



# JORNAL OFICIAL

Terça-feira, 17 de setembro de 2024



Série

Número 17

## RELAÇÕES DE TRABALHO

### Sumário

SECRETARIA REGIONAL DE INCLUSÃO, TRABALHO E JUVENTUDE

**Direção Regional do Trabalho**

**Regulamentação do Trabalho**

**Despachos:**

TEMPI -Termo Eletromecânica, Projetos e Instalações, S.A.” - Autorização para Adoção de Período de Laboração com Amplitude Superior aos Limites Normais. .... 3

**Portarias de Condições de Trabalho:**

...

**Portarias de Extensão:**

Portaria de Extensão n.º 38/2024 - Portaria de Extensão do Acordo de Empresa entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA e a FE - Federação dos Engenheiros e outros - Alteração salarial e outras. .... 3

Portaria de Extensão n.º 39/2024 - Portaria de Extensão do Acordo de empresa entre a SPdH - Serviços Portugueses de Handling, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outro - Revisão global. .... 4

Portaria de Extensão n.º 40/2024 - Portaria de Extensão do Acordo de Empresa celebrado entre a EEM - Empresa de Eletricidade da Madeira, S.A. e o STEEM - Sindicato dos Trabalhadores do Sector de Produção, Transporte e Distribuição de Energia Elétrica da Região Autónoma da Madeira - Revisão da Tabela Salarial e Cláusulas de Expressão Pecuniária. ....	5
Portaria de Extensão n.º 41/2024 - Portaria de Extensão do Acordo coletivo entre a Zurich Insurance Europe AG - Sucursal em Portugal e outra e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA - Alteração salarial e outra e texto consolidado. ....	6
Portaria de Extensão n.º 42/2024 - Portaria de Extensão do Acordo coletivo entre a Zurich Insurance Europe AG - Sucursal em Portugal e outra e o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS) - Alteração salarial e outra e texto consolidado. ....	7
Portaria de <b>Extensão n.º 43/2024</b> - Portaria de Extensão do Acordo de Empresa entre a Porto Santo Line - Transportes Marítimos, Lda e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Revisão global. ....	8
Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Acordo de Empresa celebrado entre a EEM - Empresa de Eletricidade da Madeira, S.A. e o SINERGIA - Sindicato da Energia - Revisão da Tabela Salarial e Cláusulas de Expressão Pecuniária. ....	9
Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo - APAVT e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) - Alteração salarial. ....	10
Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Acordo Coletivo entre a Ageas Portugal - Companhia de Seguros de Vida, S.A e Outras e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA e Outro - Alteração Salarial e Outras. ....	11
Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Laticínios (ANIL) e outras e o Sindicato dos Profissionais de Laticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras - Alteração salarial/texto consolidado	12
<b>Convenções Coletivas de Trabalho:</b>	
Acordo de Empresa celebrado entre a EEM - Empresa de Eletricidade da Madeira, S.A. e o SINERGIA - Sindicato da Energia - Revisão da Tabela Salarial e Cláusulas de Expressão Pecuniária. ....	14
Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo - APAVT e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) - Alteração salarial. ..	19
Acordo Coletivo entre a Ageas Portugal - Companhia de Seguros de Vida, S.A e Outras e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA e Outro - Alteração Salarial e Outras. ....	21
Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Laticínios (ANIL) e outras e o Sindicato dos Profissionais de Laticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras - Alteração salarial/texto consolidado. ....	23
<b>Organizações do Trabalho:</b>	
<b>Representantes dos Trabalhadores para a Segurança e a Saúde no Trabalho:</b>	
<b>Convocatórias:</b>	
JOSÉ AVELINO PINTO - Construção e Engenharia, S.A. ....	42

SECRETARIA REGIONAL DE INCLUSÃO, TRABALHO  
E JUVENTUDE

Direção Regional do Trabalho

**Regulamentação do Trabalho****Despachos:****“TEMPI -Termo Eletromecânica, Projetos e Instalações, S.A.” - Autorização para Adoção de Período de Laboração com Amplitude Superior aos Limites Normais.**

A TEMPI - Termo Eletromecânica, Projetos e Instalações, S.A., NIPC 511 024 940, com sede no Caminho das Quebradas n.º 12-A, 9000-233 Funchal, requereu autorização para laborar para além dos limites normais de trabalho, em regime de turnos, entre as 20.00 horas e as 03.00 horas, de segunda a sexta-feira, na obra denominada “VIAEXPRESSO da Madeira, S.A.”, prestação de serviços de manutenção ao sistema de ventilação e desenfumagem - 2024, até 30 de dezembro de 2024.

Fundamenta o pedido com a necessidade dos trabalhos decorrerem maioritariamente em período noturno, face à natureza dos trabalhos, a sua localização em contexto de túnel, volume de tráfego, extensão e localização dos túneis a intervencionar.

Tendo em consideração a razão invocada, o parecer emitido pela Secretaria Regional de Equipamentos e Infraestruturas e uma vez que não existem impedimentos previstos na respetiva regulamentação coletiva de trabalho, ou quaisquer outros, estão reunidos os pressupostos que justificam a requerida autorização.

Assim, ao abrigo do n.º 4, do artigo 201.º do Código do Trabalho, do n.º 2, do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, e do n.º 1 do artigo 2.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto, fica a “TEMPI - Termo Eletromecânica, Projetos e Instalações, S.A.” autorizada a adotar o período de laboração pretendido, ou seja, entre as 20.00 horas e as 03.00 horas, de segunda a sexta-feira, até 30 de dezembro de 2024.

Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, Funchal, aos 26 dias do mês de agosto de 2024. - A Secretária Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude - Ana Maria Sousa de Freitas.

---

**Portarias de Condições de Trabalho:**

...

---

**Portarias de Extensão:****Portaria de Extensão n.º 38/2024****Portaria de Extensão do Acordo de Empresa entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA e a FE - Federação dos Engenheiros e outros - Alteração salarial e outras.**

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 15, de 26 de julho de 2024, 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 pelas associações sindicais outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, estabelecidas com trabalhadores ao serviço da empresa, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes e que as partes requereram a emissão de Portaria de Extensão.

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 dos trabalhadores ao serviço da empresa e ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no do instrumento de regulamentação coletiva a que se refere, de acordo com o número

2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, e atendendo a que foi requerida a emissão da Portaria de Extensão, promove-se a extensão do acordo de empresa.

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 15, III Série, de 26 de julho de 2024, não foi deduzida oposição pelos interessados;

Nos termos previstos no n.º 2 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), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, alíneas a) a d) do art.º 1.º do Decreto Lei 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), art.º 514.º e n.º 1 do art.º 516.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, o seguinte:

#### **Artigo 1.º**

1 - As condições de trabalho constantes do Acordo de Empresa entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA e a FE - Federação dos Engenheiros e outros - Alteração salarial e outras, publicado no JORAM, n.º 15, III Série, de 26 de julho de 2024, são estendidas na Região Autónoma da Madeira, às relações de trabalho entre a mesma entidade empregadora e os trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 - 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 à tabela salarial e demais matérias de expressão pecuniária, nos mesmos termos previstos no acordo de empresa, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, aos 17 de setembro de 2024. - A Secretária Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, Ana Maria Sousa de Freitas.

---

### **Portaria de Extensão n.º 39/2024**

#### **Portaria de Extensão do Acordo de empresa entre a SPdH - Serviços Portugueses de Handling, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outro - Revisão global.**

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira (JORAM), n.º 15 de 26 de julho de 2024, 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 pelas associações sindicais outorgantes.

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

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 15 de 26 de julho de 2024, não foi deduzida oposição por eventuais 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, Trabalho e Juventude, o seguinte:

#### **Artigo 1.º**

As disposições constantes do Acordo de empresa entre a SPdH - Serviços Portugueses de Handling, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outro - Revisão global, publicado no JORAM, III Série, n.º 15, de 26 de julho de 2024, são estendidas, na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre a mesma entidade empregadora e os trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes.
- 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 tabelas salariais e cláusulas de natureza pecuniária, nos mesmos termos previstos no Acordo de empresa, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, aos 17 de setembro de 2024. - A Secretária Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, Ana Maria Sousa de Freitas.

---

### **Portaria de Extensão n.º 40/2024**

#### **Portaria de Extensão do Acordo de Empresa celebrado entre a EEM - Empresa de Eletricidade da Madeira, S.A. e o STEEM - Sindicato dos Trabalhadores do Sector de Produção, Transporte e Distribuição de Energia Elétrica da Região Autónoma da Madeira - Revisão da Tabela Salarial e Cláusulas de Expressão Pecuniária.**

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira (JORAM), n.º 16 de 26 de agosto de 2024, 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 tendo em conta que as partes signatárias requereram 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 pela associação sindical outorgante, com exceção dos que sejam filiados em associações sindicais não signatárias do Acordo de Empresa ora estendido, e que sejam parte outorgante em convenções coletivas vigentes, com o mesmo âmbito de aplicação.

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 dos trabalhadores ao serviço da empresa, verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a extensão do Acordo de Empresa em causa, de acordo com o previsto número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho.

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 16 de 26 de abril de 2024, não foi deduzida oposição por eventuais 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, Trabalho e Juventude, o seguinte:

#### **Artigo 1.º**

1 - As disposições constantes do Acordo de Empresa celebrado entre a EEM - Empresa de Eletricidade da Madeira, S.A. e o STEEM - Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Produção, Transporte e Distribuição de Energia Elétrica da Região Autónoma da Madeira - Revisão da Tabela Salarial e Cláusulas de Expressão Pecuniária, publicado no JORAM, III Série, n.º 16, de 26 de agosto de 2024, são estendidas, na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre a mesma entidade empregadora e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas, não representados pela associação sindical outorgante.

2 - A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em associações sindicais não signatárias do Acordo de Empresa 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 à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, nos mesmos termos previstos no Acordo de Empresa, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, aos 17 de setembro de 2024. - A Secretária Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, Ana Maria Sousa de Freitas.

---

#### **Portaria de Extensão n.º 41/2024**

##### **Portaria de Extensão do Acordo coletivo entre a Zurich Insurance Europe AG - Sucursal em Portugal e outra e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA - Alteração salarial e outra e texto consolidado.**

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 16 de 26 de agosto de 2024, 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;

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 de Portaria de Extensão no JORAM, n.º 16, de 26 de agosto de 2024, 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, Trabalho e Juventude, o seguinte:

#### **Artigo 1.º**

1 - As disposições constantes do Acordo coletivo entre a Zurich Insurance Europe AG - Sucursal em Portugal e outra e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA - Alteração salarial e outra e texto consolidado, publicadas no JORAM, n.º 16, III Série de 26 de agosto de 2024, são estendidas, na Região Autónoma da Madeira, às relações de trabalho estabelecidas entre as entidades empregadoras outorgantes, e os trabalhadores ao serviço das mesmas, das profissões e categorias profissionais previstas, não representados pela associação sindical outorgante.

2 - 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, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, aos 17 de setembro de 2024. - A Secretária Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, Ana Maria Sousa de Freitas.

---

**Portaria de Extensão n.º 42/2024****Portaria de Extensão do Acordo coletivo entre a Zurich Insurance Europe AG - Sucursal em Portugal e outra e o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS) - Alteração salarial e outra e texto consolidado.**

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 16, de 26 de agosto de 2024, 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 pelas associações sindicais outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

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 de Portaria de Extensão no JORAM, n.º 16, de 26 de agosto de 2024, 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, Trabalho e Juventude, o seguinte:

**Artigo 1.º**

1 - As disposições constantes do Acordo coletivo entre a Zurich Insurance Europe AG - Sucursal em Portugal e outra e o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS) - Alteração salarial e outra e texto consolidado, publicadas no JORAM, n.º 16, III Série de 26 de agosto de 2024, são estendidas, na Região Autónoma da Madeira, às relações de trabalho estabelecidas entre as entidades empregadoras outorgantes, e os trabalhadores ao serviço das mesmas, das profissões e categorias profissionais previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 - 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, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, aos 17 de setembro de 2024. - A Secretária Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, Ana Maria Sousa de Freitas.

**Portaria de Extensão n.º 43/2024****Portaria de Extensão do Acordo de Empresa entre a Porto Santo Line - Transportes Marítimos, L.da e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Revisão global.**

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 16, de 26 de agosto de 2024, 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 na Região Autónoma da Madeira, estabelecidas com trabalhadores ao serviço da empresa, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes e que as partes requereram a emissão de Portaria de Extensão.

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 dos trabalhadores ao serviço da empresa e ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no do instrumento de regulamentação coletiva a que se refere, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, e atendendo a que foi requerida a emissão da Portaria de Extensão, promove-se a extensão do Acordo de Empresa.

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 16, III Série, de 26 de agosto de 2024, não foi deduzida oposição pelos interessados;

Nos termos previstos no n.º 2 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), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, alíneas a) a d) do art.º 1.º do Decreto Lei 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), art.º 514.º e n.º 1 do art.º 516.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, o seguinte:

**Artigo 1.º**

1 - As condições de trabalho constantes do Acordo de Empresa entre a Porto Santo Line - Transportes Marítimos, L.da e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Revisão global, publicado no JORAM, n.º 16, III Série, de 26 de agosto de 2024, são estendidas na Região Autónoma da Madeira, às relações de trabalho entre a mesma entidade empregadora e os trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

2 - 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 tabelas salariais e cláusulas de natureza pecuniária, nos mesmos termos previstos no Acordo de Empresa, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, aos 17 de setembro de 2024. - A Secretária Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, Ana Maria Sousa de Freitas.



**Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Acordo de Empresa celebrado entre a EEM - Empresa de Eletricidade da Madeira, S.A. e o SINERGIA - Sindicato da Energia - Revisão da Tabela Salarial e Cláusulas de Expressão Pecuniária.**

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 no art.º 11.º da referida Lei, torna-se público ser intenção da Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, proceder à emissão de uma Portaria de Extensão do Acordo de Empresa celebrado entre a EEM - Empresa de Eletricidade da Madeira, S.A. e o SINERGIA - Sindicato da Energia - Revisão da Tabela Salarial e Cláusulas de Expressão Pecuniária, publicado neste JORAM.

Nos termos legais, podem os interessados, nos 10 dias úteis 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 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 17, de 17 de setembro de 2024, é 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 tendo em conta que as partes signatárias requereram 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 pela associação sindical outorgante, com exceção dos que sejam filiados em associações sindicais não signatárias do Acordo de Empresa ora estendido, e que sejam parte outorgante em convenções coletivas vigentes, com o mesmo âmbito de aplicação.

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 dos trabalhadores ao serviço da empresa, e, tendo em conta que as partes signatárias requereram a extensão da convenção às relações de trabalho entre a mesma entidade empregadora e trabalhadores ao seu serviço, verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a extensão do Acordo de Empresa em causa, de acordo com o previsto número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho.

PROJETO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO ACORDO DE EMPRESA CELEBRADO ENTRE A EEM - EMPRESA DE ELETRICIDADE DA MADEIRA, S.A. E O SINERGIA - SINDICATO DA ENERGIA - REVISÃO DA TABELA SALARIAL E CLÁUSULAS DE EXPRESSÃO PECUNIÁRIA.

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, Trabalho e Juventude, o seguinte:

**Artigo 1.º**

1 - As disposições constantes do Acordo de Empresa celebrado entre a EEM - Empresa de Eletricidade da Madeira, S.A. e o SINERGIA - Sindicato da Energia - Revisão da Tabela Salarial e Cláusulas de Expressão Pecuniária, publicado no JORAM, III Série, n.º 17, de 17 de setembro de 2024, são estendidas, na Região Autónoma da Madeira:

b) às relações de trabalho estabelecidas entre a mesma entidade empregadora e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas, não representados pela associação sindical outorgante.

2 - A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em associações sindicais não signatárias do Acordo de Empresa 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 à Tabela Salarial e cláusulas de expressão pecuniária, nos mesmos termos previstos no Acordo de Empresa, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, aos 17 de setembro de 2024. - A Secretária Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, Ana Maria Sousa de Freitas.

---

**Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo - APAVT e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) - Alteração salarial.**

Nos termos e para os efeitos dos artigos 516.º n.º 2 do Código do Trabalho, e 99.º do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo - APAVT e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) - Alteração salarial, publicado no BTE, n.º 30 de 15 de agosto de 2024, e transcrito neste Jornal Oficial.

A emissão de portaria de extensão, com âmbito limitado ao território da Região Autónoma da Madeira, efetua-se ao abrigo do disposto no n.º 2 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), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, alíneas a) a d) do art.º 1.º do Decreto Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), art.º 514.º e n.º 1 do art.º 516.º do Código do Trabalho.

Nos termos do n.º 3 do art.º 516.º do Código do Trabalho, podem os interessados, nos 10 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 Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 30 de 15 de agosto de 2024, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe que é transcrita neste JORAM.

Considerando que a referida convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, estabelecidas entre entidades empregadoras não filiadas na associação de empregadores outorgante que prosseguem a atividade económica abrangida e trabalhadores, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção coletiva de trabalho, não representados pela associação sindical outorgante;

Tendo em consideração os elementos disponíveis relativos ao setor e atendendo a que a extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor de atividade;

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no do instrumento de regulamentação coletiva a que se refere, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão da alteração do contrato coletivo de trabalho;

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

PROJETO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO CONTRATO COLETIVO ENTRE A ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DAS AGÊNCIAS DE VIAGENS E TURISMO - APAVT E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DA MARINHA MERCANTE, AGÊNCIAS DE VIAGENS, TRANSITÁRIOS E PESCA (SIMAMEVIP) - ALTERAÇÃO SALARIAL.

Ao abrigo do disposto no n.º 1 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), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º

39/2012/M, de 21 de dezembro, nas alíneas a) a d) do art.º 1.º do Decreto Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), art.º 514.º e n.º 1 do art.º 516.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude o seguinte:

#### **Artigo 1.º**

1 - As disposições constantes do Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo - APAVT e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) - Alteração salarial, publicado no BTE, n.º 30, de 15 de agosto de 2024, e transcrito neste JORAM, 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 na associação sindical signatária.
- b) aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, 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 nos mesmos termos previstos no Contrato coletivo, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, aos 17 de setembro de 2024. - A Secretária Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, Ana Maria Sousa de Freitas.

---

#### **Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Acordo Coletivo entre a Ageas Portugal - Companhia de Seguros de Vida, S.A e Outras e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA e Outro - Alteração Salarial e Outras.**

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do art.º 516.º do Código do Trabalho, e 99.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do Acordo Coletivo entre a Ageas Portugal - Companhia de Seguros de Vida, S.A e Outras e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA e Outro - Alteração Salarial e Outras, publicado no BTE, n.º 31 de 22 de agosto de 2024, e transcrito neste Jornal Oficial.

A emissão de portaria de extensão, com âmbito limitado ao território da Região Autónoma da Madeira, efetua-se ao abrigo do disposto no n.º 2 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), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, alíneas a) a d) do art.º 1.º do Decreto Lei 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), art.º 514.º e n.º 1 do art.º 516.º do Código do Trabalho.

Nos termos do n.º 3 do art.º 516.º do Código do Trabalho, podem os interessados, nos 10 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 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 Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 31 de 22 de agosto de 2024, foi publicada a alteração à Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe que é transcrita neste JORAM;

Considerando que a referida convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre as empresas outorgantes e os trabalhadores representados pelas associações sindicais outorgantes.

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, estabelecidas entre as entidades empregadoras outorgantes e os trabalhadores ao serviço das mesmas, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção coletiva de trabalho, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Tendo em consideração os elementos disponíveis relativos ao setor e atendendo a que a extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor de atividade.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no do instrumento de regulamentação coletiva a que se refere, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão da alteração do acordo coletivo de trabalho.

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

PROJETO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO ACORDO COLETIVO ENTRE A AGEAS PORTUGAL - COMPANHIA DE SEGUROS DE VIDA, SA, E OUTRAS E O SINDICATO NACIONAL DOS PROFISSIONAIS DE SEGUROS E AFINS - SINAPSA E OUTRO - ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS.

Ao abrigo do disposto no n.º 2 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), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, alíneas a) a d) do art.º 1.º do Decreto Lei 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), art.º 514.º e n.º 1 do art.º 516.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, o seguinte:

#### **Artigo 1.º**

1 - As disposições constantes do Acordo Coletivo entre a Ageas Portugal - Companhia de Seguros de Vida, S.A e Outras e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA e Outro - Alteração Salarial e Outras, publicado no BTE, n.º 31 de 22 de agosto de 2024, e transcrito neste JORAM, são estendidas na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre as entidades empregadoras outorgantes, e os trabalhadores ao serviço das mesmas, das profissões e categorias profissionais previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 - 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 nos mesmos termos previstos no Acordo coletivo, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, aos 17 de setembro de 2024. - A Secretária Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, Ana Maria Sousa de Freitas.

---

#### **Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Laticínios (ANIL) e outras e o Sindicato dos Profissionais de Laticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras - Alteração salarial/texto consolidado.**

Nos termos e para os efeitos dos artigos 516.º n.º 2 do Código do Trabalho, e 99.º do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Laticínios (ANIL) e outras e o Sindicato dos Profissionais de Laticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras - Alteração salarial/texto consolidado, publicado no BTE, n.º 32 de 29 de agosto de 2024, e transcrito neste Jornal Oficial.

A emissão de portaria de extensão, com âmbito limitado ao território da Região Autónoma da Madeira, efetua-se ao abrigo do disposto no n.º 2 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), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, alíneas a) a d) do art.º 1.º do Decreto Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), art.º 514.º e n.º 1 do art.º 516.º do Código do Trabalho.

Nos termos do n.º 3 do art.º 516.º do Código do Trabalho, podem os interessados, nos 10 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 Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 32 de 29 de agosto de 2024, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe que é transcrita neste JORAM.

Considerando que a referida convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, estabelecidas entre entidades empregadoras não filiadas nas associações de empregadores outorgantes que prosseguem a atividade económica abrangida e trabalhadores, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção coletiva de trabalho, não representados pelo sindicato outorgante.

Tendo em consideração os elementos disponíveis relativos ao setor e atendendo a que a extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor de atividade.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no do instrumento de regulamentação coletiva a que se refere, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão da alteração do contrato coletivo de trabalho.

PORTARIA DE EXTENSÃO DO CONTRATO COLETIVO ENTRE A ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS INDUSTRIAIS DE LATICÍNIOS (ANIL) E OUTRAS E O SINDICATO DOS PROFISSIONAIS DE LATICÍNIOS, ALIMENTAÇÃO, AGRICULTURA, ESCRITÓRIOS, COMÉRCIO, SERVIÇOS, TRANSPORTES RODOVIÁRIOS, METALOMECÂNICA, METALURGIA, CONSTRUÇÃO CIVIL E MADEIRAS - ALTERAÇÃO SALARIAL/TEXTO CONSOLIDADO.

Ao abrigo do disposto no n.º 1 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), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, nas alíneas a) a d) do art.º 1.º do Decreto Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), art.º 514.º e n.º 1 do art.º 516.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, o seguinte:

#### **Artigo 1.º**

1 - As disposições constantes do Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Laticínios (ANIL) e outras e o Sindicato dos Profissionais de Laticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras - Alteração salarial/texto consolidado, publicado no BTE, n.º 32 de 29 de agosto de 2024, e transcrito neste JORAM, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

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

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 à tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária nos mesmos termos previstos no contrato coletivo, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, aos 17 de setembro de 2024. - A Secretária Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, Ana Maria Sousa de Freitas.

**Convenções coletivas de Trabalho:**

**Acordo de Empresa celebrado entre a EEM - Empresa de Eletricidade da Madeira, S.A. e o SINERGIA - Sindicato da Energia -  
Revisão da Tabela Salarial e Cláusulas de Expressão Pecuniária.**

**CLAUSULADO GERAL****Cláusula 1.<sup>a</sup>****(Área e âmbito)**

1 - A presente convenção coletiva de trabalho, designada por AE, obriga, por um lado, a EEM - Empresa de Eletricidade da Madeira S.A., que se dedica à atividade de Produção, Transporte e Distribuição de Energia Elétrica, adiante designada por empresa, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o seu local de trabalho, representados pelo sindicato outorgante.

Este Acordo foi publicado na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 14 de 18 de julho de 2017.

A última publicação deste Acordo teve lugar na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 16 de 24 de setembro de 2021.

Número de Empregadores: 1(um)

Número de trabalhadores abrangidos: 43 (quarenta e três)

**Cláusula 34.<sup>a</sup>****(Reconversão de trabalhadores sujeitos ao regime de turnos)**

1 - Aos trabalhadores com mais de trinta e nove anos de idade ou com quinze anos seguidos em regime de três turnos rotativos, quando solicitada pelo trabalhador a passagem ao regime diurno, a EEM obriga-se a disponibilizar as vagas existentes no prazo de quatro meses e a atribuir-lhe outras funções de igual grupo de qualificação de trabalho, com horário normal diurno no prazo máximo de um ano.

2 - Qualquer trabalhador que for dado como inapto por razões médicas, para o regime de turnos, passará imediatamente ao regime normal de trabalho. O exame médico para tal efeito pode ser efetuado, quer por iniciativa do médico do trabalho, quer a pedido do trabalhador. Tanto num caso como noutro o trabalhador poderá recorrer da decisão do médico através dos seus departamentos regionais, estes promoverão, em tais circunstâncias, a repetição do exame por uma junta médica de que fará parte um médico contratado pelo trabalhador, se este assim o desejar e a expensas da empresa, se lhe assistir razão.

## ANEXO VI

## RETRIBUIÇÃO DO TRABALHO

## TABELA SALARIAL

1 - A tabela de bases de remuneração, a vigorar entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2024 é a seguinte:

EEM 2024			
B.R.	A (BR 12 a BR 23) 60€ (BR 24 a BR 40) 3%	B - 6,5%	A + B
12	996,00	64,74	1.061,00
13	1.049,00	68,19	1.118,00
14	1.109,00	72,09	1.182,00
15	1.177,00	76,51	1.254,00
16	1.252,00	81,38	1.334,00
17	1.311,00	85,22	1.397,00
18	1.389,00	90,29	1.480,00
19	1.461,00	94,97	1.556,00
20	1.570,00	102,05	1.673,00
21	1.678,00	109,07	1.788,00
22	1.801,00	117,07	1.919,00
23	1.928,00	125,32	2.054,00
24	2.056,91	133,70	2.191,00
25	2.178,45	141,60	2.321,00
26	2.318,53	150,70	2.470,00
27	2.447,28	159,07	2.607,00
28	2.579,12	167,64	2.747,00
29	2.708,90	176,08	2.885,00
30	2.837,65	184,45	3.023,00
31	2.974,64	193,35	3.168,00
32	3.102,36	201,65	3.305,00
33	3.232,14	210,09	3.443,00
34	3.360,89	218,46	3.580,00
35	3.488,61	226,76	3.716,00
36	3.625,60	235,66	3.862,00
37	3.828,51	248,85	4.078,00
38	4.036,57	262,38	4.299,00
39	4.233,30	275,16	4.509,00
40	4.392,95	285,54	4.679,00

## 2-REMUNERAÇÃO POR ANTIGUIDADE

2.1 - O valor da remuneração por antiguidade, reportado ao horário a tempo inteiro é calculado na base de uma anuidade cujo valor é € 14,44.

2.2- São abrangidos pelo disposto no número anterior todos os trabalhadores que estejam a prestar serviços com carácter de permanência e em regime de tempo completo.

2.3 - Para a atribuição das anuidades será levado em conta todo o tempo de serviço prestado na empresa.

2.4 - As anuidades vencem-se apenas no primeiro dia do ano civil.

2.5 - A antiguidade de cada trabalhador representará o número de anos de serviço que venha a completar em cada ano que se inicia.

2.6 - O montante da remuneração por antiguidade resultará da multiplicação da antiguidade pelo valor da anuidade.

## 3 - REMUNERAÇÃO POR TURNOS

3.1 - A remuneração do regime de turnos processa-se através de um subsídio mensal de turnos e tem os seguintes valores:

- a) Regime de três turnos com folgas rotativas - 25% da remuneração normal mensal do trabalhador com um valor máximo de € 481,33.
- b) Regime de dois turnos com folgas rotativas - 17,5% da remuneração normal mensal do trabalhador com um valor máximo de € 336,68.
- c) Regime de três turnos com folgas fixas ao Sábado e Domingo - 12,5% da remuneração normal mensal do trabalhador com valor máximo € 242,02.
- d) Regime de dois turnos com folgas fixas ao Sábado e Domingo - 7,5% da remuneração normal mensal do trabalhador com um valor máximo de € 146,01.

3.2 - O subsídio mensal de turno só é devido enquanto os trabalhadores praticam efetivamente este regime de trabalho.

3.3 - Em caso de doença o trabalhador de turnos continuará a receber o respetivo subsídio como se estivesse efetivamente ao serviço. Se a doença se prolongar para além de seis meses, a empresa poderá fazer funcionar o esquema previsto nos n.ºs 2 e 3 da Cláusula 34.ª deste Acordo de Empresa.

3.4 - Os trabalhadores que em regime de turnos assegurem o funcionamento de uma instalação, mantêm o direito ao respetivo subsídio mesmo durante o tempo em que sejam deslocados temporariamente para horário normais por interesse de serviço ou que essa instalação se encontre temporariamente fora de serviço.

## 4 - FOLGAS ROTATIVAS

4.1 - A remuneração do regime de folgas rotativas processa-se através de um subsídio mensal de folgas rotativas com os seguintes valores;

- 1.ª modalidade - Subsídio mensal de folgas rotativas de 5% da remuneração normal, com um valor máximo de € 146,01.
- 2.ª modalidade - Subsídio mensal de folgas rotativas de 10% da remuneração normal, com um valor máximo de € 242,02.
- 3.ª modalidade - Subsídio mensal de folgas rotativas de 15% da remuneração normal, com um valor máximo de € 336,68.

## 7 - SUBSÍDIO DE ALIMENTAÇÃO

7.1 - O valor do subsídio de alimentação é de 12,88€.

### CLÁUSULA 125.ª

#### (Abono para falhas)

Os trabalhadores que movimentam regularmente verbas em numerário (notas ou moedas) beneficiarão de um abono para falhas.

1.º Escalão -  $0,044 \times Rm = 46,68 \text{ €}$ .

2.º Escalão -  $0,053 \times Rm = 56,23 \text{ €}$ .

3.º Escalão -  $0,069 \times Rm = 73,21 \text{ €}$ .



**COMPLEMENTO HORÁRIO ESPECIAL CONTÍNUO**

(LOJA DO CIDADÃO)

Valor diário - 11,02 €.

**ANEXO XII****CONDUÇÃO DE VIATURAS POR TRABALHADORES  
NÃO MOTORISTAS****ARTIGO 6.º****(Valor do prémio de condução)**1 - O prémio de condução é calculado de acordo com a seguinte fórmula: -  $Pc = 0,005 \times BR\ 20\ (1\ 673,00) = €\ 8,37$ .**ANEXO XVIII****ENERGIA ELÉCTRICA A PREÇOS REDUZIDOS ISENÇÃO DO DEPÓSITO DE  
GARANTIA E DA TAXA DE POTÊNCIA****ARTIGO 3.º****(Preço aplicável)**

1 - O preço a que se refere o artigo 1.º, é o correspondente às seguintes percentagens aplicáveis ao termo energia na tarifa simples:

- 1.º Escalão - 21,5% até 400 kWh de consumo mensal
- 2.º Escalão - 35% de 401 até 600 kWh de consumo mensal
- 3.º Escalão - 50% de 601 até 800 kWh de consumo mensal
- 4.º Escalão - 100% acima de 800 kWh de consumo mensal

(tarifa bi-horária)

Os Trabalhadores da EEM podem optar por tarifa bi-horária nos seguintes termos:

Escalão	Horas Fora do Vazio	Horas de Vazio	Preço a aplicar ao trabalhador
1.º escalão	Até 280 kWh	Até 120 kWh	21,5%
2.º escalão	de 281 até 420 kWh	de 121 até 180 kWh	35%
3.º escalão	de 421 até 560 kWh	de 181 até 240 kWh	50%
4.º escalão	Acima de 560 kWh	Acima de 240 kWh	100%

**ANEXO XXI****PRÉMIO DE ANTIGUIDADE NA DATA DE PASSAGEM À SITUAÇÃO DE PENSIONISTA OU DE  
REFORMA ANTECIPADA E POR PERMANÊNCIA NO SERVIÇO****ARTIGO 1.º****(Prémio a trabalhadores a tempo inteiro)**

1 - Aos trabalhadores que no decurso da sua vida profissional se tenham mantido ao serviço da Empresa sempre em regime de tempo inteiro, deverá ser, mediante deliberação do Conselho de Administração, atribuído um prémio pecuniário, na data da sua passagem à situação de pensionista ou de reforma antecipada desde que a sua antiguidade, nessa data, seja igual ou superior a 30 anos.

2 - Aos trabalhadores que no decurso da sua vida profissional se mantenham ao serviço da Empresa sempre em regime de tempo inteiro e tenham uma antiguidade igual ou superior a 36 anos, em caso de morte prematura é igualmente devido o prémio a que alude o número anterior aos respetivos herdeiros legítimos.

3 - O valor do prémio é calculado de acordo com a antiguidade do trabalhador, nos seguintes termos:

P tc - importância correspondente a Base de Remuneração 26 da tabela salarial em vigor.  
P1, 2 e 3:

- para valores de n iguais ou superiores a 30 anos e inferiores a 33 anos: P1 = P tc;
- para valores de n iguais ou superiores a 33 anos e inferiores a 36 anos: P2 = 1,5 x P tc;
- para valores de n iguais ou superiores a 36 anos: P3 = 2 x P tc.

Em que:

- n - a antiguidade na data de passagem à situação de pensionista, de reforma antecipada ou morte prematura;
- P tc - importância correspondente a média aritmética dos valores das remunerações base máxima e mínima constantes da tabela salarial em vigor, não se considerando, para este efeito, a remuneração dos praticantes e aprendizes;
- P1, 2 e 3 - os prémios de antiguidade na data de passagem à situação de pensionista, de reforma antecipada ou morte prematura.

O atual n.º 3 passa para o n.º 4 e o n.º 4 é eliminado.

## **ESTATUTO UNIFICADO DO PESSOAL**

### **CAPÍTULO I**

#### **COMPLEMENTOS DOS BENEFÍCIOS DA PREVIDÊNCIA**

##### **SUB-SECÇÃO II**

#### **COMPLEMENTO DE ABONO DE FAMÍLIA**

##### **ARTIGO 18.º**

###### **(Cálculo do complemento)**

1 - O complemento do abono de família atribuído pela empresa é calculado pela seguinte fórmula:

Caf = 1% da Br 23

Complemento de abono de família 1,0% da Base de Remuneração 23 - 20,54 €.

Funchal, 24 de julho de 2024.

Comissão Negociadora da EEM:

Francisco António Caldas Taboada na qualidade de Presidente do Conselho de Administração;  
Rui Antero Fernandes Pestana, na qualidade de Consultor do Conselho de Administração;  
Ana Cristina Dantas Andrade, na qualidade de Vogal do Conselho de Administração;

Comissão Negociadora do SINERGIA

Emanuel Alberto Mendes Vieira, na qualidade de Vice-Presidente e Coordenador do Núcleo Regional da Direção;  
Nuno Filipe Vasconcelos Serrão, na qualidade de Membro da Assembleia Delegada, Membro do Núcleo Regional da Direção e Delegado Sindical;

Depositado em 16 de setembro de 2024, a fl.ºs 87 e verso, do livro n.º 2, com o n.º 19/2024, nos termos do art.º 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo - APAVT e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) - Alteração salarial.**

Alteração ao contrato coletivo de trabalho entre a Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo - APAVT e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2017 e alteração subsequente publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2023.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

**Vigência**

1- (...)

2- (...)

3- A tabela salarial e cláusula de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de agosto de 2024 e vigorarão até 31 de dezembro de 2024.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

**Revisão da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária**

1- As partes acordam que a tabela salarial constante do anexo II se aplica a partir de 1 de agosto de 2024 e será objeto de renegociação com início em 14 de novembro de 2024, para vigorar de 1 de janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2025.

2- As cláusulas de expressão pecuniária e definição de funções serão revistas aquando da negociação prevista no número anterior.

3- (*Eliminar.*)

ANEXO II

**(Tabela salarial)**

Letra	Categorias	2024
		Valor
A	Diretor de serviços	1 383,90 €
B	Chefe de agência	1 188,60 €
C	Chefe de serviços Analista informático	1 094,10 €
D	Chefe de secção Programador de informática Secretária(o) de direção tesoureiro	1 071,00 €
E	Caixa Controlador de informática 1.º técnico administrativo 1.º técnico de turismo Promotor de vendas	935,03 €
F	Cobrador 2.º técnico administrativo 2.º técnico de turismo	897,75€

G	3.º técnico administrativo 3.º técnico de turismo	834,75€
H	Técnico de turismo principiante Rececionista Assistente	820,00€
I	Aspirante Contínuo Motorista Telefonista	820,00€
J	Praticante	820,00 €
L	Paquete	820,00 €
M	Servente de limpeza	820,00 €
Subsídio de almoço		7,00 €

Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho declara-se que serão abrangidos pela presente alteração da convenção coletiva de trabalho 560 empresas e cerca de 7000 trabalhadores.

Lisboa, 4 de julho de 2024.

Pela Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo - APAVT:

Pedro Cunha Rosa Costa Ferreira, presidente da direção.

Carlos José Ferreira de Matos Benzinho Baptista, vice-presidente da direção.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP):

José Paulo Gonçalves Lopes, mandatário.

Helena Isabel Silva Abreu Rodrigues Gomes, mandatária.

Depositado a 5 de agosto de 2024, a fl. 72 do livro n.º 13, com o n.º 209/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

(Publicado no BTE., n.º 30, de 15/08/2024).

**Acordo coletivo entre a Ageas Portugal - Companhia de Seguros de Vida, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA e outro - Alteração salarial e outras.**

Acordo de empresa entre:

Ageas Portugal - Companhia de Seguros de Vida, SA, Ageas Portugal Services, ACE, Ocidental - Companhia Portuguesa de Seguros de Vida, SA, Médis - Companhia Portuguesa de Seguros de Saúde, SA, Ageas Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, SA.

E

Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA, STAS - Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora.

**Revisão salarial e outras alterações**

A presente revisão atualiza a convenção celebrada entre os supra identificados, cuja última revisão consta do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2023.

**Artigo 1.º**

As partes acordam na revisão da cláusula 50.ª e, bem assim, dos anexos III e IV do acordo coletivo de trabalho celebrado entre, por um lado, entre a Ageas Portugal - Companhia de Seguros de Vida, SA, Ageas Portugal Services, ACE, Ocidental - Companhia Portuguesa de Seguros de Vida, SA, Médis - Companhia Portuguesa de Seguros de Saúde, SA, Ageas Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, SA e por outro entre o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA, STAS - Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora, cuja última revisão do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2023.

**Cláusula 50.ª**

**(Apoio escolar)**

1- (Inalterado.)

2- A comparticipação referida no número anterior tem, como referência, o valor a seguir indicado, atribuído em função da idade do(a) educando(a) a partir do seu ingresso no 1.º ciclo do ensino básico:

- a) Até aos 10 anos: 60,00 €;
- b) Até aos 18 anos: 100,00 €;
- c) Até aos 25 anos: 130,00 €.

3- (Inalterado.)

4- (Inalterado.)

5- (Inalterado.)

6- (Inalterado.)

ANEXO III  
(Tabela Salarial e subsídio de refeição)  
A - Tabela salarial para 2024

Retribuição base mensal (em euros)	
Nível salarial	2024
17	3 440,14 €
16	3 071,25 €
15	2 800,87 €
14	2 641,54 €
13	2 421,14 €
12	2 320,72 €
11	2 148,82 €
10	1 918,60 €
9	1 720,08 €
8	1 584,38 €
7	1 544,12 €
6	1 387,59 €
5	1 293,88 €
4	1 183,85 €
3	1 135,18 €
2	1 088,32 €
1	1 035,22 €

**B - Subsídio de refeição**

2024	
Valor diário	11,80 €

ANEXO IV  
(Outras cláusulas de expressão pecuniária)

Cláusulas	2024
Cláusula 43. <sup>a</sup> número 2 - Valor das despesas de serviço em Portugal:	
- Por diária completa	89,07 €
- Refeição isolada	16,42 €
- Dormida e pequeno-almoço	59,77 €
Cláusula 43. <sup>a</sup> número 5 - Valor por km	0,45 €
Cláusula 44. <sup>a</sup> - Valor diário das despesas de serviço no estrangeiro	181,68 €

**Artigo 2.º**

1 - A presente revisão do ACT entra em vigor no dia da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, mas a tabela salarial, subsídio de refeição e demais cláusulas de expressão pecuniária terão efeitos retroativos a 1 de janeiro de 2024.

2 - A presente revisão do AE abrange 6 empregadores e cerca de 1281 trabalhadores.

Celebrado em nove vias originais, sendo uma para cada uma das partes e a nona para depósito e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Lisboa, 21 de março de 2024.

Pelas Ageas Portugal - Companhia de Seguros de Vida, SA, Ageas Portugal Services, ACE, Ocidental - Companhia Portuguesa de Seguros de Vida, SA, Médis - Companhia Portuguesa de Seguros de Saúde, SA, Ageas Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, SA:

Eduardo Caria, na qualidade de mandatário.  
José Alberto Sousa, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA:

Paulo Amílcar Couto Gomes Mourato, na qualidade de legal representante.  
Jorge Daniel Delgado Martins, na qualidade de legal representante.  
Francisco Lima Sena Boléo, na qualidade de legal representante.  
Luís Filipe Fonseca Cunha Ferreira, na qualidade de legal representante.  
Luís Miguel Oliveira Matias, na qualidade de legal representante.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS):

Patrícia Alexandra da Silva Bento Caixinha, na qualidade de presidente da direção.  
Mário José Rúbio de Oliveira e Silva, na qualidade de 1.º vice-presidente da direção.  
Carlos Alberto Marques, presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral, na qualidade de mandatário.  
Carla Sofia Grilo Mirra, na qualidade de mandatária.

Depositado a 7 de agosto de 2024, a fl. 72 do livro n.º 13, com o n.º 212/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

(Publicado no BTE., n.º 31, de 22/08/2024).

---

**Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Laticínios (ANIL) e outras e o Sindicato dos Profissionais de Laticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras - Alteração salarial/texto consolidado.**

**CAPÍTULO I****Do âmbito e vigência do contrato****Cláusula 1.ª****(Âmbito)**

1- O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e abrange, por um lado, as empresas singulares ou coletivas representadas pela Associação Nacional dos Industriais de Laticínios (ANIL), AGROS - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, UCRL, PROLEITE - Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite, CRL que se dediquem à indústria de laticínios (CAE 10 510) e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nelas previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- Este contrato coletivo de trabalho é aplicável a 48 empregadores e a 6 458 trabalhadores.

3- A presente revisão altera a tabela salarial da convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de abril de 2023.

#### Cláusula 2.ª

##### **(Vigência)**

- 1- Este contrato entra em vigor nos termos legais, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.
- 2- O período mínimo de vigência deste contrato, é de 2 (dois) anos e renova-se por iguais períodos.
- 3- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente.
- 4- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência de pelo menos 3 (três) meses, em relação ao termo do período de vigência.
- 5- A parte destinatária da denúncia deve responder no decurso dos 30 dias imediatos, contados a partir da receção daquela.
- 6- As negociações iniciar-se-ão nos termos legais, mas se possível dentro dos oito dias a contar da data da receção da resposta à proposta de alteração.
- 7- O presente CCT mantém-se em vigor até ser substituído, no todo ou em parte, por outro instrumento de regulamentação coletiva.

## CAPÍTULO II

### **Evolução da carreira profissional**

#### Cláusula 3.ª

##### **(Funções)**

- 1- As funções desempenhadas pelo trabalhador determinarão a atribuição de uma categoria profissional.
- 2- Ao trabalhador será atribuída uma categoria profissional constante do anexo I.

#### Cláusula 4.ª

##### **(Admissão)**

A idade mínima de admissão é de 16 anos, devendo os trabalhadores possuir como habilitações mínimas a escolaridade obrigatória e serem atendidas as outras habilitações específicas exigidas por lei.

#### Cláusula 5.ª

##### **(Período experimental)**

- 1- O período experimental corresponde ao período inicial da execução do contrato, durante o mesmo pode, qualquer das partes, rescindi-lo sem aviso prévio, não havendo direito a qualquer indemnização, salvo acordo escrito em contrário;
- 2- O período experimental tem a seguinte duração:
  - a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
  - b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenham funções de confiança;
  - c) 240 dias para trabalhadores que exerçam cargos de direção ou superior.
- 3- Se o período experimental tiver durado mais de 60 dias, o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.



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

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

5- Para efeitos de contagem do período experimental não são tidos em conta os dias de falta, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

6- O período experimental conta sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 6.<sup>a</sup>

**(Estágio)**

1- O tempo máximo de permanência nas categorias de estagiário será de 1 ano, devendo após esse período transitar para um grau profissional no âmbito da sua formação.

Cláusula 7.<sup>a</sup>

**(Evolução profissional)**

1 - A evolução dos trabalhadores deverá obedecer aos seguintes critérios:

- a) Competência e zelo profissional comprovados pelos serviços prestados;
- b) Habilitações literárias e profissionais;
- c) Disponibilidade, cooperação e motivação;
- d) Antiguidade.

2- A evolução dos trabalhadores aos graus imediatos ocorrerá, com fundamento nas competências adquiridas e capacidade de execução exigíveis e demonstradas para esses graus, quer através da frequência de cursos de formação profissional, quer pela experiência adquirida e desempenho das funções mais qualificadas.

**CAPÍTULO III**

**Dos deveres das partes**

Cláusula 8.<sup>a</sup>

**(Deveres dos trabalhadores)**

São deveres dos trabalhadores:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia, em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador.

Cláusula 9.<sup>a</sup>**(Deveres do empregador)**

São deveres do empregador:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

Cláusula 10.<sup>a</sup>**(Garantias do trabalhador)**

É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei vigente e neste CCT;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos nos termos da lei;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei vigente e neste CCT, ou quando haja acordo;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

## CAPÍTULO IV

**Da prestação do trabalho**Cláusula 11.<sup>a</sup>**(Local de trabalho)**

- 1 - O trabalhador exercerá a atividade profissional no local que for contratualmente definido;
- 2 - O trabalhador obriga-se às deslocações inerentes às suas funções, ou indispensáveis à sua formação profissional.

Cláusula 12.<sup>a</sup>**(Mobilidade geográfica)**

- 1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2- O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3- Por estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida nos números anteriores.

4- Nos casos previstos no número 2, o trabalhador pode resolver o contrato se houver prejuízo sério, tendo nesse caso direito à indemnização prevista nos termos da lei.

5- São encargos do empregador as despesas impostas ao trabalhador pela transferência e as que impliquem mudança de residência, devendo este último informar previamente o empregador das despesas a efetuar.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **(Horário de trabalho)**

1 - Compete ao empregador definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais e do presente CCT.

2 - Todas as alterações dos horários de trabalho devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores afetados, aos representantes legais dos trabalhadores, ser afixadas na empresa com antecedência de 7 (sete) dias e comunicadas à Autoridade para as Condições do Trabalho.

3 - Poderão ser praticados os seguintes tipos de horário:

- Fixo;
- Por turnos;
- Especial.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **(Horário fixo)**

1 - No regime de horário fixo o período normal de trabalho é de 40 horas semanais com o máximo de 8 horas diárias de segunda a sábado, sem prejuízo de horários de menor duração já praticados.

2 - O período de trabalho diário é interrompido com intervalo de descanso para refeição com a duração mínima de meia hora desde que haja acordo escrito com os trabalhadores abrangidos e máxima de uma hora exclusivamente para os trabalhadores afetos ao fabrico e, de duas horas para os restantes sectores da empresa, não podendo ser prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivo, excetuando-se os sectores de distribuição e reposição que poderá ser de seis horas, nos termos da lei vigente.

3 - Para os sectores afetos ao denominado primeiro escalão do ciclo económico do leite (serviços de receção e ordenha, colheita de amostras, vulgarização, classificação, transporte e concentração), a duração dos intervalos de descanso poderá ser alargada ou encurtada com prejuízo dos limites indicados de forma a serem satisfeitas as exigências do funcionamento do sector em questão.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **(Horário por turnos)**

1 - Considera-se horário por turnos todo aquele que é definido com mais de um período fixo com rotação contínua ou descontínua, dentro do período de funcionamento da empresa e, na medida do possível, preferências e interesses dos trabalhadores, respeitando um máximo de 8 horas diárias e 40 horas semanais.

2- No horário por turnos o trabalhador terá sempre direito, após um período de laboração de 40 horas semanais, ao gozo efetivo de uma folga suplementar e uma folga semanal obrigatória; todavia os trabalhadores não podem mudar de turno sem que previamente tenham gozado folga semanal obrigatória.

3- O horário por turnos pode ser definido pelos mapas de horário de trabalho até 48 horas semanais, desde que, na semana seguinte tenham os trabalhadores o gozo efetivo das respetivas folgas complementares respeitantes à semana em que as não puderam gozar.

4- Os mapas de horário de trabalho por turnos de laboração contínua têm que ser elaborados de forma que todos os trabalhadores tenham uma folga coincidente com o domingo de 8 em 8 semanas.

5 - O dia de descanso semanal será o domingo na laboração por turnos com folga fixa e o correspondente ao do respetivo mapa de folgas no regime de laboração contínua.

6 - No horário por turnos os intervalos para refeição, de duração de 30 minutos, não podem prejudicar o normal funcionamento da instalação. Tais intervalos têm que ser cumpridos entre as três e as cinco horas de trabalho, contando como tempo efetivo de serviço, sendo que os trabalhadores não podem abandonar as instalações da empresa.

7 - Todos os trabalhadores que prestem serviço em horário por turnos terão direito a um subsídio de turno correspondente a:

- a) Regime de três ou mais turnos rotativos - 17 % da remuneração de base;
- b) Regime de dois turnos rotativos - 13 % da remuneração de base;
- c) Regime de laboração contínua - 20 % da remuneração de base.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **(Horário especial - limites aos períodos normais de trabalho)**

1- O horário especial é aquele cuja duração é aferida em termos médios de 40 horas semanais de tempo de trabalho normal, num período de referência de 24 semanas.

2 - A duração máxima do tempo de trabalho normal semanal é de 50 horas.

3 - Os períodos normais de trabalho diário não poderão ser superiores a 10 horas, nem inferiores a 7 horas.

4 - O período de trabalho diário é interrompido com um intervalo de descanso para refeição com a duração mínima de meia hora desde que haja acordo escrito com os trabalhadores abrangidos e máximo de uma hora não podendo o trabalhador prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo, excetuando-se a distribuição e reposição, onde poderá ser de 6 horas, nos termos da lei vigente.

5 - O intervalo mínimo obrigatório entre duas jornadas de trabalho normal neste tipo de horário é de 11 horas.

6 - Se for alterado o horário de trabalho e essa alteração provocar acréscimo de despesas pode o empregador, individual e previamente acordar com o trabalhador o pagamento das despesas daí resultantes.

7 - A adoção de qualquer das formas de compensação indicadas no número anterior, não pode prejudicar o direito aos abonos do subsídio de refeição.

8 - Os dias de férias resultantes das compensações não conferem direito a subsídio de férias correspondente.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **(Banco de horas)**

Institui-se o banco de horas, que se rege de acordo com o anexo V.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **(Isenção de horário de trabalho)**

1- Pode ser isento de horário de trabalho, por acordo escrito entre as partes, todo o trabalhador que se encontra numa das situações previstas na lei vigente, e para além dessas as seguintes:

- a) Aquelas cuja profissão possa exigir atuações imprevistas e ocasionais necessárias ao funcionamento e manutenção de equipamentos;
- b) Execução de trabalhos ocasionais e imprevistos originados por situações comerciais de mercado e económicas.

2- Aos efeitos das isenções de horário de trabalho previstas no número 1 desta cláusula aplica-se o disposto na lei vigente.

3- A situação de isenção de horário de trabalho confere durante a sua vigência um acréscimo retributivo de:

- a) Para as situações de «sem sujeição aos limites normais de trabalho», 20 % da retribuição base auferida;
- b) Para as restantes situações 6 % da retribuição base auferida.

4 - Os trabalhadores que auferiram 30 % acima dos valores estipulados para essas categorias nas tabelas salariais deste contrato, podem renunciar aos valores referidos no número 3.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **(Descanso semanal)**

- 1 - O dia de descanso semanal deverá, sempre que possível, ser o domingo.
- 2 - O dia de descanso complementar pode ser descontinuado.
- 3 - Todo o trabalhador que preste serviço ao domingo por o seu dia de descanso semanal não coincidir com o mesmo tem direito a um acréscimo de 50% do valor, sobre as horas normais trabalhadas.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

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

- 1 - Considera-se trabalho noturno o trabalho prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte
- 2 - Considera-se trabalhador noturno aquele que executa pelo menos 3 horas de trabalho noturno em cada dia.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **(Da retribuição mínima do trabalho)**

As remunerações mínimas mensais ilíquidas devidas aos trabalhadores abrangidos por este contrato serão as constantes do anexo II.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **(Diuturnidades)**

- 1 - Até 31 de dezembro de 2005 todos os trabalhadores tinham direito a diuturnidades, que se venciam após três anos de permanência na mesma categoria, acrescentando uma a cada três anos, até ao limite de cinco diuturnidades.
- 2 - Por compensações várias em 2005, nomeadamente redução do número de categorias e aumento substancial do valor das correspondentes aos escalões mais baixos da tabela salarial, esta cláusula deixou de se aplicar aos trabalhadores que viessem a ser admitidos a partir de 1 de janeiro de 2006, tendo-se ressalvado os direitos de quem já estava nas empresas.
- 3 - Em 31 de dezembro de 2020, data em que perfazem cinco diuturnidade todos os admitidos antes de 31 de dezembro de 2005, esta cláusula caduca, mantendo esses trabalhadores, no entanto, o direito ao valor das diuturnidades que efetivamente têm, ficando as mesmas a constar do respetivo recibo de vencimento na designação «diuturnidades»

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

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

- 1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho.
- 2- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos mínimos:
  - a) 50 % da retribuição normal na 1.<sup>a</sup> hora;
  - b) 75 % da retribuição normal nas horas ou frações subsequentes;
  - c) 100 % a partir das 0h00.
- 3 - O trabalho prestado em dias de descanso semanal, complementar, e nos feriados, será pago com o acréscimo de 150%.
- 4 - A prestação de trabalho suplementar em dia útil e em dia de descanso semanal complementar confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% de trabalho suplementar realizado. A realização de trabalho suplementar em dia de feriado confere um descanso compensatório de 100%.
- 5 - O descanso compensatório vence-se quando perfizer um mínimo de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 90 dias seguintes, salvo o respeitante a feriados que será gozado num período de 30 dias.

6- Nos casos de prestação de trabalho num dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos 3 dias úteis seguintes.

7- Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pelo empregador.

8- Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório motivado pela falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte, quando a sua duração não ultrapassar duas horas, o trabalhador tem direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho prestado naquele dia, ficando o seu gozo sujeito ao regime do número 5.

9- Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre o empregador e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100%.

Cláusula 24.<sup>a</sup>

#### **(Subsídio de Natal)**

1- Os trabalhadores têm direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de dezembro de cada ano.

2- O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano de cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.

Cláusula 25.<sup>a</sup>

#### **(Refeições em deslocação)**

A empresa subsidiará todos os trabalhadores de todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora do local de trabalho onde prestam serviço, nos termos do anexo III.

### **CAPÍTULO V**

#### **Da suspensão da prestação do trabalho**

Cláusula 26.<sup>a</sup>

#### **(Feriados)**

1- São feriados obrigatórios os considerados na lei geral.

2- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia de significado local no período da Páscoa.

3- São ainda feriados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

Cláusula 27.<sup>a</sup>**(Direito a férias)**

1- O trabalhador tem direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2- O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço, exceto no caso de impedimento prolongado, em que, no ano da cessação deste, deverá ser aplicado o constante da cláusula 33.<sup>a</sup> deste CCT.

3- Os trabalhadores admitidos com contrato cuja duração total não atinja seis meses, têm direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

Cláusula 28.<sup>a</sup>**(Aquisição do direito a férias)**

1- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil.

2- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do mesmo, até ao máximo de 20 dias úteis.

3- Se o trabalhador por qualquer circunstância não gozar os 22 dias úteis de férias, nos termos em que a lei vigente permite, não poderá receber como subsídio um valor inferior aos valores que constituem a sua remuneração mensal normal.

4- Não pode, por qualquer causa, no mesmo ano civil, para o trabalhador resultar o direito ao gozo de um período de férias, superior a 30 dias úteis.

Cláusula 29.<sup>a</sup>**(Duração do período de férias)**

1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2- A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano anterior, no seguintes termos:

2.1- 3 dias de férias até ao máximo de 1 falta ou 2 meios dias;

2.2- 2 dias de férias até ao máximo de 2 faltas ou 4 meios dias;

2.3- 1 dia de férias até ao máximo de 3 faltas ou seis meios dias.

Cláusula 30.<sup>a</sup>**(Retribuição durante as férias)**

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efetivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3- O aumento da duração do período de férias em consequência de ausência de faltas no ano anterior não tem consequências no montante do subsídio de férias.

Cláusula 31.<sup>a</sup>**(Marcação do período de férias)**

- 1- O período de férias deve ser marcado por acordo entre empregador e trabalhador.
- 2- Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar o período de férias, elaborando o respetivo mapa, sendo que, neste caso, só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro.
- 3- Na marcação das férias os períodos mais pretendidos, devem ser rateados, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.
- 4- Os cônjuges que trabalhem na mesma empresa bem como as pessoas que vivam em união de facto, devem gozar as férias no mesmo período, a não ser que haja prejuízo grave para o empregador.
- 5- O período de férias pode ser interpolado, por acordo estabelecido entre empregador e trabalhador, e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias de férias consecutivos.
- 6- O mapa de férias, deve ser elaborado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre essa data e até 31 de outubro.

Cláusula 32.<sup>a</sup>**(Alteração da marcação do período de férias)**

- 1- Se depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pelo empregador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.
- 2- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.
- 3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no número 2 da cláusula 31.<sup>a</sup>
- 4- Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidas neste, aplicando-se, quanto à marcação dos dias restantes, o disposto no número anterior.
- 5- Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho esteja sujeita a aviso prévio, o empregador poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 33.<sup>a</sup>**(Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado)**

- 1- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio.
- 2- No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após 6 meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias.
- 3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de abril do ano civil subsequente.
- 4- Cessando contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão.



Cláusula 34.<sup>a</sup>**(Doença no período de férias)**

1- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas, desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados;

2- A prova da situação de doença prevista no número 1 é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

Cláusula 35.<sup>a</sup>**(Definição de falta)**

1- Falta é ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

2- Os tempos das ausências parcelares serão somados de modo a obter-se um número de períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 36.<sup>a</sup>**(Tipos de falta)**

1- As faltas podem ser justificadas e injustificadas:

2- Serão consideradas faltas justificadas:

- a) Até 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) Até cinco dias consecutivos, motivados por falecimento de cônjuge, pais, filhos, sogros, padrastos, enteados, genros e noras; ou pessoas que vivam em união de facto ou economia comúnhão com o trabalhador, conforme legislação específica;
- c) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (bisavós, avós, bisnetos, netos, irmãos, cunhados);
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos do estatuto do trabalhador-estudante;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar;
- g) As ausências não superiores a 4 horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor (no estabelecimento de ensino), uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do menor;
- h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos da lei vigente;
- i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;
- j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- k) As que por lei forem como tal qualificadas.

3- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 37.<sup>a</sup>**(Comunicação e prova de faltas)**

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador, logo que possível, não podendo exceder as 48 horas seguintes.

3- A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

4- O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida no número anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 38.<sup>a</sup>**(Efeitos das faltas)**

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;
- b) Por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As que por lei forem como tal qualificadas, quando superiores a 30 dias por ano;
- d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar.

3- Nos casos previstos na alínea *e*) do número 2 da cláusula 36.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4- No caso previsto na alínea *h*), do número 2, da cláusula 36.<sup>a</sup>, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios-dias ou dias completos com aviso prévio de 48 horas;

5- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou infração disciplinar grave.

6- As faltas não têm nenhum efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo nos casos em que as mesmas determinem perda de retribuição; neste caso, o trabalhador pode optar por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que salvaguardando o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 39.<sup>a</sup>**(Impedimento prolongado)**

1- Durante a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, mantêm-se os direitos e os deveres das partes que não pressupõem a efetiva prestação de serviço.

2- É garantido o lugar do trabalhador impossibilitado de prestar serviços por detenção ou prisão preventiva, enquanto não for proferida sentença com trânsito em julgado.

3- Os trabalhadores terão direito às retribuições normais relativas ao período fixado no número anterior desde que se prove, por sentença, ter o facto criminoso sido praticado por aliciamento do empregador.

4- O trabalhador chamado a substituir outro de categoria superior que esteja impedido de comparecer temporariamente ao serviço, desde que esse impedimento ultrapasse os 90 dias terá direito, durante o tempo de substituição, a ter como remuneração de base a da categoria do que está a substituir, mantendo, contudo, o direito às diuturnidades ou outros prémios que à altura já usufruía.

Cláusula 40.<sup>a</sup>**(Cessação do impedimento prolongado)**

Terminado o impedimento prolongado, o trabalhador deve, dentro de uma semana, apresentar-se ao empregador para retomar o serviço sob pena de perder o direito ao lugar.

## CAPÍTULO VI

**Da cessação do contrato de trabalho**Cláusula 41.<sup>a</sup>**(Cessação do contrato)**

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao disposto na lei vigente.

## CAPÍTULO VII

**Das condições particulares de trabalho**Cláusula 42.<sup>a</sup>**(Maternidade e paternidade)**

Os direitos de maternidade e paternidade ficam sujeitos ao disposto na lei vigente.

## CAPÍTULO VIII

**Segurança, higiene e saúde no trabalho**Cláusula 43.<sup>a</sup>**(Segurança, higiene e saúde no trabalho)**

A segurança, higiene e saúde no trabalho é regulamentada nos termos da lei vigente.

## CAPÍTULO IX

**Das sanções disciplinares**Cláusula 44.<sup>a</sup>**(Sanções)**

1- O empregador pode aplicar, as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão registada;
- b) Sanção pecuniária;
- c) Perda de dias de férias;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infração.

3- Nenhuma das sanções previstas pode ter lugar sem audiência prévia do trabalhador.

4- As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária, e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

5- A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infração 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

Cláusula 45.<sup>a</sup>**(Atividade sindical)**

A atividade sindical fica sujeita ao disposto na lei vigente.

## CAPÍTULO X

**Disposições gerais e transitórias**Cláusula 46.<sup>a</sup>**(Comissão paritária)**

1- É criada, ao abrigo da legislação em vigor, uma comissão paritária para interpretação integral do texto deste CCT e também como organismo de conciliação dos diferendos entre a entidade patronal e os trabalhadores, nomeadamente na aplicação do regime de reclassificações e carreiras profissionais.

2- A comissão paritária, constituída por:

- a) Quatro membros efetivos e quatro substitutos representativos da entidade patronal;
- b) Quatro membros efetivos e quatro substitutos representativos dos sindicatos.

3- Na sua função de interpretar e integrar lacunas bem como em função conciliatória, é exigível a presença de 50 % do número total de membros efetivos.

4- A sede da comissão é a da Associação Nacional dos Industriais de Laticínios (ANIL).

5- As reuniões serão convocadas a pedido dos interessados, mas a convocatória será feita pela secretaria da Associação, com a antecedência mínima de 15 dias, devendo ser acompanhada de elementos suficientes para que os representantes se possam documentar.

6- Em casos reconhecidamente urgentes, a convocatória pode ser feita ou acordada telefonicamente.

7- No prazo de 30 dias após a publicação do CCT, os organismos indicarão os seus representantes.

Cláusula 47.<sup>a</sup>**(Garantia de manutenção de regalias)**

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2015.

## ANEXO I

**CCT para a indústria de laticínios Categorias profissionais**

Diretor - Planeia, dirige e coordena as atividades da empresa ou de um ou vários departamentos.

Chefe de área - Coordena e controla as atividades dos sectores sob a sua responsabilidade, de acordo com instruções superiores, planos de atividade (produção, manutenção, logística e outras) e normas de qualidade por forma a maximizar a eficiência de equipamentos e pessoal, bem como garantir a consecução dos objetivos, ao mais baixo custo e dentro dos requisitos de qualidade, higiene e segurança definidos.

Contabilista - Organiza e dirige serviços de contabilidade e dá pareceres sobre problemas de natureza contabilística. Estuda, planeia e analisa os diversos circuitos contabilísticos da empresa.

Supervisor de equipa - Coordena e controla as atividades da equipa sob a sua responsabilidade, de acordo com instruções superiores, planos de atividade (produção, manutenção, logística e outras) e normas de qualidade por forma a maximizar a eficiência de equipamentos e pessoal, bem como garantir a consecução dos objetivos, ao mais baixo custo e dentro dos requisitos de qualidade, higiene e segurança definidos.

Operador de produção especializado - Opera o equipamento a que se encontra alocado, de acordo com as normas de qualidade, higiene e segurança, procedimentos internos de produção e manutenção e orientações superiores, por forma a cumprir o plano de produção definido, ao mais baixo custo e dentro dos requisitos de qualidade, higiene e segurança definidos.

Efetua o registo do controlo do processo, resultante da inspeção ao sistema produtivo, a fim de garantir a sua conformidade com os padrões pré-estabelecidos.

Assegura as intervenções de manutenção preventiva e curativa de primeira linha ao equipamento, recorrendo à manutenção especializada nas situações que ultrapassem as suas competências, por forma a assegurar o bom funcionamento dos equipamentos e a resolução de eventuais avarias no menor espaço de tempo possível.

Técnico de vendas - Promove e vende produtos da empresa, indica os preços e condições de venda, elabora propostas com base na informação tratada em conjunto com os chefes de vendas, mantém-se ao corrente da variação de preços e fatores que interessam ao mercado, colabora na proposta de orçamento e acompanha e apresenta cenários sobre possíveis ações promocionais. Poderá ainda demonstrar os artigos para venda e a forma de utilização.

Técnico de manutenção - Planeia e/ou realiza as atividades de manutenção preventiva e curativa, de acordo com os requisitos técnicos dos equipamentos, as ordens de trabalho e as normas e procedimentos internos, por forma a minimizar os tempos de paragem das linhas e os custos de manutenção, tendo curso técnico ou experiência adquirida, com formação direcionada para o desempenho da função.

Auto-vendedor - Assegura a relação da empresa com os clientes sobre a sua responsabilidade, aplicando as políticas comerciais e promocionais superiormente definidas, a fim de cumprir os objetivos de vendas estabelecidos.

Técnico administrativo - Coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com atividades relacionadas com o expediente geral da empresa, controla a gestão do economato da empresa, classifica documentos na contabilidade, de acordo com as normas do Plano Oficial de Contabilidade e a legislação fiscal, processa salários, efetuando cálculos, estabelecendo contactos com entidades externas e internas, fazendo pagamentos, nomeadamente, à Segurança Social e ao fisco. Pode organizar e executar as tarefas do assistente administrativo.

Operador de armazém - Receciona, confere, arruma, carrega, descarrega e movimenta produtos, de acordo com rotinas estabelecidas, respeitando normas de higiene e segurança dos mesmos e dos equipamentos, a correspondência entre os documentos e as existências e a alocação correta das encomendas aos clientes.

Operador de manutenção - Realiza operações de manutenção, de acordo com as ordens de trabalho e normas e procedimentos.

Vulgarizador - Executa ou orienta a aplicação de medidas destinadas a fomentar e a melhorar a produção leiteira, incluindo o serviço de colheita de amostras, instrução e vigilância do funcionamento das salas de ordenha, podendo efetuar pagamentos nos mesmos.

Analista de laboratório - Realiza análises laboratoriais ao longo do processo produtivo e ao produto acabado, acompanha e apoia as atividades dos operadores de produção ao nível do auto-controlo, prepara calibrações e faz verificações internas aos equipamentos automáticos, de acordo com as normas e procedimentos de qualidade, a fim de verificar o cumprimento das especificações pré-definidas em termos de segurança e qualidade do produto, detetando eventuais desvios ou não conformidades e permitindo a tomada de medidas corretivas ou retenção do produto. Zela pela conservação, limpeza e esterilização do material utilizado nas análises laboratoriais efetuadas, bem como dos equipamentos utilizados.

Assistente administrativo - Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento de escritório: receciona, regista e encaminha a correspondência; efetua o processamento de texto, com base em informação fornecida, arquiva a documentação, prepara e/ou confere documentação de apoio à atividade da empresa, regista e atualiza dados necessários à gestão da empresa, atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa.

Motorista - Conduz veículos automóveis pesados e/ou ligeiros, zela dentro das suas competências pela sua boa conservação e limpeza, bem como pela carga que transporta. Orienta as cargas e descargas.

Fogoeiro - Alimenta, conduz e vigia geradores de vapor ou outros e a instalação respetiva, competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogoeiro, a limpeza da tubagem, fornalhas e condutas e providencia pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como das bombas de alimentação de água e combustível.

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação - Utilizando e ou conduzindo máquinas e aparelhos para a movimentação de materiais e ou produtos, procede à arrumação e ou movimentação dos mesmos.

Repositor/promotor - Procede nos postos de venda ao preenchimento de prateleiras (gôndolas) e executa ações promocionais de acordo com o plano de ação estipulado.

Chefe de secção II - Desempenha funções operacionais idênticas às da equipa que controla.

Operador de produção - Opera o equipamento a que se encontra alocado, de acordo com as normas de qualidade, higiene e segurança, procedimentos internos de produção e manutenção e orientações superiores, por forma a cumprir o plano de produção definido, ao mais baixo custo e dentro dos requisitos de qualidade, higiene e segurança definidos.

Operário não especializado - Cooperar em qualquer fase das operações constitutivas do processo de obtenção de produtos ou outros existentes a montante ou a jusante da produção, com tarefas simples não especificadas.

Quando lhe sejam atribuídas tarefas fora da cooperação direta de outro trabalhador, as mesmas terão de ser simples e de complexidade reduzida, não fazendo parte integrante do processo direto de produção e comercialização do produto, isto é, não operando, não controlando nem conduzindo máquinas.

Estagiário - Secunda, auxilia e facilita, na ótica de aquisição de conhecimentos, a ação de qualquer trabalhador, no âmbito da sua profissionalização, podendo executar trabalhos sempre adequados ao nível das suas aptidões, permanecendo nesta categoria pelo período máximo de 1 ano.

## ANEXO II

### Tabela salarial

A	Diretor	1 175,00 €
B	Chefe de área	1 130,00 €
C	Contabilista	1 040,00 €
D	Supervisor de equipa	940,00 €
E	Operador de produção especializado Técnico de vendas Técnico de manutenção Auto-vendedor Técnico administrativo	910,00 €
F	Operador de armazém Operador de manutenção Vulgarizador Analista de laboratório Assistente administrativo Motorista Fogueiro	870,00 €
G	Condutor de máquinas e aparelhos de elevação Repositor/promotor Chefe de secção II* Operador de produção	835,00 €
H	Operário não especializado	820,00 €
I	Estagiário	740,00 €

\* A extinguir quando vagar.

Esta tabela salarial e as restantes cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2024.

## ANEXO III

**Refeições em deslocação**

1 - A empresa subsidiará todos os trabalhadores de todas as refeições que estes, por motivo de serviço tenham de tomar fora do local de trabalho para onde tenham sido contratados, pelo seguinte valor:

- Almoço ou jantar - 8,50 €.

§ único. O trabalhador terá direito ao subsídio de almoço ou jantar quando estiver deslocado em serviço abrangendo os períodos compreendidos entre as 12h00 e as 14h00 e as 19h00 e as 21h00, respetivamente.

2- O trabalhador terá direito ao subsídio de pequeno-almoço sempre que esteja deslocado em serviço entre as 5h00 e as 7h00, pelo valor de 2,30 €.

3- O trabalhador terá direito a um subsídio de ceia sempre que se encontre deslocado em serviço, abrangendo pelo menos 1 hora no período entre as 23h00 e as 2h00, no valor de 3,00 €.

4- O disposto no número 1 não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante fatura.

## ANEXO IV

**Complemento de reforma**

Salvaguardam-se os direitos adquiridos nesta matéria tanto para os trabalhadores administrativos como para os profissionais de laticínios admitidos ao serviço até 30 de novembro de 1979.

## ANEXO V

**Banco de horas**

O presente regime é estabelecido nas seguintes cláusulas:

Primeira

**(Âmbito de aplicação)**

1- Respeitantes à entidade patronal:

- 1.1- Reduções, acréscimos ou «picos» de trabalho previsíveis;
- 1.2- Suspensão ou paragem (total ou parcial) para manutenção ou reparação quer de equipamentos quer de instalações;
- 1.3- Casos de força maior;
- 1.4- Situações de crise empresarial suscetíveis de pôr em perigo a viabilidade da entidade patronal e ou a manutenção dos postos de trabalho.

2- Respeitantes ao trabalhador:

2.1- Conciliação da vida familiar com a atividade profissional.

3- Respeitantes a ambas as partes

3.1- Situações a acordar entre as partes.

Segunda

**(Regras sobre a organização dos tempos de trabalho)**

1- O período normal de trabalho, pode ser aumentado até duas horas diárias, quer em antecipação, quer em prolongamento do horário normal de trabalho.

2- O período normal de trabalho semanal, não pode ir além de 50 horas.

3- O acréscimo no período normal de trabalho terá como limite 150 horas, por ano civil.

## Terceira

**(Exclusões)**

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal do trabalhador, fixado no respectivo mapa de horário de trabalho não integra o banco de horas.

2- Também não integra o banco de horas o trabalho prestado em dia feriado, salvo se for um dia normal de trabalho do trabalhador.

## Quarta

**(Constituição)**

A iniciativa da constituição do banco de horas pode partir de qualquer das partes que, no entanto deverá obter a concordância da contraparte.

§ único. Em qualquer das situações descritas no ponto 1 da cláusula primeira deste anexo, a entidade patronal pode estabelecer unilateralmente a prestação de trabalho no regime do banco de horas, desde que leve ao conhecimento do trabalhador os motivos que a impõem.

## Quinta

**(Comunicações)**

A necessidade de acréscimo da prestação de trabalho, ou a sua redução, deve ser comunicada com a antecedência de, pelo menos, 7 dias.

§ único. Em situação de manifesta necessidade e, nomeadamente, nas situações previstas em 1.3 e 1.4 da cláusula primeira deste anexo, aquela antecedência pode ser inferior.

## Sexta

**(Compensação do trabalho prestado)**

A compensação do trabalho prestado pelo trabalhador, em acréscimo ao seu período normal de trabalho, efetuado por iniciativa da entidade patronal, será por esta levado a efeito do modo seguinte:

1- Por cada hora de trabalho que o trabalhador cumpra, quer em antecipação, quer em prolongamento no período normal diário, a entidade patronal compensará o trabalhador por dispensa do trabalho durante uma hora e trinta minutos;

2- Caso não seja possível a entidade patronal compensar do modo referido em 1 o trabalho prestado pelo trabalhador no ano em que o trabalho tenha sido realizado a entidade patronal pagar-lhe-á as horas não compensadas com o acréscimo de 50 %.

## Sétima

**(Contabilização)**

A entidade patronal obriga-se a ter devidamente organizado mapa do qual conste o número de horas que o trabalhador prestar em acréscimo ao período normal de trabalho e as respetivas compensações.

## Oitava

**(Inalterabilidade da retribuição base mensal)**

A retribuição base mensal a liquidar ao trabalhador não sofrerá alteração, quer para mais - nos meses em que, ao abrigo do banco de horas prestar trabalho em acréscimo ao período normal de trabalho - quer para menos - nos meses em que, quando nos mesmos termos, se operar a compensação por redução e equivalente ao tempo de trabalho.



Nona

**(Pagamento em caso de cessação de contrato de trabalho)**

Ocorrendo a cessação do contrato de trabalho, por qualquer motivo, sem que tenha havido oportunidade de compensação das horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, em acréscimo ao período normal de trabalho, a entidade patronal pagá-las-ás conforme o número 2 da cláusula sexta.

**Cálculo de encargos**

Resultante da revisão do CCT/Indústria de Laticínios, celebrado entre a Associação Nacional dos Industriais de Laticínios (ANIL), AGROS - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre-Douro-e-Minho e Trás-os-Montes, UCRL, PROLEITE - Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite do Centro Litoral, CRL e o sindicato outorgante e,

Com o objetivo de dar cumprimento às disposições legais vigentes vêm as partes outorgantes do presente CCT dar nota do cálculo de encargos emergentes da revisão acordada:

- a) Tabela salarial: 8,3 %;
- b) Cláusulas de expressão pecuniária: 0 %.

Porto, 26 de janeiro de 2024.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Laticínios (ANIL):

José Manuel Esteves de Aguiar, mandatário.

Pela AGROS - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, UCRL:

Elisabete Maria Almeida Maia, mandatária.

Pela PROLEITE - Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite, CRL:

Manuel Albino Casimiro de Almeida, mandatário.

Pelo Sindicato dos Profissionais de Laticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras:

António Manuel dos Santos Ribeiro, mandatário.

Hugo Manuel Correia Madaleno, mandatário.

Carlos Manuel Gomes Andrade, mandatário.

Octávio José Santos Tabanez, mandatário.

Tiago José Ramos Martins, mandatário.

Depositado em 16 de agosto de 2024, a fl. 73 do livro n.º 13, com o n.º 223/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

(Publicado no BTE., n.º 32, de 29/08/2024).

**Organizações do Trabalho:****Representantes dos Trabalhadores para a Segurança e a Saúde no Trabalho:****Convocatórias:****JOSÉ AVELINO PINTO - Construção e Engenharia, S.A.**

Nos termos do artigo 28.º n.º 1, alínea a), da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, alterada e republicada pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores da Empresa José Avelino Pinto - Construção e Engenharia S.A., ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supra-referida e recebida na Direção Regional do Trabalho, a 03 de setembro de 2024, relativa à promoção da eleição dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho da empresa.

“Nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, alterada e republicada pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, os trabalhadores informam V. Exas. que vai levar a efeito a eleição para os Representantes dos Trabalhadores para a Segurança e Saúde no Trabalho na empresa José Avelino Pinto - Construção e Engenharia S.A, sita na Rua da Cooperativa Agrícola do Funchal, Bloco D-5.º A, 9050-555 Funchal, no dia 20 de dezembro de 2024.”



## CORRESPONDÊNCIA

Toda a correspondência relativa a anúncios e assinaturas do Jornal Oficial deve ser dirigida à Direção Regional da Administração Pública.

## PUBLICAÇÕES

Os preços por lauda ou por fração de lauda de anúncio são os seguintes:

Uma lauda .....	€15,91 cada	€15,91;
Duas laudas .....	€17,34 cada	€34,68;
Três laudas .....	€28,66 cada	€85,98;
Quatro laudas .....	€30,56 cada	€122,24;
Cinco laudas .....	€31,74 cada	€158,70;
Seis ou mais laudas.....	€38,56 cada	€231,36

## EXEMPLAR

A estes valores acresce o imposto devido.

## ASSINATURAS

Números e Suplementos - Preço por página € 0,29

	<b>Anual</b>	<b>Semestral</b>
Uma Série.....	€27,66	€13,75;
Duas Séries.....	€52,38	€26,28;
Três Séries.....	€63,78	€31,95;
Completa .....	€74,98	€37,19.

A estes valores acrescem os portes de correio, (Portaria n.º 1/2006, de 13 de janeiro) e o imposto devido.

EXECUÇÃO GRÁFICA  
IMPRESSÃO  
DEPÓSITO LEGAL

Direção Regional do Trabalho  
Departamento do Jornal Oficial  
Número 181952/02

Preço deste número: 13,40 € (IVA incluído)