de seguros para a qual se encontra transferida a responsabilidade em caso de acidente de trabalho, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.
- 5 - O pagamento das retribuições variáveis deve ser efetuado simultaneamente com as remunerações do mês seguinte àquele a que respeitam, e constarão do documento emitido nos termos do n.º 4 desta cláusula.

Cláusula 45.^a**(Retribuição dos trabalhadores em regime de tempo parcial)**

A retribuição base dos trabalhadores em regime de tempo parcial é equivalente à fração da retribuição base do trabalho a tempo completo para a mesma categoria profissional correspondente ao respetivo tempo de trabalho.

Cláusula 46.^a**(Retribuição dos cargos de direção e chefia)**

- 1 - A retribuição base dos titulares dos cargos de direção e chefia é a constante do Anexo V.
- 2 - Aos titulares dos cargos de direção e chefia é conferida a opção pela retribuição base da carreira de origem.

Cláusula 47.^a**(Retribuição do trabalho suplementar)**

O trabalho suplementar, e desde que não se verifique a compensação mencionada nos números 5 e 6 da cláusula 41.^a é pago, salvo tratamento mais favorável na Lei, pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

- 1 - 25% pela primeira hora ou fração desta e 37,5% por hora ou fração subsequente, em dia útil;
- 2 - 50% por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

Cláusula 48.^a**(Retribuição do trabalho noturno)**

- 1 - O trabalho noturno deve ser remunerado com um acréscimo de 25% relativamente à retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia.

2 - O acréscimo previsto no número 1 da presente cláusula poderá ser substituído por redução equivalente do período normal de trabalho, sendo a decisão da entidade empregadora.

3 - Não há lugar ao pagamento do acréscimo remuneratório nas seguintes atividades:

- a) Ao serviço de atividades que sejam exercidas exclusiva ou predominantemente durante esse período;
- b) Ao serviço de atividades que, pela sua natureza ou por força da lei, devam necessariamente funcionar à disposição do público durante o mesmo período;
- c) Quando o acréscimo remuneratório pela prestação de trabalho noturno se encontre integrado na remuneração base.

Cláusula 49.^a

(Retribuição por regime de isenção de horário de trabalho)

1 - Os trabalhadores em regime de isenção de horário de trabalho têm direito a um subsídio mensal, cujo valor se fixará entre 10% e 20% da respetiva retribuição base.

2 - Os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente ACT auferiram um valor superior, o valor do subsídio não será atualizado até chegar ao valor de 20%.

3 - No caso de pessoal de direção, com tabela salarial específica, este subsídio integra a referida tabela.

4 - A retribuição por isenção de horário de trabalho será abonada mensalmente, nos termos estipulados no Código do Trabalho.

5 - Perde o direito A retribuição por isenção de horário de trabalho, pelo período correspondente, o trabalhador que estiver ausente do serviço por faltas, independentemente do tipo de falta.

Cláusula 50.^a

(Subsídio de turno)

1 - Os trabalhadores em regime de turno têm direito a um subsídio mensal, cujo valor não poderá exceder 25% da respetiva retribuição base se o trabalho a prestar trabalho em regime de turnos se estender, total ou parcialmente a períodos noturnos.

2 - O valor do subsídio por turno será abonado mensalmente, nos termos do Código do Trabalho.

3 - Perde o direito ao subsídio de turno, pelo período correspondente, o trabalhador que estiver ausente do serviço por faltas, independentemente do tipo de falta.

Cláusula 51.^a

(Despesas de representação)

1 - Os titulares de cargos de direção podem auferir um abono para despesas de representação, processados em 12 mensalidades, nos termos do Anexo V.

2 - Perde o direito ao abono de despesas de representação, pelo período correspondente, o trabalhador que estiver ausente do serviço por faltas, independentemente do tipo de falta.

Cláusula 52.^a**(Subsídio de Natal)**

- 1 - Os trabalhadores das Sociedades de Desenvolvimento têm direito a subsídio de Natal, calculado nos termos previstos no Código do trabalho.
- 2 - O subsídio de Natal é pago no mês de novembro de cada ano.

Cláusula 53.^a**(Retribuição do período de férias e subsídio de férias)**

- 1 - A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo.
- 2 - O cálculo do subsídio de férias é efetuado de acordo com o estipulado no Código do Trabalho.
- 3 - O subsídio de férias referido é pago no mês de junho, salvo no ano de ingresso ou de cessação de funções.

Cláusula 54.^a**(Subsídio de refeição)**

- 1 - Os trabalhadores das Sociedades de Desenvolvimento têm direito a um subsídio de refeição por cada dia de trabalho efetivamente prestado, desde que preste serviço efetivo de pelo menos metade do horário de trabalho diário fixado.
- 2 - As Sociedades de Desenvolvimento harmonizarão o montante pago a título de subsídio de refeição.
- 3 - O valor do subsídio de refeição é fixado em 6,41€, a partir da data de entrada em vigor do presente ACT.
- 4 - O valor do subsídio de refeição é atualizado tendo por referência a percentagem definida para os trabalhadores em regime de contrato em funções públicas e com efeitos à referida atualização.

Cláusula 55.^a**(Subsídio de Transporte, Ajudas de Custo e outras Despesas por Deslocação)**

- 1 - Ao trabalhador que é transferido provisoriamente e até 1 (um) ano para outro local de trabalho e que tenha de percorrer uma distância adicional superior a 30 km em cada um dos trajetos de ida e volta entre a sua residência permanente e o local de trabalho é atribuído o subsídio de transporte de montante equivalente ao valor do passe social.
- 2 - Poderão ser atribuídas ajudas de custo, contra fatura ou mediante o pagamento de compensação pecuniária, tendo por referência os termos e os montantes definidos para os restantes trabalhadores do setor empresarial da RAM.

Cláusula 56.^a**(Despesas de telecomunicações)**

- 1 - As Sociedades de Desenvolvimento podem pagar aos seus trabalhadores os encargos com comunicações de voz e dados móveis, e disponibilizar equipamentos móveis, com fundamento em razões de serviço.
- 2 - O pagamento das despesas com telecomunicações é definido por deliberação do Conselho de Administração, mediante informação fundamentada e detalhada do superior hierárquico.

3 - O pagamento das despesas mencionadas no número anterior será integrado na conta empresarial da Sociedade a que pertence o trabalhador.

Cláusula 57.ª

(Abono para Falhas)

1 - Os trabalhadores das Sociedades de Desenvolvimento têm direito a um suplemento remuneratório designado "abono para falhas" desde que manuseiem ou tenham à sua guarda, nas áreas de tesouraria, valores, numerário, títulos ou documentos, sendo por eles responsáveis.

2 - O referido suplemento é fixado em 32,41 mensais.

3 - Em caso de ausência do trabalhador que auferir o suplemento, o trabalhador substituto receberá o referido suplemento em relação ao tempo que durar a substituição.

4 - A atribuição do abono para falhas está dispensada da prestação de caução e será aprovada por deliberação do Conselho de Administração mediante informação fundamentada do superior hierárquico e da Unidade de Estão de Recursos Humanos.

5 - Na entrada em vigor do presente ACT são revistas todas as situações dos trabalhadores que auferem abono para falhas.

Cláusula 58.ª

(Subsídio de insularidade)

1 - O subsídio de insularidade é atribuído aos trabalhadores das Sociedades de Desenvolvimento que desempenham funções na Ilha da Madeira, nos mesmos termos e condições dos restantes trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas.

2 - O subsídio de insularidade do Porto Santo é atribuído aos trabalhadores das Sociedades de Desenvolvimento que desempenham funções na Ilha do Porto Santo, nos mesmos termos e condições dos restantes trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas.

Cláusula 59.ª

(Incentivos)

1 - O Conselho de Administração pode deliberar, nos termos do Código do Trabalho, de forma casuística e mediante informação do superior hierárquico e da Unidade de Gestão de Recursos Humanos, a atribuição de um incentivo ou gratificação resultante do volume de vendas, designadamente dos trabalhos de artesanato e da prestação de serviços de formador.

2 - Os incentivos a que se refere o número anterior são excluídos da retribuição.

Secção II**Enquadramento Salarial****Cláusula 60.^a****(Critérios e definições)**

1 - Ao enquadramento nas carreiras profissionais corresponde uma tabela salarial respeitante às categorias profissionais e aos cargos exercidos em regime de comissão de serviço, identificados por grupo profissional, carreira, categoria e respetivos montantes pecuniários.

2 - As posições retributivas e montantes pecuniários de referência da tabela salarial são os constantes dos Anexos II e V.

3 - O cálculo das remunerações acessórias incide sobre a retribuição base.

Cláusula 61.^a**(Atualizações salariais)**

As atualizações salariais têm por referência a percentagem definida para os trabalhadores em funções públicas, com arredondamento à unidade por defeito.

Cláusula 62.^a**Diuturnidades**

São extintas as diuturnidades para os trabalhadores das Sociedades de Desenvolvimento, com contratos de trabalho inseridos em Convenções Coletivas de Trabalho, a partir da data da entrada em vigor do presente ACT.

CAPÍTULO V**DESCANSOS E SUSPENSÃO DA PRESTAÇÃO DO TRABALHO****Cláusula 63.^a****(Descanso semanal e complementar)**

1 - Todos os trabalhadores terão direito a dois dias de descanso – um dia de descanso semanal e um dia de descanso complementar:

- a) O dia de descanso semanal, que, em princípio, será o domingo;
- b) O dia de descanso complementar, que, em princípio, será o sábado.

2 - Excetuam-se do disposto nas alíneas a) e b) do número anterior os trabalhadores dos empreendimentos e em regime de horário não regular.

Cláusula 64.^a**(Férias)**

1 - O trabalhador tem direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuídas, aplicando-se nesta matéria o disposto no Código do Trabalho, com as exceções constantes dos números seguintes.

2 - O período anual de férias é de 25 dias úteis.

3 - Ao período anual de férias, acresce um dia útil por cada dez anos de serviço efetivo do trabalhador às Sociedades de Desenvolvimento.

Cláusula 65.^a

(Feriados obrigatórios e facultativos)

1 - São feriados obrigatórios:

1 de janeiro;
Sexta-feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de abril;
1 de maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de junho;
1 de julho
15 de agosto;
5 de outubro;
1 de novembro;
1, 8, 25 e 26 de dezembro.

2 - Além dos feriados obrigatórios serão observados:

- a) Feriado municipal da localidade de trabalho;
- b) Outros feriados decretados pelo Governo Regional.

3- O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, sem que o empregador os possa compensar com trabalho suplementar.

Cláusula 66.^a

(Tolerância de ponto)

1 - O trabalho prestado em dia de tolerância de ponto dá direito a que o trabalhador goze um dia de folga compensatória na semana seguinte, ou noutro dia a acordar;

2 - Nos dias em que o trabalhador goze a folga compensatória por prestação de trabalho em dia de tolerância a que tem direito, perderá o respetivo subsídio de alimentação.

Cláusula 67.^a

(Falta autorizada ou aprovada)

1 - Ao regime de faltas aplica-se o disposto no Código do Trabalho.

2 - Aos trabalhadores das Sociedades de Desenvolvimento que prestam as suas funções no Porto Santo, em caso de falta justificada nos termos do Código do Trabalho e que a mesma importe deslocação à ilha da Madeira, ter-se-ão também por justificadas as faltas no dia ou parte, estritamente necessários à viagem de ida e regresso, no máximo um dia.

3 - Para efeitos de justificação de faltas, as Sociedades de Desenvolvimento podem solicitar ao trabalhador prova do facto invocado para a justificação.

CAPÍTULO VI**VICISSITUDES CONTRATUAIS****Cláusula 68.^a****(Mobilidade Geográfica)**

1 - A entidade empregadora só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 - O empregador e o trabalhador, por acordo expresso, podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior.

3 - No caso previsto na segunda parte do n.º 1, o trabalhador querendo rescindir o contrato tem direito à indemnização fixada no artigo 366º do Código do Trabalho, salvo se a entidade empregadora provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

4 - A entidade empregadora custeará sempre as despesasfeitas pelo trabalhador, diretamente impostas pela transferência.

Cláusula 69.^a**(Transferência Temporária do Trabalhador)**

1 - Quando o interesse da empresa o exija, o empregador pode transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho.

2 - Da ordem de transferência, além da justificação, por escrito, deve constar o tempo previsível da alteração, que, salvo condições especiais, não pode exceder doze meses.

3 - O empregador deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência temporária decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes do alojamento.

Cláusula 70.^a**(Procedimento)**

Salvo motivo imprevisível, a decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com quinze dias de antecedência.

Cláusula 71.^a**(Mobilidade Funcional)**

1 - As Sociedades de Desenvolvimento podem, quando o interesse destas o exija, encarregar o trabalhador de funções não compreendidas na sua categoria profissional.

2 - O disposto no número anterior não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito a auferir das vantagens inerentes à atividade temporariamente desempenhada enquanto exercer tais funções.

3 - A ordem de alteração da sua atividade, deve ser justificada e comunicada ao trabalhador por escrito, indicando o tempo dessa alteração, nunca superior a dois anos.

Cláusula 72.^a**(Objeto do Contrato - Exercício de funções diferentes)**

1 - As Sociedades de Desenvolvimento podem encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções diferentes, por exclusiva conveniência de serviço e sem alteração da sua situação profissional, o desempenho de um posto de trabalho correspondente a outra categoria ou grupo profissional.

2 - A competência para a atribuição de funções diferentes pertence ao Conselho de Administração, mediante informação fundamentada do superior hierárquico a que pertence o trabalhador e da Unidade de Gestão de Recursos Humanos e, tratando-se de substituição de trabalhador, cessa imperativamente na data em que o trabalhador substituído regressa.

3 - Na atribuição de funções diferentes serão observados os seguintes princípios:

- a) O trabalhador a designar deve pertencer ao grupo profissional e à carreira correspondente às funções a desempenhar e só quando tal se mostrar impossível ou inconveniente é permitido designar trabalhador de outra carreira ou grupo profissional;
- b) O trabalhador deve dispor de habilitações literárias não inferiores às da nova situação e de qualificação profissional equivalente.

Cláusula 73.^a**(Cedência de trabalhador)**

1 - A cedência ocasional consiste na disponibilização temporária de trabalhador, pelas Sociedades de Desenvolvimento, para prestar trabalho a outra entidade, a cujo poder de direção aquele fica sujeito, mantendo-se o vínculo contratual inicial.

2 - Poderá ser autorizada a transferência ou desvinculação definitiva dos quadros de pessoal das Sociedades, não conferindo direito a indemnização.

3 - Ao regime de cedência aplicam-se as regras do Código do Trabalho e demais legislação aplicável.

Cláusula 74.^a**(Licença sem retribuição)**

1 - Compete ao Conselho de Administração decidir sobre os pedidos de licença sem retribuição dos trabalhadores.

2 - O regime de licença sem retribuição poderá ser autorizado, mediante parecer do respetivo serviço no máximo até 3 anos.

3 - Findo o prazo a que se refere o número anterior, o trabalhador que não retome a atividade nas Sociedades de Desenvolvimento, considera-se rescindido o contrato por iniciativa do trabalhador, não conferindo direito a indemnização.

CAPÍTULO VII**FORMAÇÃO PROFISSIONAL**Cláusula 75.^a**(Princípios Geral)**

1 - As Sociedades de Desenvolvimento devem proporcionar aos trabalhadores ações de formação profissional adequadas à sua qualificação e aperfeiçoamento profissional e prossegue objetivos de atualização técnica e científica ou de desenvolvimento de projetos.

2 - Considera-se como formação profissional a formação por iniciativa do trabalhador e a formação por meios telemáticos.

3 - A formação prevista no número anterior deve ser planeada e programada e integrar o Plano de Atividades e Orçamento das Sociedades de Desenvolvimento.

Cláusula 76.^a

(Formação por iniciativa dos trabalhadores)

1 - Os trabalhadores que, por sua iniciativa, pretendam frequentar cursos, ações de formação complementar, ações de formação profissional certificada, cursos de formação complementar ou de atualização profissional, com vista ao aperfeiçoamento, diferenciação técnica ou projetos de investigação, podem solicitar licença sem retribuição para o efeito.

2 - A utilização da faculdade referida nos números anteriores é autorizada, mediante informação do superior hierárquico e da Unidade de Gestão dos Recursos Humanos, desde que observados os princípios da igualdade de tratamento e oportunidade dos trabalhadores.

Cláusula 77.^a

(Direitos e deveres dos formandos)

1 - São direitos dos participantes em ações de formação, promovidas pela Sociedades de Desenvolvimento ou em parceria por outras entidades de reconhecido mérito designadamente:

- a) Que lhes seja passado certificado do aproveitamento obtido;
- b) À frequência da primeira ação formativa que se seguir, no caso de interrupção da anterior por motivos de serviço;
- c) À contagem de tempo efetivo enquanto durar a formação.

2 - São deveres dos participantes em ações de formação, designadamente:

- a) Frequentar os locais onde essas ações se desenvolvam e nelas participar com assiduidade e pontualidade;
- b) Manifestar disponibilidade e interesse para cooperar com o formador no cumprimento das normas gerais e específicas vigentes;
- c) Manifestar interesse e empenhamento na aquisição dos conhecimentos ministrados;
- d) Participar nas provas de avaliação com espírito de colaboração e interesse que tem por finalidade:
 - i- Determinar em que medida os objetivos dessas ações foram atingidos pelos participantes, utilizando o método de avaliação contínua e ou outras técnicas apropriadas à natureza da ação, nomeadamente a prestação de provas;
 - ii - Os resultados globais da avaliação devem traduzir se os participantes atingiram ou não os objetivos programados, podendo ser complementados pela atribuição de uma classificação, segundo escala constante do regulamento da ação formativa específica.
- e) Manter as instalações e o equipamento do centro de formação em bom estado de funcionamento e o material distribuído em boas condições de utilização

3. Podem determinar a falta de aproveitamento nas ações de formação:

- a) As ausências que excedam o limite a fixar por ação;
- b) A exclusão em prova eliminatória de avaliação;
- c) A exclusão por comportamento que afete o funcionamento normal da respetiva ação;
- d) A não comparência ou a desistência de prestação de prova de avaliação, salvo justificação apresentada nos cinco dias úteis imediatos e que seja aceite.

CAPÍTULO VIII**ACIDENTES DE TRABALHO E DOENÇAS PROFISSIONAIS, SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO****Secção I****Acidentes de trabalho e doenças profissionais****Cláusula 78.^a****(Regime dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais)**

- 1 - Aos trabalhadores das Sociedades de Desenvolvimento aplica-se o regime jurídico de acidentes de trabalho e doenças profissionais previsto no Código do Trabalho.
- 2 - É obrigação das Sociedades de Desenvolvimento promover o tratamento dos trabalhadores acidentados em trabalho e dos atingidos por doenças profissionais, através de ações curativas e recuperadoras adequadas.
- 3 - As Sociedades de Desenvolvimento, e nos termos da lei, dispõem de contratos de seguro para cobertura das respetivas responsabilidades.
- 4 - A responsabilidade pelos tratamentos e demais encargos decorrentes dos acidentes de trabalho e doenças profissionais encontra-se transferida para entidade seguradora.
- 5 - As situações de incapacidade temporária ou permanente, parcial ou absoluta, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, regular-se-ão pelas disposições da legislação aplicável.

SECÇÃO II**Segurança, higiene e saúde no trabalho****Cláusula 79.^a****(Princípio Geral)**

- 1 - O trabalhador, nos termos da lei, tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde asseguradas pelas Sociedades de Desenvolvimento.
- 2 - As Sociedades de Desenvolvimento obrigam-se a respeitar e fazer respeitar a legislação vigente em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho e a organizar, por si ou através de empresa certificada na área, as atividades que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

Cláusula 80.^a**(Medidas de prevenção)**

A execução de medidas em todas as vertentes da atividade das Sociedades de Desenvolvimento, destinadas a assegurar a segurança, higiene e saúde no trabalho, assenta nos seguintes princípios de prevenção:

- a) Planificação e organização da prevenção de risco profissionais;
- b) Mitigação dos fatores de risco e de acidente;
- c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
- d) Informação aos trabalhadores acerca dos riscos a que podem estar sujeitos e das precauções a tomar;
- e) Manutenção adequada dos locais de trabalho;

- f) Fornecimento gratuito aos trabalhadores dos equipamentos de proteção individual e outros necessários aos trabalhos a realizar, assegurando a sua higienização e conservação e zelando pela sua adequada utilização;
- g) Obrigatoriedade do uso em condições adequadas e de higiene dos fardamentos e dos equipamentos de proteção individual disponibilizados aos trabalhadores;
- h) Promoção de outras ações formativas em higiene e segurança do trabalho adequadas às tarefas a executar.

Cláusula 81.^a

(Medicina no trabalho)

1 - A prestação de serviços de medicina no trabalho para os trabalhadores das Sociedades de Desenvolvimento é assegurada por uma entidade idónea externa, certificada nos termos da lei.

2 - Em matéria de medicina do trabalho devem ser observados os seguintes princípios gerais:

- a) A medicina do trabalho tem carácter essencialmente preventivo e fica a cargo de médicos do trabalho;
- b) Os trabalhadores devem ser sujeitos a consultas médicas obrigatórias, exames médicos e as condições de trabalho objeto de estudo e permanente vigilância.

3 - O exercício da medicina do trabalho compreende as seguintes atividades:

- a) Exames médicos, de admissão, periódicos e ocasionais;
- b) Vigilância das condições de higiene e salubridade no trabalho;
- c) Definição dos perfis biomédicos de cada posto de trabalho.

Cláusula 82.^a

(Exames médicos - Resultados)

1 - O resultado dos exames médicos a cargo da medicina do trabalho pode revestir-se das seguintes conclusões:

- a) Apto - equivale a aptidão completa para o exercício de todas as funções próprias da respetiva carreira profissional, independentemente das circunstâncias.
- b) Apto condicionadamente - significa que a aptidão do trabalhador apresenta reservas relativamente a circunstâncias do desempenho das funções da sua carreira ou que tem limitações que se repercutem em quebra do rendimento no trabalho, não muito significativa, previsivelmente recuperável em prazo não superior a um ano, que o médico do trabalho fixará, e que implica que no preenchimento dos postos de trabalho inerentes à respetiva carreira profissional sejam tomadas em consideração as observações estabelecidas pelo médico do trabalho.
- c) Inapto temporariamente e pode assumir as seguintes modalidades:

i - Inaptidão para o exercício de todas as funções de qualquer carreira profissional, que impõe a passagem à situação de doença;

ii - Inaptidão para o desempenho das funções da respetiva carreira profissional, mas apto para preencher as funções de outras carreiras com rendimento normal, que pode dar lugar à organização de processo de recolocação profissional.

d) Inapto definitivamente, que se desdobra em:

i - Inaptidão para o exercício de todas as funções de qualquer carreira profissional, e que determina:

1 - A organização de processo de reforma por iniciativa do trabalhador ou do serviço;

2 - A passagem à situação de doença, se o trabalhador não reunir os requisitos para ser reformado.

ii - Inaptidão para o desempenho das funções da respetiva carreira profissional, mas apto para preencher as funções de outras carreiras com rendimento normal, que pode conduzir à organização de processo de reclassificação profissional se não se verificar a reforma.

2 - A conclusão de Apto condicionadamente com quebra de rendimento, de acordo com o previsto na alínea b) do n.º 1, determina que o trabalhador seja reexaminado na medicina do trabalho, pelo menos no fim do prazo fixado, e verificando-se:

- a) Não haver recuperação, é o respetivo exame médico considerado num dos casos referidos nas alíneas c) e d) do n.º 1;
- b) Haver recuperação, é mantido na carreira.

3 - A conclusão de Inapto temporariamente, estabelecida na alínea c) do n.º 1, implica que o médico do trabalho indique a duração que prevê para a inaptidão, que não pode exceder 12 meses.

Cláusula 83.^a

(Exames médicos resultantes de acidentes de trabalho ou doença profissional)

1 - No caso de exames médicos resultantes de acidentes de trabalho ou de doença profissional, sem prejuízo da decisão da Seguradora:

a) O primeiro exame médico deve configurar uma das seguintes conclusões e consequências inerentes:

i - Sem incapacidade - não interrompe a prestação do trabalho nas condições habituais;

ii - Com incapacidade temporária parcial (ITP) - não interrompe a prestação do trabalho, o que determina o regresso ao serviço, em qualquer caso sob condição de ser distribuído ao acidentado trabalho compatível com as reservas ou conselhos expressos pelo médico assistente;

b) Com incapacidade temporária absoluta (ITA) - obriga ao afastamento do trabalho.

2 - Os exames médicos realizados no decorrer do tratamento ou durante o período de baixa obedecem ao esquema estabelecido no número anterior, sendo as respetivas conclusões adequadas à evolução da situação clínica do acidentado;

3 - O exame médico de alta, quando terminar o tratamento e o acidentado se encontrar curado ou em condições de trabalhar regularmente, integra-se no seguinte esquema de conclusões e consequências:

a) A incapacidade permanente absoluta (IPA):

i - Para qualquer trabalho - determina a organização de processo de reforma;

ii - Para o trabalho habitual - não sendo reformado, é submetido a exame na medicina do trabalho, nos termos referidos na cláusula 70.^a;

b) Incapacidade permanente parcial (IPP) - não sendo reformado, é igualmente sujeito a exame na medicina do trabalho;

c) Incapacidade temporária parcial (ITP) - impõe o regresso ao trabalho nas condições fixadas pelo médico, se necessário, com submissão a prévio exame na medicina do trabalho.

4 - Carecem de submissão a junta médica as conclusões referidas no número anterior que envolvam incapacidade permanente absoluta ou parcial para:

a) Confirmar o grau de desvalorização face ao grau de incapacidade declarado pelo médico assistente;

b) Dar parecer sobre se o acidentado está ou não em condições de continuar no exercício das suas funções, com fundamento na Lei dos Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais e demais legislação conexas.

CAPÍTULO IX

EXERCÍCIO DO DIREITO SINDICAL

Cláusula 84.^a

(Sindicatos)

São aplicáveis no âmbito das Sociedades de Desenvolvimento as disposições relativas ao exercício da atividade sindical previstos no Código do Trabalho na Lei do Trabalho em Funções Públicas e demais legislação complementar.

Cláusula 85.ª**(Quotização Sindical)**

1 - As Sociedades de Desenvolvimento obrigam-se mensalmente, na mesma data em que proceder ao processamento da retribuição, a deduzir as quotizações dos filiados na associação sindical outorgante, após receção de documento escrito e assinado pelo trabalhador para o efeito, com a antecedência mínima de 30 dias.

2 - Do referido documento deverá constar expressamente a percentagem a descontar e respetiva base de incidência.

3 - As Sociedades de Desenvolvimento transferem por transferência bancária para o IBAN a indicar pelo respetivo Sindicato o montante das quotizações referidas no número anterior até ao dia 20 do mês seguinte.

Cláusula 86.ª**(Paz social relativa)**

1 - As partes comprometem-se a respeitar e a garantir o cumprimento do disposto no ACT, garantindo a paz social.

2 - Em caso de desacordo entre as partes, o mesmo será discutido nos termos previstos no Código do Trabalho para a contratação coletiva.

CAPÍTULO X**SEGURANÇA SOCIAL E APOIOS SOCIAIS****Cláusula 87.ª****(Segurança social)**

Os trabalhadores das Sociedades de Desenvolvimento ficam sujeitos ao regime geral da segurança social.

Cláusula 88.ª**(Apoios Sociais)**

As Sociedades de Desenvolvimento envidarão esforços para estabelecer protocolos com entidades de saúde, seguradoras e outras, por forma a estipular condições mais favoráveis para os seus trabalhadores que com aquelas tenham interesse em contratar.

CAPÍTULO XI**DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS****Cláusula 89.ª****(Integração nas novas carreiras)**

1 - Os trabalhadores das Sociedades de Desenvolvimento são integrados no grupo profissional, carreiras, categorias e graus de desenvolvimento, de acordo com as regras de correspondência constantes do Anexo IV do presente ACT, que dele faz parte integrante.

2 - A integração a que se refere o número anterior é objeto de análise casuística da situação profissional do trabalhador nas Sociedades de Desenvolvimento face à antiguidade, objeto do contrato e retribuição auferida, nos seguintes termos:

a) Em grau de desenvolvimento que corresponde à mesma base de retribuição base;

b) Os trabalhadores com antiguidade superior a 10 anos, sem qualquer modificação salarial exceto a resultante das percentagens de atualização definidas para o pessoal do SERAM, são integrados na categoria / grau de desenvolvimento que corresponda a uma base de retribuição imediatamente superior.

3 - Para os trabalhadores cuja integração conduza a atribuição de uma base de retribuição superior à que detinham, a antiguidade na nova categoria reportar-se-á à data da integração.

4 - Da aplicação das regras constantes dos números anteriores não poderá resultar diminuição da retribuição base mensal auferida, não sendo este regime aplicável aos trabalhadores que, por qualquer motivo, auferiam retribuição superior à correspondente à sua carreira profissional.

5 - Sempre que o montante apurado nos termos dos números anteriores ultrapasse o valor da base de retribuição da categoria, o trabalhador mantém a retribuição auferida tendo direito às atualizações fixadas para o SERAM, sem progressão na carreira, incluindo os titulares de carreiras a extinguir quando vagar.

6 - Os trabalhadores integrados no mapa de pessoal nos termos dos números anteriores não terão a sua progressão na nova carreira impedida por falta de habilitações literárias previstas no ACT como condição de ingresso na carreira.

7 - Até 30 dias após a entrada em vigor do ACT, será elaborada pela Unidade de Gestão de Recursos Humanos uma lista nominativa por sociedade de todos os trabalhadores integrados no mapa de pessoal, nos termos e com os fundamentos dos números anteriores, onde conste a carreira/categoria, grau de integração e antiguidade nas Sociedades de Desenvolvimento e na carreira de integração, com efeitos reportados à entrada em vigor do ACT nos seguintes termos:

- a) Com base na lista será elaborada ficha individual por trabalhador, ao qual será dado conhecimento no prazo de 30 dias;
- b) Da integração cabe reclamação para os Conselhos de Administração, no prazo de 15 dias a contar da data do conhecimento a que se refere a alínea anterior;
- c) A lista nominativa, após consolidação de todas as situações, será aprovada por deliberação do respetivo conselho de administração.

8 - Os titulares dos cargos de direção e chefia transitam transitoriamente nas categorias constantes do contrato de comissão de serviço até à entrada em vigor do Regulamento Interno das Sociedades de Desenvolvimento.

9 - O reenquadramento dos trabalhadores nos termos previstos nos números anteriores não depende de quaisquer formalidades, para além das referidas.

Cláusula 90.ª

(Igualdade de género)

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

2 - Em cada grau de desenvolvimento é garantida a igualdade remuneratória para os trabalhadores que desempenham funções na mesma carreira e categoria profissionais, independentemente do género.

Cláusula 91.ª

(Whistleblowing)

As Sociedades de Desenvolvimento adotarão canais de denúncia internos adequados e proporcionais à sua área e âmbito de atividade que permitam a apresentação e tramitação de denúncias, garantindo a exaustividade, a integridade e a confidencialidade de todo o processo, nos termos e para os efeitos do disposto na Lei 93/2021 de 20 de dezembro.

Cláusula 92.^a**(Plano de prevenção de Riscos e Infrações Conexas)**

Os trabalhadores das Sociedades de Desenvolvimento cumprirão escrupulosamente o estipulado no Plano de Prevenção e Riscos e Infrações Conexas.

Cláusula 93.^a**(Poder disciplinar)**

Aos trabalhadores das Sociedades de Desenvolvimento, em matéria disciplinar, aplica-se o disposto no Código do Trabalho.

Cláusula 94.^a**(Atualização salarial)**

1 - A atualização salarial é aplicada aos trabalhadores das Sociedades de Desenvolvimento nos mesmos termos do que for determinado para os trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas.

2 - Os trabalhadores a quem não tenha sido atualizada a remuneração base em montantes idênticos aos das categorias de ingresso nas carreiras técnica superior e assistente técnico, integrados no presente ACT, a referida remuneração terá efeitos reportados a 1 de janeiro de 2022.

Cláusula 95.^a**(Esclarecimento de dúvidas e integração de lacunas)**

As dúvidas e lacunas emergentes do presente ACT são esclarecidas por deliberação do Conselho de Administração, mediante parecer jurídico, e integradas nos termos do Código do Trabalho.

Cláusula 96.^a**(Entrada em vigor e produção de efeitos)**

Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o presente ACT produz efeitos no dia seguinte ao da sua publicação no JORAM

ANEXOS**ANEXO I****Grupos profissionais e Descrição de Funções****Critérios caracterizadores**

Grupo profissional	Conteúdo funcional genérico	Nível de qualificação (QNQ)	Qualificação mínima exigida
1 - Quadro Superior	Funções consultivas de natureza científico-técnica com domínio total da respetiva área de especialização e uma visão de	6	Qualificação correspondente a licenciatura com conhecimentos aprofundados de área de estudo ou de trabalho, que implica uma compreensão crítica de teorias e princípios.

Grupo profissional	Conteúdo funcional genérico	Nível de qualificação (QNQ)	Qualificação mínima exigida
	conjunto suscetível de permitir a interligação de domínios diversificados de atividade com vista à tomada de decisão; funções de investigação, estudo, conceção e adaptação de métodos e processos numa perspetiva de informação da decisão superior.	7	Qualificação correspondente mestrado, com conhecimentos altamente especializados, alguns dos quais se encontram na vanguarda do conhecimento.
		8	Qualificação correspondente a doutoramento, com conhecimento de ponta, na vanguarda de uma área de estudo ou de trabalho e na ligação entre áreas.
2 - Quadro Técnico Profissional	Funções de estudo e aplicação de métodos e processos de natureza técnica, requerendo uma grande especialização e conhecimentos adquiridos através de formação profissional no mínimo de nível III, certificada pelo IPDJ. Funções exercidas em domínios profissionais que integrem atividades complexas e diversificadas para cujo desempenho se exija significativo grau de decisão e responsabilidade e larga autonomia que permita desenvolver o trabalho em direção aos objetivos a partir de orientações gerais.	5	Qualificação correspondente no presente a qualificação de nível pós-secundário não superior com créditos para o prosseguimento de estudos a nível superior, com conhecimentos abrangentes, especializados, factuais e teóricos numa determinada área de estudo ou de trabalho.
		4	Qualificação correspondente 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 com conhecimentos factuais e teóricos em contexto alargado numa área de estudo ou de trabalho. Certificação profissional emitida pelo IPDJ – Instituto Português do Desporto e Juventude para os profissionais de Golfe.
3 - Quadro Técnico	Funções exercidas em domínios profissionais que integram atividades difíceis e diversificadas com significativo grau de autonomia, compreendendo tarefas de exigente valor técnico-administrativo num ramo particular de atividade profissional, com desenvolvimento do trabalho segundo normas gerais de atuação. Funções de execução de significativa especialização técnica, correspondendo a atividades normalmente pouco rotineiras, com enquadramento em normas bem definidas e escolha do método ou processo de execução.	3	Qualificação correspondente ao ensino secundário vocacionado para o prosseguimento de estudos a nível superior. Conhecimentos de factos, princípios e conceitos gerais numa área de estudo ou trabalho.
		2	Qualificação correspondente ao 3.º ciclo do ensino básico, obtido no ensino regular ou por percursos de dupla certificação com conhecimentos factuais básicos numa área de trabalho.

Grupo profissional	Conteúdo funcional genérico	Nível de qualificação (QNQ)	Qualificação mínima exigida
4 - Quadro Operacional	Funções de execução de natureza simplificada, caracterizadas por tarefas exibindo formação limitada no domínio de profissões essencialmente manuais, ou não, que adotam essencialmente técnicas tradicionais com enquadramento em diretivas gerais bem definidas e com conhecimento do seu plano de execução.	1	Qualificação correspondente ao 2.º ciclo do ensino básico ou escolaridade mínima obrigatória, conhecimentos gerais básicos.

Descrição de funções das Carreiras gerais dos trabalhadores das Sociedades de Desenvolvimento

1 - Quadro Superior

Técnico Superior

Funções consultivas, de estudo e consultadoria, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elabora, autonomamente ou em grupo, pareceres e projetos com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade nas suas áreas de atuação. Pode representar a Sociedade em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica enquadradas por diretivas ou orientações superiores. Adaptação de métodos e processos científico-técnicos de âmbito geral ou especializado, que exijam um elevado grau de qualificação. Execução de tarefas administrativas relacionadas com trabalhos e estudos técnicos. Pode supervisionar funcionalmente equipas de trabalho ou de projeto.

2 - Quadro Técnico Profissional

Técnico de Informática

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 informática. Projeção, desenvolvimento, testes, documentação, manutenção e modificação de programas e aplicações informáticas. Instalação, manutenção e atualização de componentes de hardware e software, assegurando a sua integração com sistemas existentes, e respetivos testes. Planificação de exploração, parametrização, controlo, operação e manutenção de sistemas e equipamentos, atribuição, otimização e desafetação de recursos, identificação anomalias e desencadear as ações de regularização requeridas. Controlo de procedimentos de salvaguarda de informação. Geração, organização e manutenção de configurações e documentação de manuais de instalação, operação e utilização de sistemas. Apoio aos utilizadores finais na operação dos equipamentos e no diagnóstico e resolução dos respetivos problemas. Colaboração na formação e apoio aos utilizadores na programação e execução de procedimentos pontuais de interrogação de ficheiros e bases de dados, na organização e manutenção de pastas de arquivo e na operação dos produtos e aplicações disponibilizados pelas Sociedades de desenvolvimento. Zela pela proteção de dados e segurança informática.

Profissional de Golfe

Funções de avaliação, controlo e qualidade na prestação de serviços dos respetivos campos de golfe e de treino da modalidade, através do ensino de técnicas básicas e regras do jogo a crianças, jovens ou adultos numa perspetiva de lazer e na preparação de profissionais de golfe para competições e torneios visando aperfeiçoar o swing, treinar tacadas de curta, média e longa distância, entre outras técnicas específicas, limar lacunas e dificuldades no jogo. Assessoria e controlo do estado dos campos, designadamente através da observação do corte adequado do relvado, estado da manutenção das áreas envolventes ao

campo de golfe designadamente percursos, putting green e pitch), conservação e reconfiguração de buracos e marcadores, zonas de obstáculos (por exemplo, água e bancos de areia), estado da limpeza e manutenção de máquinas e equipamentos, reportar problemas/estragos nos relvados. Funções de natureza administrativa e demais tarefas conexas com as funções de profissional de golfe.

3 - Quadro Técnico

Coordenador Técnico

Funções de chefia técnica e administrativa ou equipa de suporte, por cujos resultados é responsável, realiza das atividades de programação e organização do trabalho do pessoal que coordena, segundo orientações e diretivas superiores, executa de trabalhos de natureza técnica e administrativa de maior complexidade. Pode elaborar o controlo de assiduidade e pontualidade e demais funções exercidas com relativo grau de autonomia e responsabilidade.

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 das Sociedades de Desenvolvimento – financeiro, jurídico, engenharia, recursos humanos e administrativos e inclui as funções de receção e acolhimento de utentes nos vários empreendimentos e em diversas línguas. Quando designado, presta funções de secretariado ao Conselho de Administração - 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 de apoio aos órgãos sociais das Sociedades de Desenvolvimento, designadamente ao Conselho de Administração e inclui com o apoio das ferramentas informáticas as funções de receção e acolhimento de clientes internos e externos, o atendimento de telefonemas, organização e gestão da agenda, prepara e secretaria reuniões e redige correspondência, elabora atas, recebe e distribui a documentação e demais correspondência, com o dever de sigilo e lealdade, toma todas as providências relativas às viagens dos órgãos sociais.

4 - Quadro Operacional

Encarregado Operacional Geral

Funções de coordenação dos trabalhadores afetos às atividades das sociedades de desenvolvimento, por cujos resultados é responsável. Realização das tarefas de programação, organização e controlo dos trabalhos a executar pelos encarregados operacionais sob sua coordenação. Pode elaborar o controlo de assiduidade e pontualidade e demais funções exercidas com relativo grau de autonomia e responsabilidade.

Encarregado Operacional

Funções de coordenação dos trabalhadores afetos ao seu sector de atividade, por cujos resultados é responsável. Realização das tarefas de programação, organização e controlo dos trabalhos a executar pelo pessoal sob sua coordenação. Pode elaborar o controlo de assiduidade e pontualidade e demais funções exercidas com relativo grau de autonomia e responsabilidade.

Assistente Operacional

Funções de natureza executiva, essencialmente de carácter manual ou mecânico enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis, executa tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços podendo comportar esforço físico. É responsável pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos. Estas funções são executadas quer no interior, quer no exterior dos serviços das sociedades de Desenvolvimento e genericamente incidem sobre a manutenção de espaços verdes, serviços de vigilância, condução de equipamentos e veículos ligeiros, acompanhamento de utentes dos empreendimentos, entre outras funções conexas.

ANEXO II

Mapa de Carreiras das Sociedades de Desenvolvimento

Grupo Profissional	Carreira	Categoria	QNQ Mínima	Grau de desenvolvimento na carreira/base de retribuição													
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1 - Quadro Superior	Técnico Superior	Técnico Superior	6	12	16	20	24	28	32	36	40	43	46	49	52	55	58
2 - Quadro Técnico Profissional	Técnico de Informática	Técnico de Informática	4	14	15	17	19	21	23	25	27	29	31	33	35	37	
	Profissional de Golfe	Profissional de Golfe	4	14	15	17	19	21	23	25	27	29	31				
3 - Quadro Técnico	Assistente Técnico	Assistente Técnico	2	7	8	9	10	11	12	13	14	15					
		Coordenador Técnico	4	15	17	20	22										
4 - Quadro Operacional	Assistente Operacional	Assistente Operacional	1	5	6	7	8	9	10	11	12						
		Encarregado Operacional	3	8	9	10	11	12									
		Encarregado Operacional Geral	3	12	14												

ANEXO III

Mapa de Cargos de Direção e Chefia e respetiva descrição de funções

Grupo Profissional	Cargo exercido em comissão de serviço	QNQ Mínima	Nível
Gestão de Topo	Diretor de Serviços	6	I
Gestão Intermediária	Chefe de Divisão ou cargo equiparável	5 ou 6	II
	Chefe de Serviço	5	III
	Chefe de Secção	5	IV

Descrição de funções

Cargos de Direção e Chefia

Chefia nível I - Diretor de Serviços

Exerce a direção de unidades orgânicas de gestão operacional ou instrumental, que determinam assunção de responsabilidades cíveis, criminais e/ou disciplinares. Possuem grande interação na imagem da organização, resultando num elevado grau de responsabilidade. Compete aos titulares dos cargos de direção e chefia de nível I, no âmbito da gestão geral do respetivo serviço designadamente elaborar os planos anuais e plurianuais de atividades, com identificação dos objetivos a atingir pelos serviços, os quais devem contemplar medidas de desburocratização, qualidade e inovação, assegurar, controlar e avaliar a execução dos planos de atividades e a concretização dos objetivos propostos, elaborar os relatórios de atividades com

indicação dos resultados atingidos face aos objetivos definidos, bem como o balanço social, nos termos da lei aplicável, praticar todos os atos necessários ao normal funcionamento dos serviços no âmbito da gestão dos recursos humanos, financeiros, materiais e patrimoniais, propor ao respetivo Conselho de Administração a prática dos atos de gestão do serviço, assim como as medidas que considere mais aconselháveis para se atingirem os objetivos e metas consagrados na lei e no Programa do Governo Regional para a legislatura, organizar a estrutura interna do serviço e definir as regras necessárias ao seu funcionamento, articulação e, quando existam, formas de partilha de funções comuns, garantir a efetiva participação dos trabalhadores sob a sua responsabilidade e supervisão na preparação dos planos e relatórios de atividades, acompanhar e avaliar sistematicamente a atividade do serviço, responsabilizando os trabalhadores pela utilização dos meios postos à sua disposição e pelos resultados atingidos, representar o serviço que dirige, fazer cumprir as obrigações definidas nos termos da lei para o processo de avaliação do desempenho dos trabalhadores, garantindo a aplicação uniforme do regime de avaliação no âmbito do respetivo serviço, garantir a elaboração e atualização do diagnóstico de necessidades de formação do serviço ou órgão e, com base neste, a elaboração do respetivo plano de formação, individual ou em grupo, bem como efetuar a avaliação dos efeitos da formação ministrada ao nível da eficácia do serviço e do impacto do investimento efetuado, adotar os horários de trabalho mais adequados ao funcionamento dos serviços, observados os condicionalismos legais, bem como estabelecer os instrumentos e práticas que garantam o controlo efetivo da assiduidade, exercer a competência em matéria disciplinar prevista no Código do Trabalho, elaborar os projetos de orçamento de funcionamento e de investimento, tendo em conta os planos de atividades e os programas aprovados e executar o orçamento de acordo com uma rigorosa gestão dos recursos disponíveis, adotando as medidas necessárias à correção de eventuais desvios ou propondo as que ultrapassem a sua competência, assegurar as condições necessárias ao exercício do controlo financeiro e orçamental pelas entidades legalmente competentes, superintender na utilização racional das instalações afetas ao respetivo serviço, bem como na sua manutenção e conservação e beneficiação, velar em conjunto com os competentes serviços de higiene e segurança no trabalho pela existência de condições de saúde, higiene e segurança no trabalho, garantindo, designadamente, a avaliação e registo atualizado dos fatores de risco, planificação e orçamentação das ações conducentes ao seu efetivo controlo, gerir de forma eficaz e eficiente a utilização, manutenção e conservação dos equipamentos afetos ao respetivo serviço ou órgão.

Chefia nível II - Chefe de Divisão

Exerce funções de gestão operacional ou instrumental que determinem assunção de responsabilidades cíveis, criminais e/ou disciplinares. Têm grande interação sobretudo externa com influência direta no cliente final, na imagem da organização, nos trabalhadores, bem como no cliente interno, resultando num elevado grau de responsabilidade. Compete aos titulares dos cargos de chefe de divisão ou cargo equiparável de nível II, no âmbito da gestão geral do respetivo serviço designadamente definir os objetivos de atuação da unidade orgânica que dirigem, tendo em conta os objetivos gerais estabelecidos, orientar, controlar e avaliar o desempenho e a eficiência dos serviços dependentes, com vista à execução dos planos de atividades e à prossecução dos resultados obtidos e a alcançar, garantir a coordenação das atividades e a qualidade técnica da prestação dos serviços na sua dependência, gerir com rigor e eficiência os recursos humanos, patrimoniais e tecnológicos afetos à sua unidade orgânica, otimizando os meios e adotando medidas que permitam simplificar e acelerar procedimentos e promover a aproximação à comunidade, assegurar a qualidade técnica do trabalho produzido na sua unidade orgânica e garantir o cumprimento dos prazos adequados à eficaz prestação do serviço, tendo em conta a satisfação do interesse dos destinatários, efetuar o acompanhamento profissional no local de trabalho, apoiando e motivando os trabalhadores e proporcionando-lhes os adequados conhecimentos e aptidões profissionais necessários ao exercício do respetivo posto de trabalho, bem como os procedimentos mais adequados ao incremento da qualidade do serviço a prestar, divulgar junto dos trabalhadores os documentos internos e as normas de procedimento a adotar pelo serviço, bem como debater e esclarecer as ações a desenvolver para cumprimento dos objetivos do serviço, de forma a garantir o empenho e a assunção de responsabilidades por parte dos trabalhadores, proceder de forma objetiva à avaliação do mérito dos trabalhadores, em função dos resultados individuais e de grupo e à forma como cada um se empenha na prossecução dos objetivos e no espírito de equipa, identificar as necessidades de formação específica dos trabalhadores da sua unidade orgânica e propor a frequência das ações de formação consideradas adequadas ao suprimento das referidas necessidades, sem prejuízo do direito à autoformação, proceder ao controlo efetivo da assiduidade, pontualidade e cumprimento do período normal de trabalho por parte dos trabalhadores da sua unidade orgânica.

Chefia nível III - Chefe de Serviço

Exerce funções de gestão operacional ou instrumental. Têm grande interação interna e externa, com influência direta na imagem da organização bem como na equipa que gere. Compete aos titulares dos cargos de chefe de serviço de nível III, no âmbito da gestão geral do respetivo serviço designadamente implementar os objetivos de atuação da unidade orgânica, controlar o desempenho das tarefas que estão acometidas ao serviço, com vista à execução das atividades, gerir com rigor e eficiência os recursos humanos, patrimoniais e tecnológicos afetos à sua unidade orgânica, otimizando os meios e adotando medidas que permitam simplificar e acelerar procedimentos, garantir a qualidade técnica do trabalho produzido na sua unidade

orgânica e garantir o cumprimento dos prazos adequados à eficaz prestação do serviço, efetuar o acompanhamento profissional no local de trabalho, apoiando e motivando os trabalhadores e proporcionando-lhes os adequados conhecimentos e aptidões profissionais necessários ao exercício do respetivo posto de trabalho, divulgar junto dos trabalhadores os documentos internos e as normas de procedimento a adotar pelo serviço, de forma a garantir o empenho e a assunção de responsabilidades por parte dos trabalhadores, proceder de forma objetiva à avaliação do mérito dos trabalhadores, em função dos resultados individuais e de grupo e à forma como cada um se empenha na prossecução dos objetivos e no espírito de equipa, identificar as necessidades de formação específica dos trabalhadores da sua unidade orgânica e propor a frequência das ações de formação consideradas adequadas ao suprimento das referidas necessidades, sem prejuízo do direito à autoformação, proceder ao controlo efetivo da assiduidade, pontualidade e cumprimento do período normal de trabalho por parte dos trabalhadores da sua unidade orgânica.

Chefia nível IV - Chefe de Secção

Exerce funções de gestão operacional ou instrumental. Têm grande interação interna e externa, com influência direta na imagem da organização bem como na equipa que gere. Compete aos titulares dos cargos de chefe de serviço de nível III, no âmbito da gestão geral do respetivo serviço designadamente implementar os objetivos de atuação da unidade orgânica, controlar o desempenho das tarefas que estão cometidas ao serviço, com vista à execução das atividades, gerir com rigor e eficiência os recursos humanos, patrimoniais e tecnológicos afetos à sua unidade orgânica, otimizando os meios e adotando medidas que permitam simplificar e acelerar procedimentos, garantir a qualidade técnica do trabalho produzido na sua unidade orgânica e garantir o cumprimento dos prazos adequados à eficaz prestação do serviço, efetuar o acompanhamento profissional no local de trabalho, apoiando e motivando os trabalhadores e proporcionando-lhes os adequados conhecimentos e aptidões profissionais necessários ao exercício do respetivo posto de trabalho, divulgar junto dos trabalhadores os documentos internos e as normas de procedimento a adotar pelo serviço, de forma a garantir o empenho e a assunção de responsabilidades por parte dos trabalhadores, proceder de forma objetiva à avaliação do mérito dos trabalhadores, em função dos resultados individuais e de grupo e à forma como cada um se empenha na prossecução dos objetivos e no espírito de equipa, identificar as necessidades de formação específica dos trabalhadores da sua unidade orgânica e propor a frequência das ações de formação consideradas adequadas ao suprimento das referidas necessidades, sem prejuízo do direito à autoformação, proceder ao controlo efetivo da assiduidade, pontualidade e cumprimento do período normal de trabalho por parte dos trabalhadores da sua unidade orgânica.

ANEXO IV

Reenquadramento profissional das atuais carreiras

Carreira/Categoria atual	Grupo profissional, carreira e categoria de integração		
	Grupo Profissional	Carreira	Categoria
Administrativo	3. Quadro Técnico	Assistente Técnico	Assistente Técnico
Assistente	3. Quadro Técnico	Assistente Técnico	Assistente Técnico a)
	4. Quadro Operacional	Assistente Operacional	Encarregado Operacional
	4. Quadro Operacional	Assistente Operacional	Encarregado Operacional Geral
	4. Quadro Operacional	Assistente Operacional	Assistente Operacional
Assistente de Campo de Golfe	4. Quadro Operacional	Assistente Operacional	Assistente Operacional
Assistente de Manutenção e Equipamentos	4. Quadro Operacional	Assistente Operacional	Assistente Operacional
Assistente Marítimo	4. Quadro Operacional	Assistente Operacional	Assistente Operacional
Assistente Operacional	4. Quadro Operacional	Assistente Operacional	Assistente Operacional

Carreira/Categoria atual	Grupo profissional, carreira e categoria de integração		
	Grupo Profissional	Carreira	Categoria
			Encarregado Operacional
Assistente Técnico	3. Quadro Técnico	Assistente Técnico	Assistente Técnico
			Coordenador Técnico
Bordadeira	4. Quadro Operacional	Assistente Operacional	Assistente Operacional
Diretor de Serviço	1. Quadro Superior	Técnico Superior	Técnico Superior
Diretor Financeiro e de Projetos	1. Quadro Superior	Técnico Superior	Técnico Superior
Financeiro	1. Quadro Superior	Técnico Superior	Técnico Superior
Encarregado de Rega	4. Quadro Operacional	Assistente Operacional	Encarregado Operacional Geral
	4. Quadro Operacional	Assistente operacional	Encarregado operacional
Guarda/Porteiro	4. Quadro Operacional	Assistente Operacional	Assistente Operacional
Mecânico	4. Quadro Operacional	Assistente Operacional	Assistente Operacional
Jardineiro	4. Quadro Operacional	Assistente Operacional	Assistente Operacional
Jurista	1. Quadro Superior	Técnico Superior	Técnico Superior
Motorista	4. Quadro Operacional	Assistente Operacional	Assistente Operacional
Professor/Profissional de Golfe	2. Quadro Técnico Profissional	Profissional de Golfe	Profissional de Golfe
Rececionista	3. Quadro Técnico	Assistente Técnico	Assistente Técnico
	4. Quadro Operacional	Assistente Operacional	Assistente Operacional
Rececionista Estagiária	3. Quadro Técnico	Assistente Técnico	Assistente Técnico
Rececionista de Parque de Estacionamento	4. Quadro Operacional	Assistente Operacional	Assistente Operacional
Técnico de Promoção e Marketing	3. Quadro Técnico	Assistente Técnico	Assistente Técnico
Supervisor	3. Quadro Técnico	Assistente Técnico	Assistente Técnico
Técnico Superior	1. Quadro Superior	Técnico Superior	Técnico Superior
Trabalhador da limpeza	4. Quadro Operacional	Assistente Operacional	Assistente Operacional
Técnico de Manutenção	3. Quadro Técnico	Assistente Técnico	Assistente Técnico

Carreira/Categoria atual	Grupo profissional, carreira e categoria de integração		
	Grupo Profissional	Carreira	Categoria
	4. Quadro Operacional	Assistente Operacional	Encarregado Operacional Geral
	4. Quadro Operacional	Assistente Operacional	Encarregado Operacional
	4. Quadro Operacional	Assistente Operacional	Assistente Operacional
Técnico de Som/Técnico de Projeção	3. Quadro Técnico	Assistente Técnico	Assistente Técnico
	4. Quadro Operacional	Assistente Operacional	Encarregado Operacional Geral
	4. Quadro Operacional	Assistente Operacional	Encarregado Operacional
	4. Quadro Operacional	Assistente Operacional	Assistente Operacional

a) Se à data do processo de recrutamento, as habilitações exigidas para o ingresso era o 12.º ano de escolaridade.

ANEXO V

Tabela Retributiva

1 - A tabela retributiva para as carreiras / categorias dos trabalhadores sociedades de Desenvolvimento tem por referência a tabela remuneratória única (TRU) para os trabalhadores em funções públicas.

2 - Entende-se por base de retribuição o equivalente ao nível remuneratório da TRU.

3 - A tabela retributiva para os titulares de cargos de direção e chefia terá os seguintes montantes de referência:

- a) nível I – Diretor de Serviços tem por referência a tabela remuneratória do pessoal dirigente em cargo de direção intermédia de 1.º grau;
- b) nível II – Chefe de Divisão tem por referência a tabela remuneratória do pessoal dirigente em cargo de direção intermédia de 2.º grau;
- c) nível III – Chefe de Serviço tem por referência o montante de 60% da tabela remuneratória do pessoal dirigente em cargo de direção superior 2.º grau.
- d) nível IV – Chefe de Secção tem por referência o montante de 50% da tabela remuneratória do pessoal dirigente em cargo de direção superior 2.º grau.

4 - Ao pessoal dirigente são abonadas despesas de representação, conforme definido na tabela remuneratória e na respetiva proporção e de acordo com o definido no ponto anterior.

Funchal, aos 17 dias de maio de 2023

Pelas Sociedade Metropolitana de Desenvolvimento, S.A., Ponta Oeste – Sociedade de Promoção e Desenvolvimento da Zona Oeste da Madeira, S.A., Sociedade de Desenvolvimento do Porto Santo, S.A. e Sociedade de Desenvolvimento do Norte da Madeira, S.A.

A Presidente dos Conselhos de Administração,
Nivalda Gonçalves
A Vogal dos Conselhos de Administração,
Fátima Carvalho Correia

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

Ricardo Jorge Teixeira de Freitas
Leonilde Maria Santos Rodrigues Santos Cassiano

Depositado em 09 de junho de 2023, a fl.ºs 81 do livro n.º 2, co o n.º 11, nos termos do art.º 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo Coletivo de Trabalho celebrado entre a Insular Produtos Alimentares, SA. e a Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal. Revisão Salarial e Outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

1 - O presente Acordo coletivo de trabalho (ACT) aplica-se na área da Região Autónoma da Madeira e obriga, por um lado, as empresas outorgantes e, por outro lado, aos trabalhadores representados pela associação sindical outorgante ao serviço daquelas.

2 - O n.º de trabalhadores e empresas abrangidas pelo presente ACT é de 2 e de 75.

3 - O presente ACT é aplicável a todos os trabalhadores com as categorias profissionais previstas nos anexos I e II, e aos trabalhadores que a esta aderirem.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

1 - O presente ACT entra em vigor após a sua publicação nos mesmos termos das leis.

2 - O prazo mínimo de vigência será de dois anos, com exceção da tabela salarial e das cláusulas de expressão pecuniária que terá a duração mínima de doze meses.

3 - Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará em vigor aquele que se pretende rever ou alterar.

Cláusula 3.ª

(Denúncia)

1 - O presente ACT não poderá ser denunciado sem que tenham decorrido vinte ou dez meses conforme se trate, respetivamente, do clausulado ou da tabela salarial.

2 - A parte que denunciar o ACT deverá, conjuntamente, enviar proposta dirigida à outra parte.

3 - A parte que receber a proposta de revisão tem o prazo de trinta dias para responder.

4 - Havendo ou não resposta, seguir-se-ão os termos ulteriores.

Artigo 1.º

1 - As disposições constantes do Contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros - Alteração salarial, publicado no BTE, n.º 20, de 29 de maio de 2023, e transcrito no JORAM n.º 12, de 12 de junho de 2023, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a atividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não nas associações sindicais signatárias.
- b) aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais signatárias, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

2 - A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em associações sindicais não signatárias do contrato coletivo ora estendido e, que sejam parte outorgante em convenções coletivas vigentes, com o mesmo âmbito de aplicação.

3 - Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e, produz efeitos quanto às cláusulas de expressão de natureza pecuniária, nos mesmos termos previstos no Contrato coletivo, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania, aos 21 de julho de 2023. - A Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade.

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão Acordo Coletivo de Trabalho entre a Sociedade Metropolitana de Desenvolvimento, S.A., a Ponta Oeste - Sociedade de Promoção e Desenvolvimento da Zona Oeste da Madeira, S.A., a Sociedade de Desenvolvimento do Porto Santo, S.A. e a Sociedade de Desenvolvimento do Norte da Madeira, S.A., e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos (SINTAP).

Nos termos e para os efeitos dos números 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e tendo presente o disposto nos números 1 a 3 do art.º 11.º da referida Lei, torna-se público ser intenção da Secretaria Regional da Inclusão Social e Cidadania, proceder à emissão de uma Portaria de Extensão do Acordo Coletivo de Trabalho entre a Sociedade Metropolitana de Desenvolvimento, S.A., a Ponta Oeste - Sociedade de Promoção e Desenvolvimento da Zona Oeste da Madeira, S.A., a Sociedade de Desenvolvimento do Porto Santo, S.A. e a Sociedade de Desenvolvimento do Norte da Madeira, S.A., e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos (SINTAP), publicado no JORAM n.º 12, III Série de 12 de junho de 2023.

Nos termos legais, podem os interessados, nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto. Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou coletivas, que possam ser, ainda que indiretamente, afetadas pela emissão da referida Portaria de Extensão.

Assim para os devidos efeitos se publica o projeto de portaria e a respetiva nota justificativa:

Nota Justificativa

No JORAM, III Série, n.º 12, de 12 de junho de 2023, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que a convenção abrange apenas as relações de trabalho entre as entidades empregadoras e os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação, e tendo em conta que foi requerida a extensão da convenção às relações de trabalho entre as mesmas entidades empregadoras e trabalhadores que pertençam aos respetivos quadros de pessoal, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao setor e tendo em vista o objetivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão.

PROJETO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO ENTRE A SOCIEDADE METROPOLITANA DE DESENVOLVIMENTO, S.A., A PONTA OESTE - SOCIEDADE DE PROMOÇÃO E DESENVOLVIMENTO DA ZONA OESTE DA MADEIRA, S.A., A SOCIEDADE DE DESENVOLVIMENTO DO PORTO SANTO, S.A. E A SOCIEDADE DE DESENVOLVIMENTO DO NORTE DA MADEIRA, S.A., E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E DE ENTIDADES COM FINS PÚBLICOS (SINTAP).

Nos termos previstos no art.º 514.º e no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, e ao abrigo do disposto na alínea a) e c) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, do art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, e bem assim do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional, n.º 21/2009/M de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional da Inclusão Social e Cidadania, o seguinte:

Artigo 1.º

1 - As disposições constantes do Acordo Coletivo de Trabalho entre a Sociedade Metropolitana de Desenvolvimento, S.A., a Ponta Oeste - Sociedade de Promoção e Desenvolvimento da Zona Oeste da Madeira, S.A., a Sociedade de Desenvolvimento do Porto Santo, S.A. e a Sociedade de Desenvolvimento do Norte da Madeira, S.A., e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos (SINTAP), publicado no JORAM, III Série, n.º 12, de 12 de junho de 2023, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre as mesmas entidades empregadoras e aos trabalhadores que pertençam aos respetivos quadros de pessoal, das profissões e categorias profissionais previstas, não representados pela associação sindical outorgante.
- b) Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto às cláusulas de natureza pecuniária, nos mesmos termos previstos no Acordo Coletivo de Trabalho, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania, aos 21 de julho de 2023. - A Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade.

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Acordo de Empresa da Carreira dos Médicos nas Entidades Públicas Empresariais, entre o Serviço de Saúde da Região Autónoma da Madeira, EPERAM, o Sindicato independente dos Médicos e o Sindicato dos Médicos da Zona Sul.

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 10 de 15 de maio de 2023, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

**SECRETARIA REGIONAL DE INCLUSÃO
SOCIAL E CIDADANIA**

Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva

Regulamentação do Trabalho**Despachos:**

...

Portaria de Condições de Trabalho:**Portarias de Extensão:**

Portaria de Extensão n.º 38/2023

Portaria de Extensão do Acordo Coletivo de Trabalho entre a Sociedade Metropolitana de Desenvolvimento, S.A., a Ponta Oeste - Sociedade de Promoção e Desenvolvimento da Zona Oeste da Madeira, S.A., a Sociedade de Desenvolvimento do Porto Santo, S.A. e a Sociedade de Desenvolvimento do Norte da Madeira, S.A., e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos (SINTAP).

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 14 de 21 de julho de 2023, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que a convenção abrange apenas as relações de trabalho entre a entidade empregadora e os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação e que foi requerida a extensão da convenção às relações de trabalho entre as mesmas entidades empregadoras e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao setor e tendo em vista o objetivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

Considerando que a convenção regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Cumprido o disposto no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, mediante a publicação do competente Projeto no JORAM, n.º 14 de 21 de julho de 2023, não foi deduzida oposição por parte dos interessados;

Assim, nos termos previstos no art.º 514.º e no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, e ao abrigo do disposto na alínea a) e c) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, do art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, e bem assim do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional, n.º 21/2009/M de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania, o seguinte:

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes do Acordo Coletivo de Trabalho entre a Sociedade Metropolitana de Desenvolvimento, S.A., a Ponta Oeste - Sociedade de Promoção e Desenvolvimento da Zona Oeste da Madeira, S.A., a Sociedade de Desenvolvimento do Porto Santo, S.A. e a Sociedade de Desenvolvimento do Norte da Madeira, S.A., e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos (SINTAP), publicado no JORAM, III Série, n.º 14, de 21 de julho de 2023, são estendidas, na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre as mesmas entidades empregadoras e aos trabalhadores que pertençam aos respetivos quadros de pessoal, das profissões e categorias profissionais previstas, não representados pela associação sindical outorgante.
- b) Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto às cláusulas de natureza pecuniária, nos mesmos termos previstos no Acordo Coletivo de Trabalho, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania, aos 14 de agosto de 2023. - A Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade.

Portaria de Extensão n.º 39/2023

Portaria de Extensão do Acordo de Empresa da Carreira dos Médicos nas Entidades Públicas Empresariais, entre o Serviço de Saúde da Região Autónoma da Madeira, EPERAM, o Sindicato Independente dos Médicos e o Sindicato dos Médicos da Zona Sul.

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 14 de 21 de julho de 2023, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre a entidade empregadora e os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante;

Considerando a existência de idênticas relações laborais no Serviço de Saúde da Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação e tendo em conta que foi requerida a extensão da convenção às relações de trabalho entre a mesma entidade empregadora e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados nas associações sindicais outorgantes.

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao setor e tendo em vista o objetivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo, de acordo com o n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

Cumprido o disposto no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, mediante a publicação do competente Projeto no JORAM, n.º 14, III Série, de 21 de julho de 2023, não foi deduzida oposição por eventuais interessados.

Ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, do art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro que aprova o Código do Trabalho, e nos termos previstos no art.º 514.º e do n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho e bem assim nos termos do disposto no art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional, n.º 21/2009/M de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do Acordo de Empresa da Carreira dos Médicos nas Entidades Públicas Empresariais, entre o Serviço de Saúde da Região Autónoma da Madeira, EPERAM, o Sindicato Independente dos Médicos e o Sindicato dos Médicos da Zona Sul, publicado no JORAM, III Série, n.º 14, de 17 de julho de 2023, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira, aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais signatárias que exerçam as funções previstas no referido Acordo de Empresa, ao Serviço de Saúde da Região Autónoma da Madeira - EPERAM.

PLANO DE ATIVIDADES E INVESTIMENTOS PLURIANUAL

SOCIEDADE DE DESENVOLVIMENTO
DO NORTE DA MADEIRA, S.A.

2023-2025



PARECER DO FISCAL ÚNICO

SOBRE OS INSTRUMENTOS DE GESTÃO PREVISIONAL 2023-2025

Introdução

Nos termos do artigo 42.º, número 1, alínea f) do Decreto Legislativo Regional n.º 15/2021/M, de 30 de junho (RJSERAM – Regime Jurídico do Setor Empresarial da Região Autónoma da Madeira), procedemos à revisão dos Instrumentos de Gestão Previsional da **Sociedade de Desenvolvimento do Norte da Madeira, S.A.** (a Entidade) relativos ao triénio 2023-2025, que compreendem o Balanço previsional, a Demonstração de Resultados previsional e a Demonstração de Fluxos de Caixa previsional, incluindo os pressupostos em que se basearam, os quais se encontram descritos no ponto 5 do Plano de Atividades e Investimentos Plurianual.

Responsabilidades do órgão de gestão sobre os instrumentos de gestão previsional

É da responsabilidade do órgão de gestão a preparação e apresentação de Instrumentos de Gestão Previsional e a divulgação dos pressupostos em que as previsões neles incluídas se baseiam. Estes Instrumentos de Gestão Previsional são preparados nos termos exigidos pela Lei no artigo 42.º, número 1, alínea f) do Decreto Legislativo Regional n.º 15/2021/M, de 30 de junho e instruções emitidas pela Secretaria Regional das Finanças através da Circular n.º 1/SRF/UT/2022, de 15 de dezembro.

Responsabilidades do auditor sobre a revisão dos instrumentos de gestão previsional

A nossa responsabilidade consiste em (i) avaliar a razoabilidade dos pressupostos utilizados na preparação dos Instrumentos de Gestão Previsional; (ii) verificar se os Instrumentos de Gestão Previsional foram preparados de acordo com os pressupostos; e (iii) concluir sobre se a apresentação dos Instrumentos de Gestão Previsional é adequada, e emitir o respetivo relatório.

O nosso trabalho foi efetuado de acordo com a Norma Internacional de Trabalhos de Garantia de Fiabilidade 3400 (ISAE 3400) – Exame de Informação Financeira Prospetiva, e demais normas e orientações técnicas e éticas da Ordem dos Revisores Oficiais de Contas.

Conclusão e opinião

Baseado na nossa avaliação da prova que suporta os pressupostos, nada chegou ao nosso conhecimento que nos leve a concluir que esses pressupostos não proporcionam uma base razoável para as previsões contidas nos Instrumentos de Gestão Previsional da Entidade acima indicados. Além disso, em nossa opinião, as demonstrações financeiras prospetivas estão devidamente preparadas com base nos pressupostos e apresentadas numa base consistente com as políticas contabilísticas normalmente

Telefone: +351 213 182 720 | Email: info@pkf.pt | www.pkf.pt

PKF & Associados, SROC, Lda. | Edifício Atrium Saldanha, Praça Duque de Saldanha, n.º 1, 4.º H e O | 1050-094 Lisboa | Contribuinte n.º 504 046 683 | Capital Social €50.000 | Inscrita na OROC sob o n.º 152 e na CMVM sob o n.º 20161462

A PKF & Associados, SROC, Lda. é membro da PKF International Limited, uma rede de sociedades legalmente independentes, a qual não aceita quaisquer responsabilidades pelos atos ou omissões de qualquer sociedade ou sociedades membro.

adotadas pela entidade de acordo com o Sistema de Normalização Contabilístico para as Administrações Públicas (SNC-AP).

Devemos, contudo, advertir que, frequentemente, os acontecimentos futuros não ocorrem da forma esperada, pelo que os resultados reais serão provavelmente diferentes dos previstos e as variações poderão ser materialmente relevantes.

Ênfase

Sem afetar o parecer expresso no capítulo anterior, chamamos a atenção para o facto se encontrar a decorrer um processo de Inventariação e Reconciliação Físico-Contabilística, Avaliação de Bens Móveis e Avaliação do Património Imóvel de Domínio Privado e Domínio Público, estimando-se que os resultados deste procedimento venham a produzir efeitos num futuro próximo e daí possam advir variações materiais às demonstrações financeiras previsionais.

Lisboa, 30 de outubro de 2023

PKF & Associados, SROC, Lda.
Sociedade de Revisores Oficiais de Contas
Representada por
José de Sousa Santos (ROC n.º 804 / CMVM n.º 20160434)