

REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA



JORNAL OFICIAL

Sexta-feira, 23 de maio de 2025

III
Série

Número 10

RELAÇÕES DE TRABALHO

Sumário

SECRETARIA REGIONAL DE INCLUSÃO, TRABALHO E JUVENTUDE

Direção Regional do Trabalho

Regulamentação do Trabalho

Despachos:

...

Portarias de Condições de Trabalho:

Portaria de Condições de Trabalho para os Trabalhadores Administrativos. 3

Portarias de Extensão:

Portaria de Extensão n.º 27/2025 - Portaria de Extensão do Acordo Coletivo de Trabalho celebrado entre a Insular Produtos Alimentares, SA. e a Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal. - Revisão Salarial e Outras. 12

Portaria de Extensão n.º 28/2025 - 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 e outras. 13

Portaria de Extensão n.º 29/2025 - Portaria de Extensão do Acordo coletivo entre a Fidelidade - Companhia de Seguros, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA e outro - Alteração salarial e outras e texto consolidado. 14

| | |
|--|----|
| Portaria de Extensão n.º 30/2025 - Portaria de Extensão do Acordo coletivo entre a Generali Seguros y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS) e outro - Alteração salarial e outras. | 15 |
| Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do CCTV entre a ACIF- CCIM - Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e a FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Para o Setor da Indústria Hoteleira da Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial e Outras. | 16 |
| Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato Coletivo de Trabalho Vertical para o Setor dos Similares de Hotelaria da Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial e outras. | 17 |
| Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Acordo entre a Empresa de Cervejas da Madeira, Sociedade Unipessoal, Lda. e a FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal. - Revisão Parcial. | 18 |
| Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Associação Nacional das Farmácias - ANF e o SINPROFARM - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia - Alteração salarial e outra e texto consolidado. | 19 |
| Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Acordo de empresa entre a Portway - Handling de Portugal, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) e outros - Alteração salarial e outra. | 20 |
| Convenções Coletivas de Trabalho: | |
| CCTV entre a ACIF- CCIM - Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e a FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Para o Setor da Indústria Hoteleira da Região Autónoma da Madeira - Revisão salarial e outras. | 21 |
| Contrato Coletivo de Trabalho Vertical para o Setor dos Similares de Hotelaria da Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial e outras. | 24 |
| Acordo entre a Empresa de Cervejas da Madeira, Sociedade Unipessoal, Lda. e a FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal. Revisão Parcial. | 28 |
| Contrato coletivo entre a Associação Nacional das Farmácias - ANF e o SINPROFARM - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia - Alteração salarial e outra e texto consolidado. | 37 |
| Acordo de empresa entre a Portway - Handling de Portugal, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) e outros - Alteração salarial e outra. | 61 |
| Acordo de empresa entre a Portway - Handling de Portugal, SA e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil - SINTAC - Alteração Salarial e outras. | 65 |
| Organizações do Trabalho: | |
| Associações Sindicais: | |
| Direção: | |
| Sindicato dos Trabalhadores na Hoteleira, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da RAM - Eleição. | 67 |
| Representantes dos Trabalhadores para a Segurança e a Saúde no Trabalho: | |
| Convocatórias: | |
| SAIPEM (Portugal) Comércio Marítimo, Sociedade Unipessoal., Lda. | 68 |

**SECRETARIA REGIONAL DE INCLUSÃO, TRABALHO
E JUVENTUDE**

Direção Regional do Trabalho

Regulamentação do Trabalho

Despachos:

...

Portarias de Condições de Trabalho:

Portaria de Condições Trabalho Para os Trabalhadores Administrativos

As condições de trabalho dos trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação coletiva de trabalho encontram-se reguladas na Região Autónoma da Madeira pela Portaria de Condições de Trabalho publicada no Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, III Série, n.º 6, de 29 de março de 2023;

Considerando que importa atualizar as condições salariais dos trabalhadores abrangidos pela referida Portaria de Condições Trabalho, foi constituída por Despacho da Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, de 23 de janeiro de 2025, uma Comissão Técnica para a elaboração dos competentes estudos preparatórios de Portaria de Condições de Trabalho;

Na elaboração dos estudos preparatórios foram devidamente considerados todos os contributos das entidades que assessoraram a Comissão Técnica, tendo os respetivos trabalhos culminado numa proposta final, a qual teve presente o aumento da retribuição mínima mensal garantida em vigor na Região Autónoma da Madeira no ano de 2025, a recuperação do poder de compra dos trabalhadores abrangidos, atentas as taxas de inflação registada e prevista, sem detrimento da salvaguarda da competitividade económica e financeira dos empregadores abrangidos;

A mesma proposta introduz, ainda, o feriado do dia 2 de abril, dia da Autonomia, como feriado obrigatório;

Apreciado o relatório da referida Comissão Técnica, e atentos os parâmetros usualmente prosseguidos na contratação coletiva regional, nomeadamente de acréscimos salariais, como forma de garantir a atualização das retribuições dos trabalhadores.

Considerando que se encontram preenchidos os condicionalismos previstos no artigo 518.º do Código do Trabalho e no n.º 1 do artigo 9.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto, nomeadamente a impossibilidade de recurso a portaria de extensão, decorrente da diversidade das atividades a abranger, a inexistência de associações de empregadores e a verificação de circunstâncias sociais e económicas justificativas, e respeitadas as competências estabelecidas na alínea c) do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 23 de setembro.

Assim, ao abrigo do disposto na alínea c) do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 23 de setembro, no artigo 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, nos artigos 517.º e 518.º do Código do Trabalho, e no artigo 9.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de Agosto, manda o Governo Regional, pelos Secretários Regionais da Economia e da Inclusão, Trabalho e Juventude, o seguinte:

Artigo 1.º

Âmbito

1 - A presente portaria é aplicável, na Região Autónoma da Madeira, às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores cujas funções correspondam a profissões e categorias profissionais constantes do anexo I, bem como a estes trabalhadores.

2 - A presente portaria não é aplicável:

- a) Às relações de trabalho em que sejam parte empregadores que exerçam atividade pela qual se possam filiar em associação de empregadores legalmente constituída;
- b) As relações de trabalho abrangidas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Artigo 2.º

Classificação profissional, definição de funções e níveis de qualificação

1 - O trabalhador é classificado, de acordo com as funções desempenhadas, numa das profissões cuja definição consta do anexo I.

2 - As profissões abrangidas pela presente portaria são enquadradas na estrutura de níveis de qualificação constante do anexo III.

Artigo 3.º

Condições de admissão

1 - A idade mínima de admissão de trabalhadores para desempenho de funções de caixa, cobrador e vigilante é de 18 anos.

2 - A posse de diploma ou certificado de qualificações obtido no âmbito do Sistema Nacional de Qualificações (SNQ) constitui fator de preferência na admissão para assistente administrativo, técnico administrativo, técnico de contabilidade e técnico de secretariado.

3 - O trabalhador habilitado com o documento referido no número anterior admitido para assistente administrativo é integrado no nível IX da tabela de retribuições prevista no anexo II.

4 - Pode ser admitida como técnico administrativo, técnico de apoio jurídico, técnico de computador, técnico de contabilidade, técnico de estatística, técnico de recursos humanos e técnico de secretariado pessoa habilitada com o ensino secundário (12.º ano de escolaridade) ou equivalente e formação específica na respetiva área ou seis anos de experiência profissional.

5 - O empregador pode, no entanto, integrar em alguma das profissões referidas no número anterior trabalhador que não satisfaça os requisitos necessários desde que exerça atualmente as correspondentes funções e possua conhecimentos suficientes.

6 - O trabalhador com deficiência ou doença crónica tem preferência na admissão para profissões que possa desempenhar, desde que observe os critérios de admissão exigidos e esteja em igualdade de condições.

Artigo 4.º

Condições de acesso

1 - Nas profissões com duas ou mais categorias profissionais, a mudança para a categoria imediatamente superior far-se-á após três anos de serviço na categoria anterior, sem prejuízo do disposto no n.º 3.

2 - Para efeitos de promoção do trabalhador, o empregador deve ter em conta, nomeadamente, a competência profissional, as habilitações escolares, a formação profissional e a antiguidade na categoria e na empresa.

3 - Após três anos numa das categorias de técnico, o empregador pondera a promoção do trabalhador, devendo, se for caso disso, justificar porque não o promove.

Artigo 5.º

Exercício de funções de diversas profissões e substituição de trabalhador

1 - O trabalhador que exerça funções inerentes a diversas profissões, tem direito à correspondente retribuição mais elevada.

2 - O trabalhador que substitua outro que esteja temporariamente impedido pelo período igual ou superior a 15 dias consecutivos em funções de outra ou outras profissões de retribuição mais elevada, ou de uma categoria superior da mesma profissão, tem direito à correspondente retribuição até que o trabalhador ausente regresse ao exercício das respetivas funções.

3 - Na situação referida no número anterior, se o trabalhador exercer as funções durante 90 dias consecutivos ou 120 dias interpolados num período de 12 meses, e o impedimento do trabalhador substituído se tornar definitivo tem direito a ingressar na profissão a que corresponda remuneração mais elevada, ou na categoria da mesma profissão em que o substituído estava integrado.

4 - O trabalhador qualificado em profissão a que corresponda retribuição mais elevada, nos termos do número anterior, pode igualmente exercer com regularidade funções da sua anterior profissão.

Artigo 6.^º

Transferência entre empresas associadas

Se o trabalhador for admitido por empregador que seja associado de outro a quem tenha prestado serviço, contar-se-á, para todos os efeitos, o tempo de serviço prestado ao anterior empregador.

Artigo 7.^º

Duração do trabalhador e descanso semanal

1 - O período normal de trabalho semanal não pode ser superior a quarenta horas.

2 - O trabalhador tem um direito a um dia de descanso por semana, contínuo ou descontínuo além do dia de descanso semanal obrigatório.

Artigo 8.^º

Feriados

Além dos feriados obrigatórios previstos no Código do Trabalho, são igualmente considerados feriados obrigatórios o dia 2 de abril, dia da Autonomia, o dia 1 de julho, dia da Região Autónoma da Madeira e das Comunidades Madeirenses, e o dia 26 de dezembro, bem como devem ser observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade ou, em substituição de qualquer destes dois, outro dia em que acordem empregador e trabalhador.

Artigo 9.^º

Retribuições

1 - As retribuições mínimas mensais dos trabalhadores constam da tabela prevista no anexo II.

2 - Para todos os efeitos, o valor da retribuição horária é calculado segundo a seguinte fórmula:

$$Rh = (Rm \times 12) : (Hs \times 52)$$

sendo:

Rh = retribuição horária;

Rm = retribuição mensal;

Hs = período normal de trabalho semanal.

Artigo 10.^º

Abono para falhas

O trabalhador com funções de pagamento e ou recebimento tem direito a um abono mensal para falhas igual a 5% do montante estabelecido no nível IX da tabela de retribuições mínimas prevista no anexo II.

Artigo 11.^º

Subsídio de refeição

1 - O trabalhador tem direito a um subsídio de refeição no valor de €5,50 por cada dia completo de trabalho.

2 - O trabalhador a tempo parcial tem direito ao subsídio previsto no número anterior ou, caso seja mais favorável, ao definido pelos usos da empresa, quando a sua prestação de trabalho diário seja igual ou superior a cinco horas, calculado em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

3 - O subsídio de refeição não é considerado para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

4 - O trabalhador não tem direito ao subsídio de refeição se o empregador fornecer integralmente as refeições ou comparticipar no respetivo preço com um valor não inferior ao previsto no n.^º 1.

Artigo 12.º

Diuturnidades

1 - O trabalhador tem direito, a uma diuturnidade por cada três anos de permanência na mesma profissão ou categoria profissional de 3% da retribuição do nível VII da tabela de retribuições mínimas, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 - As diuturnidades de trabalhador a tempo parcial são calculadas com base na retribuição prevista no nível VII correspondendo ao respetivo período normal de trabalho.

3 - O disposto no n.º 1 não é aplicável a trabalhador de categoria profissional com acesso automático a categoria superior.

4 - Para efeitos de diuturnidades, a permanência na mesma profissão ou categoria profissional conta-se desde a data do ingresso na mesma ou, no caso de não se tratar da 1.ª diuturnidade, a data de vencimento da última diuturnidade.

5 - As diuturnidades acrescem à retribuição efetiva.

6 - As diuturnidades cessam se o trabalhador mudar de profissão ou categoria profissional, mantendo o direito ao valor global da retribuição anterior.

Artigo 13.º

Deslocações

1 - Entende-se por deslocação em serviço a prestação de trabalho fora do local de trabalho.

2 - Para efeitos do disposto no número anterior, entende-se por «local de trabalho» o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou delegação da empresa a que o trabalhador esteja afeto se o local de trabalho não for fixo.

3 - No caso de deslocação em serviço, o trabalhador tem direito ao pagamento de:

- a) Alimentação e alojamento se não poder pernoitar na residência habitual, mediante a apresentação de documentos comprovativos das despesas;
- b) Horas suplementares correspondentes ao trabalho, aos trajetos e às esperas efetuados fora do horário de trabalho;
- c) Transporte ou do valor correspondente a 0,28% do preço do litro do combustível utilizado à data, de custo mais baixo, por cada quilómetro percorrido, se for autorizado a utilizar viatura própria na falta de viatura fornecida pelo empregador.

4 - As deslocações entre a Região Autónoma e o continente e ou para o estrangeiro conferem direito a:

- a) Ajuda de custo igual a 25% da retribuição diária;
- b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, mediante a apresentação de documentos comprovativos.

Artigo 14.º

Revogação da regulamentação anterior

É revogada a regulamentação de condições de trabalho dos trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação coletiva específica aprovada pela Portaria de Condições de Trabalho publicada no JORAM III Série, N.º 3, de 2 de fevereiro de 2012, pela Portaria de Condições de Trabalho publicada no JORAM III Série, N.º 4, de 18 de fevereiro de 2014, pela Portaria de Condições de Trabalho publicada no JORAM III Série, N.º 18, de 18 de setembro de 2014, e pela Portaria de Condições de Trabalho publicada no JORAM III Série, N.º 6, de 29 de março de 2023.

Artigo 15.º

Entrada em vigor e eficácia

A presente portaria entra em vigor, nos termos legais, após a sua publicação na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira.

ANEXO I

Profissões e categorias profissionais

Analista de funções. - Reúne, analisa e elabora informações sobre as funções dos diferentes postos de trabalho; escolhe ou recebe a incumbência de estudar o posto ou os postos de trabalho mais adequados à observação que se propõe realizar e analisa as tarefas tais como que se apresentam; faz as perguntas necessárias ao profissional e ou a alguém conchedor do trabalho, registando, de modo claro, direto e pormenorizado, as diversas fases do trabalho, tendo em atenção a sequência lógica de movimentos, ações e tarefas de forma a responder às perguntas da fórmula de análise sobre «o que faz o trabalhador», «como faz», «porque o faz» e o que exige o seu trabalho, executando um resumo tão sucinto quanto possível do posto de trabalho no seu conjunto.

Analista de informática. - Concebe e projeta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis, consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objetivos que se têm em vista, determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação, examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados, determina as alterações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações, prepara ordinogramas e outras especificações para o programador, efetua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

Assistente administrativo. - Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório: receciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respetivos serviços ou destinatários em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma, efetua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos com base em informação fornecida, arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo, procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a de acordo com os procedimentos adequados, prepara e confere documentação de apoio à atividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, faturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros), regista, atualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à faturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, stocks e aprovisionamento, atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

Assistente de consultório. - Auxilia o médico executando trabalhos que não exijam preparação específica de determinadas técnicas, recebe os doentes, a quem transmite instruções, atende o telefone, marca consultas, preenche fichas e procede ao seu arquivo, arruma e esteriliza os instrumentos médicos e recebe o preço.

Caixa. - Tem a seu cargo as operações da caixa e de registo do movimento relativo a transações respeitantes à gestão da empresa: recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas do pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Chefe de serviços. - Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as atividades que lhe são próprias: exerce, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do departamento segundo as orientações e fins definidos, propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento dos serviços e executa outras funções semelhantes.

Chefe de secção. - Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com atividades afins.

Chefe de trabalhadores auxiliares. - Dirige e coordena as atividades dos contínuos, guardas, porteiros e trabalhadores de limpeza, sendo responsável pela boa execução das tarefas a cargo daqueles profissionais.

Cobrador. - Procede fora dos escritórios a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que efetua funções análogas relacionadas com escritório, nomeadamente de informação e fiscalização.

Contabilista certificado. - Planifica, organiza e coordena a execução da contabilidade das entidades segundo os planos de contas oficialmente aplicáveis ou o sistema de normalização contabilística, conforme o caso, respeitando as normas legais, os princípios contabilísticos vigentes e as orientações das entidades com competências em matéria de normalização contabilística; Assume a responsabilidade pela regularidade técnica, nas áreas contabilística e fiscal; Assina, conjuntamente com o representante legal da entidade, as respetivas demonstrações financeiras e declarações fiscais, fazendo prova da sua qualidade, nos termos e condições definidos pela Ordem, sem prejuízo da competência e das responsabilidades cometidas pela lei comercial e fiscal aos respetivos órgãos. Exerce funções de consultoria nas áreas da contabilidade e da fiscalidade; Intervém, em representação dos sujeitos passivos por cujas contabilidades sejam responsáveis, na fase graciosa do procedimento tributário e no processo tributário, até ao limite a partir do qual, nos termos legais, é obrigatória a constituição de advogado, no âmbito de questões relacionadas com as suas competências específicas; Desempenha quaisquer

outras funções definidas por lei, relacionadas com o exercício das respetivas funções, designadamente as de perito nomeado pelos tribunais ou por outras entidades públicas ou privadas.

Contínuo. - Anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz a entrega de mensagens e objetos inerentes ao serviço interno, estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que se destina. Pode executar o serviço de reprodução e endereçamento de documentos.

Controlador de informática. - Controla os documentos base recebidos e os elementos de entrada e saída, a fim de que os resultados sejam entregues no prazo estabelecido: confere a entrada dos documentos base, a fim de verificar a sua qualidade quanto à numeração de códigos visíveis e informação de datas para o processamento, indica as datas de entrega dos documentos base para o registo e verificação através de máquinas apropriadas ou de processamento de dados pelo computador, certifica-se do andamento do trabalho com vista à sua entrega dentro do prazo estabelecido, compara os elementos de saída a partir do total das quantidades conhecidas e das inter-relações com os mapas dos meses anteriores e outros elementos que possam ser controlados, assegura-se da qualidade na apresentação dos mapas. Pode informar as entidades que requerem os trabalhos dos incidentes ou atrasos ocorridos.

Correspondente em línguas estrangeiras. - Redige cartas e outros documentos em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado, lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto, estuda documentos, informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções com vista à resposta.

Diretor de serviços. - Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as atividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planejar a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a atividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adotada, e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Documentalista. - Organiza o núcleo da documentação e assegura o seu funcionamento ou, inserido num departamento, trata a documentação, tendo em vista as necessidades de um ou mais sectores da empresa: faz a seleção, compilação, codificação e tratamento de documentação; elabora resumos de artigos e de documentos importantes e estabelece a circulação destes e de outros documentos pelos diversos sectores da empresa; organiza e mantém atualizados os ficheiros especializados; promove a aquisição da documentação necessária aos objetivos a prosseguir. Pode fazer o arquivo e ou o registo de entrada e saída de documentação.

Inspetor administrativo. - Efetua a inspeção de delegações, agências, escritórios e empresas associadas no que respeita à contabilidade e administração das mesmas.

Operador de computador. - Opera e controla o computador através do seu órgão principal e prepara-o para a execução dos programas, sendo responsável pelo cumprimento dos prazos para a operação, aciona e vigia o tratamento da informação, prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar, corrige os possíveis erros detetados e anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas, classifica, cataloga e mantém atualizados os suportes de informática, fornecendo-os, sempre que necessário, à exploração.

Operador de máquinas auxiliares. - Opera com máquinas auxiliares de escritório, tais como fotocopiadoras, máquinas de corte e separação de papel, fax e outras.

Operador de tratamento de texto. - Escreve cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações utilizando computador, revê a documentação a fim de detetar erros e proceder às necessárias correções. Pode operar com fotocopiadoras e executar tarefas de arquivo.

Planeador de informática. - Prepara os elementos de entrada no computador e assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo: providencia pelo fornecimento de suportes de informática necessários à execução de trabalhos; assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo, consultando documentação apropriada; faz a distribuição dos elementos de saída recolhidos no computador, assim como os de entrada, pelos diversos serviços ou secções, consoante a natureza dos mesmos. Pode determinar as associações de programas mais convenientes quando se utilize uma multiprogramação, a partir do conhecimento da capacidade da memória e dos periféricos.

Porteiro. - Atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que devem dirigir-se, vigia e controla entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos, recebe a correspondência.

Programador de informática. - Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador, recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de informática, incluindo todos os dados elucidativos dos objetivos a atingir, prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas, escreve instruções para o computador, procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário, apresenta os resultados obtidos através dos processos adequados. Pode fornecer instruções escritas.

Rececionista. - Assiste na portaria recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou outros trabalhadores ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

Secretário-geral. - Nas associações ou federações ou outras entidades patronais similares, apoia a direção, preparando as questões por ela a decidir, organizando e dirigindo superiormente a atividade dos serviços.

Técnico administrativo. - Organiza e executa as tarefas mais exigentes descritas para o assistente administrativo, colabora, com o chefe de secção e no impedimento deste, coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com atividades afins, controla a gestão do economato da empresa: regista as entradas e saídas de material, em suporte informático ou em papel, a fim de controlar as quantidades existentes; efetua o pedido de material, preenchendo requisições ou outro tipo de documentação com vista à reposição das faltas; receciona o material, verificando a sua conformidade com o pedido efetuado e assegura o armazenamento do mesmo; executa tarefas de apoio à contabilidade geral da empresa, nomeadamente analisa e classifica a documentação de forma a sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico; executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos: regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal; processa vencimentos, efetuando os cálculos necessários à determinação dos valores de abonos, descontos e montante líquido a receber; atualiza a informação dos processos individuais do pessoal, nomeadamente dados referentes a dotações, promoções e reconversões; reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, seleção e admissão de pessoal e efetua os contactos necessários; elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e segurança social.

Técnico de apoio jurídico. - Efetua, controla e coordena num departamento ou escritório as tarefas técnico-administrativas relacionadas com assuntos jurídicos, tais como: seleção e compilação de textos legislativos e de jurisprudência com o fim de reunir informações pertinentes para a matéria em apreço; analisa os processos e a correspondência relativos aos assuntos de que está incumbido, bem como a eventual distribuição a outros funcionários; providencia pela entrega de recursos, contestações e outros documentos nos tribunais e pelo pagamento de cauções, custas e depósitos; acompanha o andamento dos processos e requer cópias de sentenças e de certidões junto dos serviços competentes; elabora petições e efetua os preparos a fim de que as ações sigam os trâmites legais.

Técnico de computador. - Ocupa-se da conservação, manutenção, deteção, reparação e investigação das partes de hardware e software dos computadores.

Técnico de contabilidade. - Organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa: analisa a documentação contabilística verificando a sua validade e conformidade e separa-a de acordo com a sua natureza; classifica os documentos contabilísticos, em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, utilizando o Plano Oficial de Contas do sector respetivo; efetua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respetivas contas de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas, documentos e livros auxiliares e obrigatórios; contabiliza as operações da empresa registando débitos e créditos; calcula ou determina e regista os impostos, taxas, tarifas a receber e a pagar; calcula e regista custos e proveitos; regista e controla as operações bancárias, extratos de contas, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes ou fornecedores ou outros devedores e credores e demais elementos contabilísticos, incluindo amortizações e provisões; prepara, para a gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das atividades: preenche ou confere as declarações fiscais e outra documentação de acordo com a legislação em vigor; prepara dados contabilísticos úteis à análise da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente listagens de balancetes, balanços, extratos de conta, demonstrações de resultados e outra documentação legal obrigatória; recolhe os dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente planos de ação, inventários e relatórios; organiza e arquiva todos os documentos relativos à atividade contabilística.

Técnico de estatística. - Efetua, controla e ou coordena atividades estatísticas, a partir de fontes de informação normais ou especiais utilizando programas informáticos normalizados: controla e ou coordena atividades estatísticas, implementando, quando necessário, novos métodos; zela pelo cumprimento de prazos de receção e emissão de quadros e mapas de informação de gestão e estatísticas; participa ou elabora diversos tipos de relatórios ou procede à sua organização; prepara elementos estatísticos e elabora sínteses relativas a provisões, produção, encomendas, vendas, números de consumidores, receitas ou outros; verifica e controla as informações obtidas.

Técnico de recursos humanos. - Supervisiona e ou realiza um conjunto de atividades na área da gestão de recursos humanos numa empresa, nomeadamente no desenvolvimento e motivação dos recursos humanos, na gestão provisional e na formação: orienta e ou realiza estudos no domínio da análise, qualificação e hierarquização das funções, definição de perfis e carreiras profissionais; desenvolve ações e procedimentos relativos à manutenção atualizada dos quadros orgânicos de pessoal; analisa e supervisiona a adequada aplicação da política salarial e propõe esquemas de motivação e incentivos; estuda propostas de alterações de estruturas e procedimentos organizativos e propõe soluções que concorrem para a otimização dos processos de trabalho e adequado aproveitamento das capacidades humanas; supervisiona e ou realiza a gestão provisional dos efetivos através da apreciação das capacidades atuais, potenciais dos desempenhos, alterações organizativas previsíveis e análise da rotatividade do pessoal, a fim de obter a disponibilidade das pessoas face às necessidades; supervisiona a aplicação das normas respeitantes à política de recrutamento e seleção; propõe e assegura a aplicação dos métodos e técnicas de recrutamento, seleção, acolhimento e integração mais adequadas à organização e dinâmica das carreiras; promove a orientação e o aconselhamento profissional com vista à melhor utilização dos recursos humanos; colabora no diagnóstico das necessidades de formação, tendo em consideração as informações provenientes da apreciação de capacidades e desempenho e gestão provisional global.

Técnico de secretariado. - Executa as tarefas de secretariado necessárias ao funcionamento de um gabinete ou da direção/chefia da empresa, nomeadamente: processar textos vários; traduzir relatórios e cartas e elaborar atas de reuniões; preparar processos compilando informação e documentação necessárias; atender telefonemas, receber visitantes; contactar cliente; preencher impressos; enviar documentos através de correio, fax e correio eletrónico e organizar e manter diversos ficheiros e dossiers; organizar a agenda efetuando marcações de reuniões, entrevistas e outros compromissos e efetuar marcações.

Telefonista. - Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas. As categorias que correspondem a esta profissão

serão atribuídas de acordo com seguintes exigências: Manipulação de aparelhos de comutação com capacidade superior a 16 postos suplementares; Manipulação de aparelhos de comutação com capacidade igual ou inferior a 16 postos suplementares.

Tesoureiro. - Dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados, verifica as diversas caixas e confere as respetivas existências, prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos, verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Trabalhador de limpeza. - Executa o serviço de limpeza das instalações administrativas.

Tradutor. - Faz traduções e retroversões de e para línguas estrangeiras de livros, catálogos, artigos de revista e outros textos de carácter técnico.

Vigilante. - No exercício de funções organizadas pela entidade empregadora, em proveito próprio e em regime de autoproteção, autorizada nos termos da legislação aplicável: vigia e protege pessoas e bens em locais de acesso vedado ou condicionado ao público; previne a prática de crimes; controla a entrada, a presença e a saída de pessoas e bens em locais de acesso vedado ou condicionado ao público; previne a prática de crimes em relação ao objeto da sua proteção; executa serviços de resposta e intervenção relativamente a alarmes que se produzam em centrais de receção e monitorização de alarmes; realiza revistas pessoais de prevenção e segurança, quando autorizadas expressamente por despacho do membro do Governo responsável pela área da administração interna, em locais de acesso vedado ou condicionado ao público, sujeitos a medidas de segurança reforçada.

ANEXO II

Retribuições mínimas

Tabela de retribuições mínimas mensais

| Níveis | Profissões e categorias profissionais | 2025 |
|--------|---|------------|
| I | Diretor de serviços Secretário-geral | 1 362,00 € |
| II | Analista de informática Chefe de serviços Contabilista certificado Inspetor administrativo | 1 323,00 € |
| III | Programador de informática Tesoureiro Técnico de apoio jurídico III Técnico de computador III Técnico de contabilidade III Técnico de estatística III Técnico de recursos humanos III | 1 242,00 € |
| IV | Técnico de apoio jurídico II Técnico de computador II Técnico de contabilidade II Técnico de estatística II Técnico de recursos humanos II | 1 149,00 € |
| V | Chefe de secção Técnico de apoio jurídico I Técnico de computador I Técnico de contabilidade I Técnico de estatística I Técnico de recursos humanos I | 1 068,00 € |

| | | |
|------|---|------------|
| VI | Analista de funções Correspondente em línguas estrangeiras Documentalista Planeador de informática de 1. ^a Técnico administrativo Técnico de secretariado Tradutor | 1 009,00 € |
| VII | Assistente administrativo de 1. ^a Caixa Operador de computador de 1. ^a Operador de máquinas auxiliares de 1. ^a Planeador de informática de 1. ^a | 916,00 € |
| VIII | Assistente administrativo de 2. ^a Assistente de consultório de 1. ^a Cobrador de 1. ^a Controlador de informática de 1. ^a Operador de computador de 2. ^a Operador de máquinas auxiliares de 2. ^a Recepcionista de 1. ^a | 915,00 € |
| IX | Assistente administrativo de 3. ^a Assistente de consultório de 2. ^a Cobrador de 2. ^a Chefe de trabalhadores auxiliares Controlador de informática de 2. ^a Operador de tratamento de texto de 1. ^a Recepcionista de 2. ^a Telefonista de 1. ^a | 915,00 € |
| X | Assistente administrativo de 3. ^a (até um ano) Contínuo de 1. ^a Operador de tratamento de texto de 2. ^a Porteiro de 1. ^a Recepcionista de 2. ^a (até quatro meses) Telefonista de 2. ^a Vigilante de 1. ^a | 915,00 € |
| XI | Contínuo de 2. ^a Porteiro de 2. ^a Trabalhador de Limpeza Vigilante de 2. ^a | 915,00 € |

ANEXO III

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

1 - Quadros superiores:

Analista de informática
Chefe de Serviços
Contabilista certificado
Diretor de serviços
Inspetor administrativo
Secretário-Geral

2 - Quadros médios:**2.1 - Técnicos administrativos:**

Programador de informática
Técnico e apoio jurídico (III, II e I)
Técnico de computador (III, II e I)
Técnico de contabilidade (III, II e I)
Técnico de estatística (III, II e I)
Técnico de recursos humanos (III, II e I)
Tesoureiro.

3 - Profissionais altamente qualificados**3.1 - Administrativos, comércio e outros:**

Analista de funções
Correspondente em línguas estrangeiras
Documentalista
Planeador de informática (de 1.^a e 2.^a)
Técnico de secretariado
Técnico administrativo
Tradutor
Vigilante (de 1.^a e 2.^a)

4 - Profissionais qualificados:**4.1 - Administrativos:**

Assistente administrativo (de 1.^a, 2.^a e 3.^a)
Assistente de consultório (de 1.^a e 2.^a)
Caixa
Chefe de trabalhadores auxiliares
Cobrador (de 1.^a e 2.^a)
Controlador de informática (de 1.^a e 2.^a)
Operador de computador (de 1.^a e 2.^a)
Operador de máquinas auxiliares (de 1.^a e 2.^a)
Operador de tratamento de texto (de 1.^a e 2.^a)
Rececionista (de 1.^a e 2.^a)
Telefonista (de 1.^a e 2.^a)

5 - Profissionais semiqualificados (especializados):**5.1 - Administrativos, comércio e outros:**

Assistente administrativo de 3.^a (até um ano)
Contínuo (de 1.^a e 2.^a)
Porteiro (de 1.^a e 2.^a)
Rececionista de 2.^a (até 4 meses)
Trabalhador de limpeza

Secretarias Regionais da Economia e de Inclusão, Trabalho e Juventude, aos 7 de maio de 2025. - O Secretário Regional da Economia, José Manuel de Sousa Rodrigues. - A Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, Paula Cristina Baptista Margarido.

Portarias de Extensão:**Portaria de Extensão n.º 27/2025****Portaria de Extensão do Acordo Coletivo de Trabalho celebrado entre a Insular Produtos Alimentares, SA. e a Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal. - Revisão Salarial e Outras.**

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 9 de 5 de maio de 2025, 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.

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 9 de 5 de maio de 2025, 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 Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, o seguinte:

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes do Acordo Coletivo de Trabalho celebrado entre a INSULAR - Produtos Alimentares, S.A. e a Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Revisão salarial e outras, publicado no JORAM, III Série, n.º 9, de 5 de maio de 2025, 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 pela associação sindical outorgante.
- b) Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto à tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária, nos mesmos termos previstos no acordo coletivo de trabalho, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, aos 23 de maio de 2025. - A Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, Paula Cristina Baptista Margarido.

Portaria de Extensão n.º 28/2025

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 e outras.

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 9, de 5 de maio de 2025, 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 9, de 5 de maio de 2025, 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 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, publicadas no JORAM, n.º 9, III Série de 5 de maio de 2025, são estendidas, 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 subsídio de alimentação, nos mesmos termos previstos no contrato coletivo, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, aos 23 de maio de 2025. - A Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, Paula Cristina Baptista Margarido.

Portaria de Extensão n.º 29/2025**Portaria de Extensão do Acordo coletivo entre a Fidelidade - Companhia de Seguros, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA e outro - Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 9 de 5 de maio de 2025, 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 9, de 5 de maio de 2025, 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 Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, o seguinte:

Artigo 1.^º

1 - As disposições constantes do Acordo coletivo entre a Fidelidade - Companhia de Seguros, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA e outro - Alteração salarial e outras e texto consolidado, publicadas no JORAM, n.º 9, III Série de 5 de maio de 2025, 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 à tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária, nos mesmos termos previstos no Acordo coletivo, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, aos 23 de maio de 2025. - A Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, Paula Cristina Baptista Margarido.

Portaria de Extensão n.º 30/2025

Portaria de Extensão do Acordo coletivo entre a Generali Seguros y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS) e outro - Alteração salarial e outras.

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 9 de 5 de maio de 2025, 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 9, de 5 de maio de 2025, 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 Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, o seguinte:

Artigo 1.^º

1 - As disposições constantes do Acordo coletivo entre a GENERALI Seguros y Reaseguros, SA. - sucursal em Portugal e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS) e outro - Alteração salarial e outras, publicadas no JORAM, n.º 9, III Série de 5 de maio de 2025, 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 à tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária, nos mesmos termos previstos no acordo coletivo, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, aos 23 de maio de 2025. - A Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, Paula Cristina Baptista Margarido.

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do CCTV entre a ACIF- CCIM - Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e a FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Para o Setor da Indústria Hoteleira da Região Autónoma da Madeira - Revisão 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 e Juventude, a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do CCTV entre a ACIF- CCIM - Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e a FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Para o Setor da Indústria Hoteleira da Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial e Outras, publicado neste JORAM.

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 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, 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 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 10, de 23 de maio de 2025, é publicada a alteração à Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa 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 à alteração do contrato coletivo de trabalho.

PROJETO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO CCTV ENTRE A ACIF- CCIM - ASSOCIAÇÃO COMERCIAL E INDUSTRIAL DO FUNCHAL - CÂMARA DE COMÉRCIO E INDÚSTRIA DA MADEIRA E A FESAHT - FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DE AGRICULTURA, ALIMENTAÇÃO, BEBIDAS, HOTELARIA E TURISMO DE PORTUGAL - PARA O SETOR DA INDÚSTRIA HOTELEIRA DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA - REVISÃO SALARIAL E OUTRAS.

Assim, nos termos previstos no artigo 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, nos artigos 514.º e 516.º do Código do Trabalho, e ao abrigo do disposto na alínea a) e c), do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, que transfere para a Região Autónoma da Madeira certas competências no setor do trabalho, e bem assim dos artigos 3.º e 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto, que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude o seguinte:

Artigo 1.º

1 - As disposições constantes do CCTV entre a ACIF- CCIM - Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e a FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Para o Setor da Indústria Hoteleira da Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial e Outras, publicado no JORAM, III Série, n.º 10, de 23 de maio de 2025, 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 - 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 às cláusulas de natureza pecuniária, nos mesmos termos previstos no Contrato coletivo, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, aos 23 de maio de 2025. - A Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, Paula Cristina Baptista Margarido.

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato Coletivo de Trabalho Vertical para o Setor dos Similares de Hotelaria da Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial e outras.

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 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 Contrato Coletivo de Trabalho Vertical para o Sector dos Similares de Hotelaria da Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial e outras, publicado neste JORAM.

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 1 do artigo 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 artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no artigo 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), artigo 514.º e n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho.

Nos termos do n.º 3 do artigo 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 publica-se o projeto de portaria e a respetiva nota justificativa:

Nota Justificativa

No JORAM, III Série, n.º 10, de 23 de maio de 2025, é publicada a alteração à Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa 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 à alteração do contrato coletivo de trabalho.

PROJETO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO VERTICAL PARA O SECTOR DOS SIMILARES DE HOTELARIA DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA - REVISÃO SALARIAL E OUTRAS.

Ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 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 artigo 1.º do Decreto Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, que transfere para a Região Autónoma da Madeira certas competências no setor do trabalho, e, em conformidade com o disposto no artigo 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, artigo 514.º e artigo 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 de Trabalho Vertical para o Sector dos Similares de Hotelaria da Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial e outras, publicado no JORAM, III Série, n.º 10, de 23 de maio de 2025, 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 - 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 às cláusulas de natureza pecuniária nos mesmos termos previstos no contrato coletivo, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, aos 23 de maio de 2025. - A Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, Paula Cristina Baptista Margarido.

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Acordo entre a Empresa de Cervejas da Madeira, Sociedade Unipessoal, Lda. e a FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Revisão Parcial.

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 entre a Empresa de Cervejas da Madeira, Sociedade Unipessoal Lda. e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Revisão Parcial, publicado neste JORAM.

Nos termos legais, 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 são publicados o projeto de portaria e respetiva nota justificativa:

Nota Justificativa

No JORAM, III Série, n.º 10, de 23 de maio de 2025, é publicada o Acordo de Empresa referido em epígrafe.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço.

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 entidade empregadora.

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 extensão do acordo de empresa em causa.

PROJETO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO ACORDO DE EMPRESA ENTRE A EMPRESA DE CERVEJAS DA MADEIRA, SOCIEDADE UNIPESSOAL LDA. E A FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO, BEBIDAS, HOTELARIA E TURISMO DE PORTUGAL - REVISÃO PARCIAL.

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 Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As disposições constantes do Acordo de Empresa entre a Empresa de Cervejas da Madeira, Sociedade Unipessoal Lda. e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Revisão Parcial, publicado no JORAM, III Série, n.º 10, de 23 de maio de 2025, 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 - 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 cláusulas de natureza pecuniária, nos mesmos termos previstos no Acordo de empresa, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, aos 23 de maio de 2025. - A Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, Paula Cristina Baptista Margarido.

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Associação Nacional das Farmácias - ANF e o SINPROFARM - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia - Alteração salarial e outra e 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 das Farmácias - ANF e o SINPROFARM - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia - Alteração salarial e outra, publicado no BTE, n.º 16 de 29 de maio de 2025, e transscrito 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 16, de 29 de abril de 2025, 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 NACIONAL DAS FARMÁCIAS - ANF E O SINPROFARM - SINDICATO NACIONAL DOS PROFISSIONAIS DE FARMÁCIA - ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRA E 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 das Farmácias - ANF e o SINPROFARM - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia - Alteração salarial e outra, publicado no BTE, n.º 16, de 29 de abril de 2025, e transscrito 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, 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 23 de maio de 2025. - A Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, Paula Cristina Baptista Margarido.

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Acordo de empresa entre a Portway - Handling de Portugal, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) e outros - Alteração salarial e outra.

Nos termos e para os efeitos dos artigos 514.º e 516.º nos n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, e 99.º a 101 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, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, a eventual emissão de Portaria de Extensão do Acordo de empresa entre a Portway - Handling de Portugal, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) e outros - Alteração salarial e outra, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 16, de 29 de abril de 2025, e transscrito 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, 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 16, de 29 de abril de 2025, foi publicada a revisão do acordo de empresa referido em epígrafe que é transscrito neste JORAM, que abrange no território nacional as relações de trabalho entre a entidade empregadora e os trabalhadores, representados pelas associações sindicais outorgantes.

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, estabelecidas com trabalhadores ao serviço da empresa, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante e que foi requerida 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.

PROJETO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO ACORDO DE EMPRESA ENTRE A PORTWAY - HANDLING DE PORTUGAL, SA E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DA MARINHA MERCANTE, AGÊNCIAS DE VIAGENS, TRANSITÁRIOS E PESCA (SIMAMEVIP) E OUTROS - ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRA.

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 Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, o seguinte:

Artigo 1.º

1 - As condições de trabalho constantes do Acordo de empresa entre a Portway - Handling de Portugal, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) e outros - Alteração salarial e outra, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 16, de 29 de abril de 2025, e transcrita neste JORAM, 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, excetuando os trabalhadores filiados em sindicatos que sejam parte outorgante em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho vigente com o mesmo âmbito de aplicação, para a Região Autónoma da Madeira.

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 de empresa, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, aos 23 de maio de 2025. - A Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, Paula Cristina Baptista Margarido.

Convenções coletivas de Trabalho:

CCTV entre a ACIF- CCIM - Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e a FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Para o Setor da Indústria Hoteleira da Região Autónoma da Madeira - Revisão salarial e outras.

Artigo 1.º - Entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal é estabelecida a presente revisão do CCTV para o Sector da Indústria Hoteleira da Região Autónoma da Madeira, publicado na III Série do JORAM, n.º 19, de 2 de outubro de 2018, na sua redação atual.

Artigo 2.º - A revisão é como se segue:

Cláusula 1.^a

(Âmbito)

O presente contrato coletivo de trabalho, obriga, por um lado, todos os estabelecimentos hoteleiros que na Região Autónoma da Madeira sejam filiados na Associação Comercial e Industrial do Funchal, e por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço, filiados nas Associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

(Área)

A área de aplicação do contrato define-se pelo território da Região Autónoma da Madeira.

Cláusula 4.^a

(Vigência e revisão)

1 - O presente contrato coletivo de trabalho entra em vigor após a sua publicação nos mesmos termos das leis e vigorará pelo período mínimo de 3 anos.

2 - Porém, a tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária vigorarão por um período de 12 meses e produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2025.

3 - A denúncia da presente convenção poderá ser feita decorridos pelo menos 32 meses ou 10 meses sobre a produção de efeitos, conforme se trate de revisão do clausulado ou tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária.

4 - Em qualquer dos casos referidos no número anterior, a denúncia será acompanhada obrigatoriamente de proposta de revisão.

5 - O texto de denúncia, a proposta de revisão e restante documentação serão enviadas, às partes contratantes, por carta registada com aviso de receção.

6 - As contrapartes deverão enviar às partes denunciantes uma resposta escrita até 30 dias após a receção da proposta.

7 - Da resposta deve constar contraproposta relativa a todas as cláusulas da proposta que não sejam aceites.

8 - As partes denunciantes poderão dispor de 10 dias para examinar a resposta.

9 - As negociações iniciar-se-ão obrigatoriamente no primeiro dia útil após o termo do prazo referido no número anterior, salvo acordo das partes em contrário.

10 - Da proposta e resposta serão enviadas cópias à Direção Regional do Trabalho.

Cláusula 54.^a

(Duração das Férias)

1 - [...]

2 - A duração do período de férias é aumentada em 1 (um) dia por cada 7 (sete) dias de férias efetivamente gozadas, de forma seguida ou interpolada, fora do período considerado entre 1 de maio a 30 de setembro, devendo tais dias de majoração serem gozados fora deste período, salvo acordo em contrário.

3 - [...]

4 - [...]

5 - [...]

6 - [...]

7 - [...]

8 - [...]

9 - [...]

ANEXO III**TABELA DE REMUNERAÇÕES PECUNIÁRIAS MÍNIMAS DE BASE
CLÁUSULAS DE EXPRESSÃO PECUNIÁRIA****TABELA SALARIAL**

| Níveis Profissionais | Grupo I | Grupo II | Grupo III | Grupo IV |
|----------------------|------------|------------|------------|------------|
| AA | 2 251,93 € | 1 791,00 € | 1 608,39 € | 1 556,74 € |
| A | 1 946,61 € | 1 641,30 € | 1 491,63 € | 1 403,32 € |
| B | 1 641,30 € | 1 491,63 € | 1 374,87 € | 1 254,24 € |
| C | 1 382,34 € | 1 274,18 € | 1 210,11 € | 1 087,50 € |
| D | 1 261,04 € | 1 200,71 € | 1 159,32 € | 1 010,68 € |
| E | 1 207,20 € | 1 159,29 € | 1 094,80 € | 987,39 € |
| F | 1 136,00 € | 1 092,69 € | 1 056,25 € | 949,67 € |
| G | 1 074,59 € | 1 019,06 € | 1 009,09 € | 927,00 € |
| H | 985,13 € | 948,54 € | 927,00 € | 927,00 € |
| I | 953,21 € | 927,00 € | 927,00 € | 927,00 € |
| J | 935,92 € | 927,00 € | 927,00 € | 927,00 € |
| L | 927,00 € | 927,00 € | 927,00 € | 927,00 € |
| M | 927,00 € | 927,00 € | 927,00 € | 927,00 € |
| N | 927,00 € | 927,00 € | 927,00 € | 927,00 € |
| O | 927,00 € | 927,00 € | 927,00 € | 927,00 € |

CLÁUSULAS DE EXPRESSÃO PECUNIÁRIA

- Cláusula 78.^a (Diurnidades): 24,85€
- Cláusula 80.^a (Abono para falhas): 30,70€
- Cláusula 84.^a (Subsídio de alimentação): 75,77€
- Cláusula 85.^a (Valor pecuniário da alimentação):

A) Completa por mês: 45,47€

B) Refeições avulsas:

- Pequeno-almoço: 0,99€
- Ceia: 1,39€
- Almoço/jantar: 2,47€

Artigo 3.º - No restante mantêm-se em vigor todas as disposições constantes do CCTV para o Sector da Indústria Hoteleira da Região Autónoma da Madeira, publicado na III Série do JORAM, n.º 19, de 2 de outubro de 2018 com as retificações e alterações introduzidas e publicadas posteriormente.

Artigo 4.º - Os Outorgantes declaram que estão abrangidos pelo presente Contrato Coletivo de Trabalho 78 empregadores e 5622 trabalhadores.

Celebrado no Funchal, a 22 de abril de 2025.

Pela Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira

Eric Schumann - Mandatário da Direção
José Alberto Cardoso - Mandatário da Direção
André Caldeira - Mandatário da Direção
Raúl Gonçalves - Mandatário da Direção
Frank Siebrecht - Mandatário da Direção

Pela FESAHT – Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal

Adolfo Luís Gonçalves de Freitas - Mandatário
Cristina Magna Cruz Castro - Mandatário
Maria Otfilia Pimenta - Membro da Direção Nacional
José Nélia Faria - Membro da Direção Nacional

Depositado em 22 de maio de 2025, a fl.ºs 90 verso do livro n.º 2, com o n.º 16/2025, nos termos do art.º 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato Coletivo de Trabalho Vertical para o Setor dos Similares de Hotelaria da Região Autónoma da Madeira - Revisão salarial e outras.

Artigo 1.º - Entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira, por um lado e, por outro, a FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, é revisto o CCTV para o Sector dos Similares de Hotelaria da Região Autónoma da Madeira, publicado no Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira (JORAM), 3.ª Série, n.º 8, de 17 de Abril de 2006, (retificação publicada no JORAM, 3.ª Série, nº 5 de 3 de Março de 2005), na sua redação atual.

Artigo 2.º - A revisão é como se segue:

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

O presente contrato coletivo de trabalho obriga, por um lado, as empresas representadas pelas associações patronais subscritoras e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

(Área)

A área de aplicação do contrato define-se pelo território da Região Autónoma da Madeira.

Cláusula 4.^a

(Vigência e Revisão)

1 - O presente contrato coletivo entra em vigor após a sua publicação, nos mesmos termos das leis e vigorará pelo prazo mínimo de 12 meses.

2 - Porém, a tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária vigorarão por um período de 12 meses e produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2025.

3 - A denúncia será feita, decorridos nove meses sobre a data da publicação.

4 - A denúncia, para ser válida, deverá ser remetida, por carta registada, com aviso de receção, ou outro meio idóneo, às demais partes contratantes e será acompanhada da proposta de revisão.

5 - As contrapartes deverão enviar às partes denunciantes uma contraproposta até 30 dias, após a receção da proposta.

6 - As partes denunciantes poderão dispor de 10 dias para examinar a contraproposta.

7 - As negociações iniciar-se-ão sem qualquer diliação, no primeiro dia útil, após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

8 - As negociações durarão 10 dias, com possibilidade de prorrogação por igual período, mediante acordo das partes.

9 - Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias à Direção Regional do Trabalho.

Cláusula 43.^a

(Feriados)

1 - O trabalho prestado em dias feriados será havido como extraordinário e remunerado nos termos do n.º 2 da cláusula 42.^a, exceto o prestado no dia 25 de dezembro, que será remunerado com um acréscimo de 250%, sobre a retribuição mensal a calcular de acordo com a seguinte fórmula:

$$A = \frac{RM \times 2,5}{30}$$

A - Acréscimo de retribuição devido por trabalho prestado no dia 25 de dezembro;

RM - Retribuição pecuniária de base

2 - São feriados obrigatórios:

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

3 - O feriado de Sexta-feira Santa pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

4 - Além dos feriados obrigatórios serão observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

5 - Desde que previstos na lei, serão ainda observados com feriados o Dia da Região (1 de julho), o dia 2 de abril e o dia 26 de dezembro.

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

Cláusula 81.^a

(Prémio de Conhecimento de Línguas)

Mantém a redação em vigor atualizando-se o valor do n.º 1 para 38,68€.

Cláusula 81.^a - A

(Prémio de Formação)

Mantém a redação em vigor atualizando-se o valor do n.º 1 para 2,62€.

Cláusula 85.^a

(Retribuição Mínima dos "Extras")

1 - Ao pessoal contratado para os serviços extras, serão pagas pela entidade patronal as remunerações mínimas seguintes:

Chefe de cozinha, de mesa, de "barmen" e pasteleiro..... 8,30€

Primeiro cozinheiro e Pasteleiro..... 7,70€

Empregado de Mesa e Bar..... 7,10€

Outros profissionais..... 6,51€

2 - [...]

3 - [...]

4 - [...]

5 - [...]

Cláusula 94.^a

(Valor Pecuniário da Alimentação)

Para todos os efeitos deste contrato o direito à alimentação é computado pelos valores seguintes:

| | | |
|---|-----------------------|--------|
| A | Completa por mês | 35,37€ |
| B | Pequeno-almoço | 1,06€ |
| | Ceia | 1,61€ |
| | Almoço, Jantar (cada) | 2,93€ |

ANEXO II

TABELA SALARIAL

| NÍVEIS | CATEGORIAS | GRUPO I | GRUPO II | GRUPO III |
|--------|--|------------|------------|-----------|
| A | Diretor de Restaurante | 1 309,83 € | 1 097,66 € | 992,47 € |
| B | Encarregado | 1 208,91 € | 1 040,79 € | 943,07 € |
| C | Chefe de Cozinha Chefe Pasteleiro | 1 104,23 € | 985,09 € | 932,00 € |
| D | Chefe de Barman Chefe de Mesa Chefe de Balcão Chefe de Snack Cozinheiro de 1. ^a Pasteleiro de 1. ^a Ecónomo | 1 045,21 € | 950,50 € | 922,00 € |
| E | Chefe de Self-Service Chefe de Cafetaria Barman de 1. ^a Empreg. de Mesa de 1. ^a Empreg. de Balcão de 1. ^a Empreg. de Snack de 1. ^a Cozinheiro de 2. ^a Pasteleiro de 2. ^a Controlador Disco-Jockey | 990,11 € | 922,00 € | 917,00 € |
| F | Barman de 2. ^a Empreg. Mesa de 2. ^a Empreg. Balcão de 2. ^a Empreg. Snack de 2. ^a Cozinheiro de 3. ^a Pasteleiro de 3. ^a Cafeteiro Dispenseiro/Cavista Porteiro Marcador de Jogos Empreg. de Gelados | 915,00 € | 915,00 € | 915,00 € |
| G | Caixa Empreg.Balcão/Mesas Self-Service Jardineiro | 915,00 € | 915,00 € | 915,00 € |
| H | Copeiro Empreg. de Limpeza Lavadeira Guarda Vestiários ou Lavabos Estagiário de 2. ^º Ano | 915,00 € | 915,00 € | 915,00 € |
| I | Estagiário de 1. ^º Ano | 915,00 € | 915,00 € | 915,00 € |

| | | | | |
|---|---------------------|----------|----------|----------|
| J | Aprendiz de 2.º Ano | 915,00 € | 915,00 € | 915,00 € |
| L | Aprendiz de 1.º Ano | 915,00 € | 915,00 € | 915,00 € |
| M | Mandarete | 915,00 € | 915,00 € | 915,00 € |

Artigo 3.º - No restante mantêm-se em vigor todas as disposições constantes do CCTV para o Setor de Similares de Hoteleira da Região Autónoma da Madeira.

Artigo 4.º - Os Outorgantes declaram que estimam estar abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho 89 empregadores e 4297 trabalhadores

Celebrado no Funchal, a 7 de abril de 2025.

Pela Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira.

Júlio Pereira - Mandatário

Pela FESHAT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

Adolfo Luís Gonçalves de Freitas - Mandatário
Maria Otília Pimenta - Membro da Direção

Depositado em 22 de maio de 2025, a fl.ºs 91 do livro n.º 2, com o n.º 17/2025, nos termos do art.º 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de Empresa entre a Empresa de Cervejas da Madeira, Sociedade Unipessoal, Lda. e a FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Revisão Parcial.

CAPÍTULO I

Área, Âmbito e Vigência

Cláusula 1.^a

(Âmbito)

O presente Acordo de Empresa obriga por um lado, a Empresa de Cervejas da Madeira, Sociedade Unipessoal Limitada, e, por outro, todas as Associações Sindiciais outorgantes, bem como os trabalhadores por elas representados e que estejam ao serviço desta empresa.

O número de empregadores é um e o de trabalhadores corresponde a 254.

Mantém-se em vigor todo o clausulado do AE publicado no JORAM III n.º 12, de 18 de junho de 2018 que não seja alterado pela presente revisão parcial.

Cláusula 2.^a

(Vigência e Processo de Denúncia)

3 - A Tabela Salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos partir de 1 de janeiro de cada ano.

Cláusula 28.^a

(Subsídio de Refeição)

Os trabalhadores abrangidos por este acordo, têm direito a um subsídio de refeição, por cada dia de trabalho prestado, ou fração, no valor de 8,70€ de 1 de janeiro a 31 de março/2025 e a partir de 01 de abril/2025 o valor passa a ser de 9,00€/dia.

Cláusula 76.^a

(Cláusula de Salvaguarda)

1 - Os trabalhadores que auferem salário de valor superior ao da tabela salarial constante do anexo III do presente AE, têm direito ao aumento salarial de valor percentual igual ao da atualização salarial da sua categoria profissional.

DESCRIÇÃO DE FUNÇÕES POR CATEGORIA PROFISSIONAL

AUXILIAR DE ARMAZÉM 1.º ANO - Exerce a sua atividade nos Armazéns da Empresa, arrumando as mercadorias, confeccionando paletes para a distribuição e desconsolidando contentores com mercadorias, matérias-primas ou materiais de embalagem. É responsável pela limpeza do armazém onde exerce o seu trabalho. Todo o seu trabalho é exercido sob a supervisão de um Operador de Armazém. Aplica-se ao primeiro ano (12 meses) que o trabalhador exerce funções.

AUXILIAR DE ARMAZÉM - Exerce a sua atividade nos Armazéns da Empresa, arrumando as mercadorias, e desconsolidando contentores com mercadorias, matérias-primas ou materiais de embalagem. É responsável pela limpeza do armazém onde exerce o seu trabalho. Todo o seu trabalho é supervisionado por um Chefe de Equipa ou um Encarregado.

AUXILIAR DE PRODUÇÃO DE 1.º ANO - Desempenha funções fabris, operando e auxiliando na operação de máquinas sob a supervisão de um Operador de Produção, participa na limpeza dos equipamentos e na sua manutenção sob a supervisão do operador ou de um elemento da Manutenção. Aplica-se ao primeiro ano (12 meses) que o trabalhador exerce essas funções.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO - Desempenha funções de escritório, auxiliando o funcionário Administrativo, inclusive no lançamento de dados nos sistemas informáticos da Empresa. Recolhe dados do mesmo, sob a sua supervisão ou de um Técnico Administrativo.

AUXILIAR DE LABORATÓRIO 1.º ANO - Retira amostras de produto em diversas fases de fabricação, bem como de outros componentes de produto final, realiza análises simples sob a supervisão de um Analista. Mantém limpo o seu local de trabalho. Aplica-se ao primeiro ano (12 meses) que o trabalhador exerce essas funções.

AJUDANTE DE MOTORISTA - Exerce a sua função auxiliando o Motorista nas manobras da viatura, bem como descarrega e entrega mercadoria para entrega a clientes e transporta grades e garrafas vazias do cliente para a viatura.

AUXILIAR DE PRODUÇÃO - Desempenha funções fabris, operando e auxiliando na operação de máquinas sob a supervisão de um Operador de Produção, participa na limpeza dos equipamentos e na sua manutenção sob a supervisão do operador ou de um elemento da Manutenção.

AUXILIAR DE MANUTENÇÃO - Exerce diversas atividades auxiliares de apoio aos Técnicos de Manutenção, sendo responsável pela limpeza dos espaços de trabalho e de intervenção. É responsável pela limpeza e arrumação das ferramentas utilizadas nas diversas atividades. Realiza sob supervisão e de acordo com os conhecimentos adquiridos na função algumas tarefas de manutenção de rotina que não requeiram qualificação e formação técnica específica.

ADMINISTRATIVO 1.º ANO - Desempenha funções de escritório, incluindo o lançamento de dados nos sistemas informáticos da Empresa e recolhe dados do mesmo, sob a supervisão de um Técnico Administrativo, durante o primeiro ano de atividade (12 meses).

ADMINISTRATIVO - Desempenha funções de escritório, incluindo o lançamento de dados nos sistemas informáticos da Empresa e recolhe dados do mesmo, sob a supervisão de um Técnico Administrativo.

ANALISTA 1.º ANO - Ocupa-se da qualidade industrial na Empresa e do seu controlo, através da realização de análises físico-químicas e microbiológicas em todas as fases da fabricação e enchimento, bem como das matérias-primas e produtos de embalagem. Para este efeito retira amostras e segue as normas e as Instruções de Trabalho em vigor na Empresa. Mantém limpo o seu local de trabalho. Aplica-se ao primeiro ano (12 meses) que o trabalhador exerce essas funções.

AUXILIAR DE LABORATÓRIO - Retira amostras de produto em diversas fases de fabricação, bem como de outros componentes de produto final, realiza análises simples sob a supervisão de um Analista. Mantém limpo o seu local de trabalho.

ANALISTA - Ocupa-se da qualidade industrial na Empresa e do seu controlo, através da realização de análises físico-químicas e microbiológicas em todas as fases da fabricação e enchimento, bem como das matérias-primas e produtos de embalagem. Para esse efeito retira amostras e segue as normas e as Instruções de Trabalho em vigor na Empresa. Mantém limpo o seu local de trabalho.

ADJUNTO DE DIREÇÃO - Depende diretamente de um Diretor de Serviço ou de um Gerente, na inexistência de um Diretor de Serviço, e colabora diretamente na Gestão do Serviço. Garante a boa execução das ordens de Serviço e Instruções de Trabalho. Propõe modificações às mesmas, bem como novas instruções para melhorar o desempenho do Serviço. Pode modificar dados no sistema informático, desde que para tal esteja autorizado.

AUDITOR INTERNO - Depende diretamente da Gerência, colabora diretamente com os mesmos na Gestão preparando dados económicos e financeiros para a Gestão da Empresa. Com a autorização da Administração pode auditar qualquer serviço e verificar se

cumprem com o orçamento aprovado para esse serviço, bem como com as determinações, as Ordens de Serviço e Instruções de Trabalho. Propõe modificações às mesmas, bem como novas instruções para melhorar o desempenho do Serviço. Pode modificar dados no sistema informático, desde que para tal esteja autorizado.

BATE-CHAPAS - Desempenha as funções de recuperação da chaparia das viaturas, sendo subordinado do Chefe de Oficinas.

COBRADOR - Trabalha fundamentalmente fora da Empresa a executar cobranças, pagamentos e depósitos. É responsável pelos valores que lhe forem confiados.

CHEFE DE EQUIPA - Desempenha a chefia direta de outros trabalhadores. Mantém limpa e higienizadas as máquinas e locais com que trabalha, e participa na manutenção das mesmas. Segue escrupulosamente as Instruções de Trabalho que regulam a sua atividade.

CHEFE DE FABRICO DE XAROPES - Organiza o trabalho na Secção de Fabricação de Xaropes, superintende a limpeza e higiene da zona da sua responsabilidade e supervisiona o trabalho dos trabalhadores dessa secção, colabora com a Manutenção na deteção e reparação de avarias. É responsável pelo cumprimento das Instruções de Trabalho em vigor. Utiliza as ferramentas informáticas disponíveis.

CHEFE DE TURNO - Desempenha funções de chefia direta de outros trabalhadores, mantém limpa e higienizada as máquinas e locais com que trabalha e colabora na manutenção das mesmas. Segue escrupulosamente as Instruções de Trabalho que regulam a sua atividade.

CONTROLADOR DE PORTARIA - Trabalha nas entradas e saídas da Empresa. Controla a saída e entrada de mercadorias e pessoas, conforme Instruções de Trabalho. Mantém o local de trabalho limpo e arrumado.

CHEFE DE INFORMÁTICA - Depende diretamente de um Diretor, ou de um Adjunto de Direção ou de um Auditor Interno e colabora diretamente com os mesmos na Gestão dos Serviços de Informática. Garante a boa execução das Ordens de Serviço e Instruções de Trabalho. Propõe modificações às mesmas, bem como novas instruções para melhorar o desempenho do Serviço. Pode modificar dados no sistema informático, desde que para tal esteja autorizado. Introduz dados no sistema informático e recolhe relatórios ou dados do mesmo e utiliza as ferramentas informáticas disponíveis.

CHEFE DE CONTABILIDADE - Depende diretamente de um Diretor Financeiro ou de um Adjunto de Direção Financeira e colabora diretamente com os mesmos na gestão dos serviços financeiros. Garante a boa execução das Ordens de Serviço e Instruções de Trabalho. Propõe modificações às mesmas, bem como novas instruções para melhorar o desempenho do Serviço. Pode modificar dados no sistema informático, desde que para tal esteja autorizado. Introduz dados no sistema informático e recolhe relatórios ou dados do mesmo e utiliza as ferramentas informáticas disponíveis.

CHEFE DE APROVISIONAMENTO - Depende diretamente de um Diretor de Compras e colabora diretamente com os mesmos na Gestão do Serviço. Garante a boa execução das Ordens de Serviço e Instruções de Trabalho. Propõe modificações às mesmas, bem como novas instruções para melhorar o desempenho do Serviço. Pode modificar dados no sistema informático, desde que para tal esteja autorizado. Introduz dados no sistema informático e recolhe relatórios ou dados do mesmo e utiliza as ferramentas informáticas disponíveis.

CHEFE DE SERVIÇOS DE ARMAZÉM - Depende diretamente de um Diretor de Logística, ou Adjunto de Direção, e colabora diretamente com os mesmos na Gestão de todos os serviços desse Armazém. Garante a boa execução das Ordens de Serviço e Instruções de Trabalho. Propõe modificações às mesmas, bem como novas instruções para melhorar o desempenho do Serviço. Pode modificar dados no sistema informático, desde que para tal esteja autorizado. Introduz dados no sistema informático e recolhe relatórios ou dados do mesmo e utiliza as ferramentas informáticas disponíveis.

DIRETOR DE SERVIÇO - Trabalhador diretamente dependente de um Diretor Geral ou de um Gerente, que colabora diretamente com os mesmos na Gestão dum Serviço. Garante a boa execução das Ordens de Serviço e Instruções de Trabalho. Propõe modificações às mesmas, bem como novas instruções para melhorar desempenho do Serviço. Pode modificar dados no sistema informático, desde que para tal esteja autorizado.

ESTAFETA - Geralmente presta serviço fora da empresa, conduzindo uma viatura ligeira, entregando e recolhendo documentação, ou volumes de pequena dimensão.

ELETROMECÂNICO 1.º E 2.º ANO - Realiza tarefas relacionadas com a manutenção elétrica e mecânica da fábrica. Intervém na montagem de equipamentos fabris. Depende diretamente do Chefe das Oficinas. Exerce esta categoria durante 24 meses. Mantém limpo o seu local de trabalho.

ELETROMECÂNICO - Realiza tarefas relacionadas com a manutenção elétrica e mecânica da fábrica. Intervém na montagem de equipamentos fabris. Depende diretamente do Chefe das Oficinas. Mantém limpo o seu local de trabalho.

ENCARREGADO DE ARMAZÉM - Organiza o trabalho numa secção do armazém, da sua responsabilidade e supervisiona o trabalho dos trabalhadores dessa secção, colabora com a manutenção, na deteção e reparação de avarias. É responsável pelo stock dos armazéns que dirige, bem como da verificação das quantidades entradas e saídas de armazém. É responsável pelo cumprimento das Instruções de Trabalho em vigor. Utiliza as ferramentas informáticas disponíveis.

ENCARREGADO DE LINHAS DE ENCHIMENTO - Organiza o trabalho na Secção de Enchimento, superintende a limpeza e higiene da zona da sua responsabilidade e supervisiona o trabalho dos trabalhadores dessa secção, colabora com a Manutenção na deteção e reparação de avarias. É responsável pelo cumprimento das Instruções de Trabalho em vigor. Utiliza as ferramentas informáticas disponíveis.

ENCARREGADO GERAL DE MANUTENÇÃO - Organiza o trabalho dos Serviços de Manutenção, supervisiona o trabalho dos trabalhadores dessa secção. É responsável pelo cumprimento das Instruções de Trabalho em vigor. Supervisiona a limpeza das instalações da manutenção. Utiliza as ferramentas informáticas disponíveis.

GESTOR DE MARCAS - Colabora diretamente com a Direção do seu Departamento na gestão do dia-a-dia do mesmo, nomeadamente no que se refere a uma marca comercializada pela Empresa. É também responsável pelas metas de performance a atingir. Propõe investimentos e também propõe modificações às Instruções de Trabalho existentes, bem como propõe redações para novas Instruções de Trabalho. Responde diretamente perante o seu Diretor ou Adjunto do mesmo. Utiliza as ferramentas informáticas disponíveis.

GESTOR COMERCIAL - Colabora diretamente com a Direção do seu Departamento Comercial na gestão do dia-a-dia do mesmo. É também responsável pelas metas de performance a atingir. Propõe investimentos e também propõe modificações às Instruções de Trabalho existentes, bem como propõe redações para novas Instruções de Trabalho. Responde diretamente perante o seu Diretor ou Adjunto do mesmo. Utiliza as ferramentas informáticas disponíveis.

GESTOR DE CANAL - Gere as Vendas de um determinado canal. É responsável direto pela equipe de Vendas desse canal. Tem objetivos de vendas definidos anualmente. Utiliza as ferramentas informáticas disponíveis.

GESTOR DE PROJETOS DE MARKETING - Faz parte da equipa de marketing da empresa e que participa na definição de atuação estratégica para as diversas marcas comercializadas pela Empresa. Propõe e implementa projetos dentro da atuação estratégica definida. Contacta fornecedores dos materiais necessários à execução do projeto e propõe compra dos mesmos.

GESTOR DE PLANEAMENTO E TRANSPORTES - Colabora diretamente com a Direção de Logística na gestão do dia-a-dia planeando e controlando todo o sistema de distribuição de mercadorias. É também responsável pelas metas de performance a atingir. Propõe investimentos e também propõe modificações às Instruções de Trabalho existentes, bem como propõe redações para novas Instruções de Trabalho. Responde diretamente perante o seu Diretor ou Adjunto do mesmo. Utiliza as ferramentas informáticas disponíveis.

GESTOR DE FROTA - Colabora diretamente com a Direção do seu departamento na gestão do dia-a-dia do mesmo. É também responsável pelas metas de performance a atingir. Propõe investimentos e também propõe modificações às Instruções de Trabalho existentes, bem como propõe redações para novas Instruções de Trabalho. Responde diretamente perante o seu Diretor ou Adjunto do mesmo. Utiliza as ferramentas informáticas disponíveis.

GESTOR DE SERVIÇO AO CLIENTE - Colabora diretamente com a Direção de Vendas na gestão do dia-a-dia do mesmo. É também responsável pelas metas de performance a atingir. Propõe investimentos e também propõe modificações às Instruções de Trabalho existentes, bem como propõe redações para novas Instruções de Trabalho. Responde diretamente perante o seu Diretor. Utiliza as ferramentas informáticas disponíveis.

GESTOR DE APLICAÇÕES - Colabora diretamente com a Direção do seu departamento na gestão do dia-a-dia do mesmo. É também responsável pelas metas de performance a atingir. Propõe investimentos e também propõe modificações às Instruções de Trabalho existentes, bem como propõe redações para novas Instruções de Trabalho. Responde diretamente perante o seu Diretor ou Adjunto do mesmo. Utiliza as ferramentas informáticas disponíveis.

GESTOR DE CRÉDITO - Colabora diretamente com a Direção do departamento Financeiro na gestão do dia-a-dia do mesmo, concretamente na definição dos créditos aos clientes e na cobrança das faturas. É também responsável pelas metas de performance a atingir. Propõe modificações às Instruções de Trabalho existentes, bem como propõe redações para novas Instruções de Trabalho. Responde diretamente perante o seu Diretor ou Adjunto do mesmo. Utiliza as ferramentas informáticas disponíveis.

GESTOR DE COMPRAS - Colabora diretamente com a Direção do seu departamento na gestão do dia-a-dia do mesmo. É também responsável pelas metas de performance a atingir. Propõe investimentos e também propõe modificações às Instruções de Trabalho existentes, bem como propõe redações para novas Instruções de Trabalho. Responde diretamente perante o seu Diretor ou Adjunto do mesmo. Utiliza as ferramentas informáticas disponíveis.

GESTOR DE IMAGEM - Colabora diretamente com o seu Diretor, na inovação e desenvolvimento de imagens, relacionadas com rótulos e diverso material utilizado pelo marketing da empresa. Utiliza os meios informáticos ao seu dispor para a conceção desses trabalhos. Segue a realização prática dos mesmos junto aos fornecedores externos da empresa. Depende do diretor de marketing.

GESTOR DE PROCESSO DE QUALIDADE - Depende diretamente da Direção de Ambiente e Qualidade ou Direção Geral e colabora na gestão do dia-a-dia do serviço. É também responsável pelas metas de performance a atingir, concretamente no que respeita à manutenção das Certificações de Qualidade e Ambientais que a Empresa possua. Propõe investimentos e também propõe modificações às Instruções de Trabalho existentes, bem como propõe redações para novas Instruções de Trabalho. Responde diretamente perante o seu diretor ou adjunto do mesmo. Utiliza as ferramentas informáticas disponíveis.

GESTOR DE SISTEMAS - Depende diretamente da Direção de Sistemas e Comunicações ou Direção Geral e colabora na gestão do dia-a-dia do serviço. Participa na concretização de objetivos de performance do departamento, desenvolve e propõe alterações processuais, bem como redações para novas Instruções de Trabalho e procedimentos internos que respondam às necessidades da operação. Desenvolve, implementa e monitoriza projetos de desenvolvimentos de novas soluções/aplicações em sistemas e comunicações.

LAVADOR LUBRIFICADOR - lava as viaturas, faz a lubrificação das mesmas e o seu abastecimento de combustível. Pode conduzir viaturas a Oficinas externas e ao Serviços de Inspeção Periódica. Mantém limpo o seu local de trabalho.

MOTORISTA DISTRIBUIDOR - Exerce a sua função conduzindo viaturas, auxilia na entrega de mercadorias aos clientes. Entrega faturas aos mesmos e recebe o respetivo pagamento.

MECÂNICO - Deteta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos a automóveis e outras máquinas e executa outros trabalhos relacionados, com esta mecânica.

OPERADOR DE APOIO AO CLIENTE / MERCHANTISER 1.º ANO - Coloca o material no ponto de venda nos clientes, e poderá realizar o seu transporte. Auxilia o vendedor nas tarefas de merchandising nos clientes. Nos eventos a realizar nos diversos locais apoia os clientes na exposição dos produtos comercializados pela empresa e colocação da publicidade dos produtos da Empresa.

OPERADOR DE APOIO AO CLIENTE / MERCHANTISER - Coloca o material no ponto de venda nos clientes, e poderá realizar o seu transporte. Auxilia o vendedor nas tarefas de merchandising nos clientes. Nos eventos a realizar nos diversos locais apoia os clientes na exposição dos produtos comercializados pela empresa e colocação da publicidade dos produtos da Empresa.

OPERADOR DE LINHAS DE ENCHIMENTO - Desempenha funções fabris, operando as diversas máquinas e sistemas nas linhas de enchimento, mantém limpas e higienizadas as máquinas com que trabalha e participa na manutenção das mesmas. Segue escrupulosamente as Instruções de Trabalho que regulam a sua atividade.

OPERADOR DE FABRICAÇÃO DE CERVEJA - Desempenha funções fabris, operando as diversas máquinas e sistemas no fabrico do mosto, fermentação da cerveja e sua filtração, mantém limpa e higienizada as máquinas com que trabalha e participa na manutenção das mesmas. Segue escrupulosamente as Instruções de Trabalho que regulam a sua atividade.

OPERADOR DE ARMAZÉM (CONF. DE CARGAS) - Exerce a sua atividade nos Armazéns da Empresa, arrumando as mercadorias, confeccionando paletes para a distribuição e desconsolidando contentores com mercadorias, matérias-primas ou materiais de embalagem. É o responsável pela limpeza do armazém onde exerce o seu trabalho.

OPERADOR DE CENTRAIS - Opera com os sistemas de produção de vapor, ar comprimido, produção e armazenamento de gás carbónico e trio. Enche tubos de gás carbónico. Colabora na manutenção desses equipamentos. Mantém limpo o seu local de trabalho.

OPERADOR DE EMPILHADOR - Exerce a sua função conduzindo um empilhador com o qual transporta cargas de e para os armazéns, colocando produto paletizado nos carros de distribuição. Colabora na manutenção e limpeza do empilhador.

OPERADOR METALÚRGICO NÃO ESPECIALIZADO - Auxilia os Mecânicos, Eletricistas e Eletromecânicos no exercício das suas funções. Também pode auxiliar os Operadores de Centrais.

OFICIAL DE AUTOMAÇÃO E CONTROLE - Colabora diretamente com a Chefia das Oficinas, realiza manutenção eletromecânica prevista e curativa, bem como intervém na montagem de equipamentos, lançamentos de cablagem elétrica. Intervém também na programação de autómatos dos equipamentos fabris. Mantém limpo o seu local de trabalho.

PINTOR - Desempenha as funções de pintura de paredes, máquinas, madeiras, sendo subordinado da chefia de oficinas.

PREPARADOR DE XAROPES - Desempenha funções fabris, operando as diversas máquinas e sistemas da secção do fabrico de xaropes, operando máquinas, equipamentos e sistemas das linhas de enchimento de elevada complexidade técnica e tecnológica, com impacto direto e relevante na qualidade final do produto. Mantém limpa e higienizada as máquinas com que trabalha e participa na manutenção das mesmas. Segue escrupulosamente as Instruções de Trabalho que regulam a sua atividade.

REPOSITOR FULLSERVICE - Conduz viatura e faz a reposição das máquinas de vending com produto. Recolhe da máquina e fornece à máquina as quantias de dinheiro necessárias. Apresenta relatórios diários dessas operações. Colabora na manutenção das máquinas de vending.

SERRALHEIRO MECÂNICO - Realiza manutenção mecânica prevista e curativa, bem como intervém nas montagens de equipamentos, lançamentos de tubagens. Mantém limpo o seu local de trabalho.

SUPERVISOR DE VENDAS - Colabora diretamente com a Direção de Vendas na gestão dos vendedores no dia-a-dia. É também responsável pelas metas de performance a atingir.

SERRALHEIRO CIVIL - Constrói, monta ou repara, as estruturas metálicas das carroçarias das viaturas ou outras, mantém limpo o seu local de trabalho.

SECRETÁRIA - Colabora diretamente com Diretores ou Gerentes na sua organização administrativa e do dia-a-dia dos mesmos. Utiliza as ferramentas informáticas disponíveis.

SUPERVISOR DE EXPEDIÇÃO - Colabora diretamente com a Direção de Logística na gestão dos Serviços de expedição de mercadoria no dia-a-dia da mesma. É também responsável pelas metas de performance a atingir. Propõe investimentos e também propõe modificações às Instruções de Trabalho existentes, bem como propõe redações para novas Instruções de Trabalho. Responde diretamente perante o seu Diretor ou Adjunto do mesmo. Utiliza as ferramentas informáticas disponíveis.

SUPERVISOR DE VASILHAME - Colabora diretamente com a Direção de Logística na gestão do dia-a-dia do vasilhame. É também responsável pelas metas de performance a atingir. Propõe investimentos e também propõe modificações às Instruções de Trabalho existentes, bem como propõe redações para novas Instruções de Trabalho. Responde diretamente perante o seu Diretor ou Adjunto do mesmo. Utiliza as ferramentas informáticas disponíveis.

SUPERVISOR DISTRIBUIÇÃO - Colabora diretamente com a Direção de Logística na gestão da distribuição dos produtos aos clientes. É também responsável pelas metas de performance a atingir. Propõe investimentos e também propõe modificações às Instruções de Trabalho existentes, bem como propõe redações para novas Instruções de Trabalho. Responde diretamente perante o seu Diretor ou Adjunto do mesmo. Utiliza as ferramentas informáticas disponíveis.

SOMMELIER - Depende diretamente de um Diretor ou Adjunto do mesmo. Colabora com a equipa comercial e clientes na formação sobre cervejas, incluindo técnicas de degustação, harmonização e serviço adequado. Auxilia na criação de cartas, gestão de stock e desenvolvimento de produtos, bem como na organização de eventos e estratégias de marketing. Participa no desenvolvimento e aprimoramento de cervejas, acompanhando tendências de mercado.

TESOUREIRO - Dirige a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados, confere as respetivas existências prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos. Introduz dados no sistema informático e retira os mapas específicos da sua atividade.

TÉCNICO DE INFORMÁTICA SUPERIOR - Estabelece programas e modificações a programas que se destinam a operações. Repara programas, e modificações a programas, que se destinam a operações de tratamento computorizado. Monta sistemas de hardware.

TELEVENDEDOR - Trabalha na Empresa e promove a venda das mercadorias produzidas e representadas pela mesma. Anota as encomendas utilizando os meios eletrónicos que lhe são disponibilizados. Tem objetivos de vendas definidos anualmente.

TÉCNICO DE INFORMÁTICA - Repara programas e modificações a programas, que se destinam a operações de tratamento computorizado, monta sistemas de hardware.

TÉCNICO ADMINISTRATIVO - Desempenha funções de escritório, incluindo o lançamento de dados nos sistemas informáticos da Empresa e recolhe dados do mesmo, sob a supervisão de um Gestor, Encarregado, Adjunto de Direção ou Diretor.

TÉCNICO DE AUTOMAÇÃO E CONTROLE - Realiza manutenção elétrica prevista e curativa, bem como intervém na montagem de equipamentos e lançamentos de cablagem elétrica. Intervém também na programação de autómatos dos equipamentos fabris. Depende diretamente do Chefe de Oficina. Mantém limpo o seu local de trabalho.

TÉCNICO DE RECURSOS HUMANOS - Realiza as tarefas referentes aos processamentos salariais e a todas as tarefas relacionadas com contratos individuais de trabalho, seguros, tratamento de dados estatísticos relacionados com os recursos humanos. Participa nos processos de seleção de novos trabalhadores. Utiliza os sistemas informáticos da empresa para introduzir dados e obter relatórios. Também utiliza as ferramentas informáticas disponíveis.

TÉCNICO DE APROVISIONAMENTO - Realiza tarefas relacionadas com a aquisição de matérias e produtos, contactando fornecedores e propondo aquisições. Utiliza os sistemas informáticos da empresa para introduzir dados e obter relatórios. Também utiliza as ferramentas informáticas disponíveis.

TÉCNICO DE QUALIDADE - Colabora diretamente com a Direção de Ambiente e Qualidade do seu departamento na gestão do dia-a-dia do mesmo. É também responsável pelas metas de performance a atingir, concretamente no que respeita à manutenção das Certificações de Qualidade e Ambientais que a Empresa possua. Propõe investimentos e também propõe modificações Instruções de Trabalho existentes, bem como propõe redações para novas Instruções de Trabalho. Responde diretamente perante o seu Diretor ou Adjunto do mesmo. Utiliza as ferramentas informáticas disponíveis.

TÉCNICO DE MANUTENÇÃO - Colabora diretamente com a Direção de Manutenção na gestão do dia-a-dia do mesmo. É também responsável pelas metas de performance a atingir. Propõe investimentos e também propõe modificações às Instruções de Trabalho existentes, bem como propõe redações para novas Instruções de Trabalho. Responde diretamente perante o seu Diretor. Utiliza as ferramentas informáticas disponíveis.

TÉCNICO DE MARKETING - Faz parte da equipa de marketing da empresa e que participa na definição de atuação estratégica para as diversas marcas comercializadas pela Empresa.

TÉCNICO DE PRODUÇÃO - Desempenha funções de planificação e supervisão, podendo orientar os demais colaboradores do seu sector ou equipa, e participar na solução dos temas do dia-a-dia da Produção. Utiliza o seu conhecimento técnico e experiência para a

execução das tarefas de alta complexidade do cargo. Opera na fabricação dos produtos, seguindo a respetiva Instrução de Trabalho, acionando e ajustando se necessário, segundo as normas regulamentares e as práticas prescritas, para determinar o nível de potência necessária no processo produtivo.

TÉCNICO DE CONTROLO - Desempenha funções de controlo financeiro e gestão. Propõe melhorias internas na ótica da rentabilidade e eficiência, garantindo o adequado controlo interno. Realiza procedimentos de fecho de mês contribuindo para os reportes de resultados mensais dos departamentos da Empresa. Responde diretamente perante o seu Diretor ou Diretor Adjunto. Utiliza as ferramentas informáticas disponíveis e apoia na garantia da qualidade, integridade e fiabilidade da informação proveniente das mesmas.

VENDEDOR DE 1.º E 2.º ANO -Trabalha fundamentalmente fora da Empresa e promove as vendas dos produtos comercializados pela mesma. Anota as encomendas utilizando os meios eletrónicos disponíveis e envia as mesmas para a Empresa utilizando os meios de comunicação também disponibilizados. Tem objetivos de vendas definidos anualmente. Colabora nas tarefas de merchandising nos pontos de venda e também com as cobranças nos pontos de venda que lhe estão atribuídos. Aplica-se aos primeiros 2 anos (24 meses) que o trabalhador exerce funções.

VENDEDOR - Trabalha fundamentalmente fora da Empresa e promove as vendas dos produtos comercializados pela mesma. Anota as encomendas utilizando os meios eletrónicos disponíveis e envia as mesmas para a Empresa utilizando os meios de comunicação também disponibilizados. Tem objetivos de vendas definidos anualmente. Colabora em tarefas de merchandising nos pontos de venda e também com as cobranças nos pontos de venda que lhe estão atribuídos.

TABELA REMUNERATÓRIA POR CATEGORIA PROFISSIONAL

| I | |
|--|--------|
| Auxiliar de Armazém de 1.º Ano | 930.00 |
| Auxiliar de Produção de 1.º Ano | 930.00 |
| Operador de Apoio ao Cliente / Merchandiser de 1.º Ano | 930.00 |
| Auxiliar Administrativo | 930.00 |
| Auxiliar de Armazém | 930.00 |
| | |
| II | |
| Auxiliar de Manutenção | 930.00 |
| Auxiliar de Produção | 930.00 |
| Vendedor de 1.º Ano e 2.º Ano | 930.00 |
| Administrativo de 1.º Ano | 930.00 |
| Operador de Apoio ao Cliente / Merchandiser | 930.00 |
| Ajudante de Motorista | 930.00 |
| Auxiliar de Laboratório 1.º ano | 930.00 |
| Operador de Armazém (Confeção de Cargas) | 930.00 |
| | |
| III | |
| Operador de Linhas de Enchimento | 930.00 |
| Televendor | 930.00 |
| Eletromecânico de 1.º e 2.º ano | 930.00 |
| Cobrador | 930.00 |
| Operário Metalúrgico não especializado | 938.58 |
| Operador de Fabricação de Cerveja | 947.64 |
| Vendedor | 952.22 |
| Lavador Lubrificador | 965.83 |
| Preparador de Xaropes | 965.83 |

| | |
|-------------------------------------|----------|
| Chefe de Equipa | 983.54 |
| | |
| IV | |
| Eletromecânico | 1 010.03 |
| Estafeta | 1 010.03 |
| Operador de Centrais | 1 010.03 |
| Operador de Empilhador | 1 015.83 |
| Bate-Chapas de 2.º | 1 015.83 |
| Pintor | 1 053.01 |
| Administrativo | 1 057.95 |
| Encarregado de Armazém | 1 056.13 |
| Técnico de Informática | 1 057.95 |
| Analista de 1.º ano | 1 064.37 |
| | |
| V | |
| Bate-Chapas de 1.º | 1 091.84 |
| Motorista Distribuidor | 1 091.95 |
| Auxiliar de Laboratório | 1 097.71 |
| Repositor Full Service | 1 148.20 |
| Técnico Administrativo | 1 117.84 |
| Serralheiro Mecânico | 1 208.09 |
| Chefe de Fabrico de Xarope | 1 253.43 |
| Sommelier | 1 256.40 |
| Supervisor de Vendas | 1 268.72 |
| Chefe de Turno | 1 270.97 |
| Técnico de Frio | 1 269.16 |
| | |
| VI | |
| Controlador de Portaria | 1 290.38 |
| Técnico de Marketing | 1 299.56 |
| Gestor de Canal | 1 311.00 |
| Gestor Comercial | 1 311.90 |
| Analista | 1 316.86 |
| Encarregado de Linhas de Enchimento | 1 321.42 |
| Gestor de Marcas | 1 331.23 |
| Técnico de Automação e Controlo | 1 343.85 |
| Mecânico | 1 415.21 |
| | |
| VII | |
| Técnico de Produção | 1 430.00 |
| Técnico de Controlo | 1 430.00 |
| Serralheiro Civil | 1 443.73 |
| Secretária | 1 442.36 |

| | |
|--------------------------------------|----------|
| Tesoureiro | 1 478.82 |
| Supervisor de Vasilhame | 1 561.83 |
| Técnico de Recursos Humanos | 1 624.13 |
| Técnico de Aprovisionamentos | 1 638.62 |
| VIII | |
| Supervisor de Expedição | 1 696.77 |
| Gestor de Planeamento de Transportes | 1 697.90 |
| Gestor de Frota | 1 711.38 |
| Oficial de Automação e Controlo | 1 758.81 |
| Gestor de Projetos de Marketing | 1 761.32 |
| Técnico de Qualidade | 1 783.18 |
| Supervisor de Distribuição | 1 851.77 |
| Técnico de Informática Superior | 1 894.06 |
| IX | |
| Gestor de Aplicações | 1 934.53 |
| Gestor de Serviço ao Cliente | 1 940.97 |
| Gestor de Compras | 1 978.47 |
| Gestor do Processo de Qualidade | 2 094.00 |
| Encarregado Geral de Manutenção | 2 138.31 |
| Chefe de Oficina | 2 140.12 |
| Gestor de Imagem | 2 147.33 |
| Técnico de Manutenção | 2 240.42 |
| Chefe de Serviços de Armazém | 2 289.95 |
| Gestor de Sistemas | 2 371.47 |
| Gestor de Crédito | 2 404.27 |
| Chefe de Aprovisionamento | 2 576.07 |
| Chefe de Informática | 2 739.37 |
| Chefe de Contabilidade | 2 754.67 |
| X | |
| Adjunto de Direção | 2 821.50 |
| Auditor Interno | 2 821.50 |
| XI | |
| Diretor de Serviço | 2 949.44 |

Declaração

O AE celebrado entre a Empresa de Cervejas da Madeira, Sociedade Unipessoal, Lda. e a Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicado no JORAM III N.º 12, de 18 de junho de 2018, declaram que a revisão representa um aumento médio de 4,7%, salvo quanto às categorias que foram impactadas pelo aumento do salário mínimo regional cujo acréscimo foi superior, com vigência a 01 de janeiro de 2025.

O número de empregadores corresponde a um e o número de trabalhadores a 254.

Funchal, 09 de abril de 2025.

Pela Empresa de Cervejas da Madeira, Sociedade

Vasco Naughton Simão Pestana, na qualidade de Mandatário
Nuno Fernando Trigo Moinhos, na qualidade de Mandatário

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas,

Daniel José Gonçalves, na qualidade de Mandatário
Maria José Afonseca, na qualidade de Mandatária

Pelo STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira

Ernesto José Soares Bernardo, na qualidade de mandatário
Danilo Abreu Pereira, na qualidade de Mandatário

Depositado em 22 de maio de 2025, a fl.ºs 91 do livro n.º 2, com o n.º 18/2025, 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 Nacional das Farmácias - ANF e o SINPROFARM - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia - Alteração salarial e outra e texto consolidado.

A Associação Nacional das Farmácias - ANF e o SINPROFARM - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia acordam a revisão parcial do contrato coletivo (CCT) entre as mesmas outorgado e publicado no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 48, de 29 de dezembro de 2018, cujo texto consolidado consta, juntamente com a sua terceira revisão parcial, do Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 21, de 8 de junho de 2022, posteriormente alterado nos termos publicados no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 14, de 15 de abril de 2023 (com retificação publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 21, de 8 de junho de 2023), e no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 33, de 8 de setembro de 2024, bem como no respetivo texto consolidado, nos seguintes termos:

Cláusula 1.^a

Revisão parcial

1 - Os valores das tabelas salariais constantes do anexo I do CCT celebrado entre a ANF e o SINPROFARM, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 33, de 8 de setembro de 2024, e o valor do subsídio de refeição, previsto no anexo II-2 do CCT entre as mesmas partes celebrado e publicado no suprarreferido Boletim do Trabalho e Emprego passam a ser, com efeitos a partir do dia 1 de janeiro de 2025 (inclusive), os previstos no anexo I e II.

2 - O pagamento dos retroativos com efeitos a 1 de janeiro, a que haja lugar em consequência dos novos valores das tabelas salariais constantes do anexo I e/ou do anexo II-2 «Subsídio de refeição» poderá ser efetuado em duas prestações, a primeira com data limite de pagamento até ao último dia útil do primeiro mês de calendário, subsequente ao mês em que ocorra a publicação do presente acordo de revisão parcial, e a segunda prestação até ao último dia útil do segundo mês de calendário subsequente ao mês em que ocorra a publicação do presente acordo de revisão parcial, sem prejuízo de acordo entre a farmácia e o trabalhador em outro sentido.

Cláusula 2.^a

Texto consolidado

Tendo em conta que a presente convenção corresponde à terceira revisão parcial consecutiva do contrato coletivo (CCT) celebrado entre os mesmos outorgantes e publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 48, de 29 dezembro de 2018, após a publicação do seu texto consolidado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 21, de 8 de junho de 2022, a presente convenção é acompanhada do texto consolidado do referido CCT, para efeitos do cumprimento do disposto no número 2 e da alínea d) do número 4, ambos do artigo 494.º do Código do Trabalho.

ANEXO I

Tabelas salariais

A - Profissionais de farmácia

1-Carreira de técnico de farmácia (TF).

Tabela A

(Cláusula 25.^a, número 1

| Categoria profissional | Remuneração mínima mensal |
|----------------------------------|---------------------------|
| Técnico/a de farmácia - Grau I | 950,00 € |
| Técnico/a de farmácia - Grau II | 920,00 € |
| Técnico/a de farmácia - Grau III | 900,56 € |

Tabela B

(Cláusulas 9.^a, número 4, 25.^a, número 2 e 26.^a)

| Categoria profissional | Remuneração mínima mensal | Regime premial e de progressão por pontos | | |
|---------------------------------|---------------------------|---|-----------------------------|--------|
| | | Resultado dos objetivos atingidos | Prémio anual ^(*) | Pontos |
| Técnico/a de farmácia - Grau I | 950,00 € | > 110 % | 444,93 € | 14 |
| | | ≥ 100 % e ≤ 110 % | 296,63 € | 14 |
| | | > 90 % e ≤ 99 % | 197,75 € | 12 |
| | | > 70 % e ≤ 89 % | 98,87 € | 11 |
| | | ≤ 70 % | - | 5 |
| Técnico/a de farmácia - Grau II | 920,00 € | > 110 % | 431,01 € | 14 |
| | | ≥ 100 % e ≤ 110 % | 287,34 € | 14 |
| | | > 90 % e ≤ 99 % | 191,56 € | 12 |
| | | > 70 % e ≤ 89 % | 95,78 € | 11 |
| | | ≤ 70 % | - | 5 |

| | | | | |
|----------------------------------|----------|-------------------|----------|----|
| Técnico/a de farmácia - Grau III | 900,56 € | > 110 % | 419,30 € | 14 |
| | | ≥ 100 % e ≤ 110 % | 279,53 € | 14 |
| | | > 90 % e ≤ 99 % | 186,35 € | 12 |
| | | > 70 % e ≤ 89 % | 93,18 € | 11 |
| | | ≤ 70 % | - | 5 |

^(*) Os valores constantes desta coluna são reduzidos para metade, nos termos do número 11 da cláusula 26.^a do CCT, nas farmácias abrangidas pelo regime excepcional de funcionamento previsto no artigo 57.^º-A do Decreto-Lei n.^º 307/2007, de 31 de agosto, na redação conferida pelo Decreto-Lei n.^º 171/2012, de 1 de agosto, ou na redação que em cada momento estiver em vigor, e enquanto a farmácia permanecer nesse regime.

2 - Carreira de técnico auxiliar de farmácia (TAF)

Tabela A

(Cláusula 25.^a, número 1)

| Categoria profissional | Remuneração mínima mensal |
|---|---------------------------|
| Técnico/a auxiliar de farmácia - Grau I | 903,63 € |
| Técnico/a auxiliar de farmácia - Grau II | 888,97 € |
| Técnico/a auxiliar de farmácia - Grau III | 876,62 € |
| Técnico/a auxiliar de farmácia | 870,00 € |

Tabela B

(Cláusulas 9.^a, número 4, 25.^a, número 2 e 26.^a)

| Categoria profissional | Remuneração mínima mensal | Regime premial e de progressão por pontos | | |
|---|---------------------------|---|-----------------------------|--------|
| | | Resultado dos objetivos atingidos | Prémio anual ^(*) | Pontos |
| Técnico/a auxiliar de farmácia - Grau I | 903,63 € | > 110 % | 436,64 € | 14 |
| | | ≥ 100 % e ≤ 110 % | 291,10 € | 14 |
| | | > 90 % e ≤ 99 % | 194,07 € | 12 |
| | | > 70 % e ≤ 89 % | 97,03 € | 11 |
| | | ≤ 70 % | - | 5 |

| | | | | |
|---|----------|-------------------|----------|----|
| Técnico/a auxiliar de farmácia - Grau II | 888,97 € | > 110 % | 422,97 € | 14 |
| | | ≥ 100 % e ≤ 110 % | 281,98 € | 14 |
| | | > 90 % e ≤ 99 % | 187,99 € | 12 |
| | | > 70 % e ≤ 89 % | 93,99 € | 11 |
| | | ≤ 70 % | - | 5 |
| Técnico/a auxiliar de farmácia - Grau III | 876,62 € | > 110 % | 411,48 € | 14 |
| | | ≥ 100 % e ≤ 110 % | 274,32 € | 14 |
| | | > 90 % e ≤ 99 % | 182,88 € | 12 |
| | | > 70 % e ≤ 89 % | 91,43 € | 11 |
| | | ≤ 70 % | - | 5 |
| Técnico/a auxiliar de farmácia | 870,00 € | > 110 % | 350,96 € | 14 |
| | | ≥ 100 % e ≤ 110 % | 233,98 € | 14 |
| | | > 90 % e ≤ 99 % | 155,98 € | 12 |
| | | > 70 % e ≤ 89 % | 77,99 € | 11 |
| | | ≤ 70 % | - | 5 |

(*) Os valores constantes desta coluna são reduzidos para metade, nos termos do número 11 da cláusula 26.^a do CCT, nas farmácias abrangidas pelo regime excepcional de funcionamento previsto no artigo 57.^º-A do Decreto-Lei n.º 307/2007, de 31 de agosto, na redação conferida pelo Decreto-Lei n.º 171/2012, de 1 de agosto, ou na redação que em cada momento estiver em vigor, e enquanto a farmácia permanecer nesse regime.

B - Trabalhadores de escritório, caixeiros e correlativos

Tabela A

(Cláusula 25.^a, número 1)

| Grupo | Categoria profissional | Remuneração mínima mensal |
|-------|---|---------------------------|
| I | Contabilista | 994,24 € |
| II | Guarda-livros | 882,15 € |
| III | Caixeiro/a de 1. ^a Escriturário/a de 1. ^a Vendedor/a especializado/a ou técnico/a de vendas | 870,00 € |
| IV | Caixeiro/a de 2. ^a Escriturário/a de 2. ^a | (*) |

| | | |
|------|--|-----|
| V | Caixa de balcão Caixeiro/a de 3. ^a Escriturário/a de 3. ^a | (*) |
| VI | Caixeiro/a-ajudante do 3. ^º ano Dactilógrafo/a do 3. ^º ano Estagiário/a do 3. ^º ano | (*) |
| VII | Caixeiro/a-ajudante do 2. ^º ano Dactilógrafo/a do 2. ^º ano Estagiário/a do 2. ^º ano Trabalhador/a indiferenciado/a | (*) |
| VIII | Caixeiro/a-ajudante do 1. ^º ano Dactilógrafo/a do 1. ^º ano Estagiário/a do 1. ^º ano Trabalhador/a de limpeza | (*) |
| IX | Praticante de caixeiro/a do 3. ^º ano Trabalhador/a indiferenciado/a de 17 anos | (*) |
| X | Praticante de caixeiro do 2. ^º ano Trabalhador indiferenciado de 16 anos | (*) |
| XI | Praticante de caixeiro/a do 1. ^º ano Trabalhador/a indiferenciado/a de 14/15 anos | (*) |

(*) Valores a determinar de acordo com o regime em vigor para a remuneração mínima mensal garantida.

ANEXO II

Cláusula de expressão pecuniária

1 - (...)

2 - Subsídio de refeição (cláusula 33.^a) - 5,70 €.

3 - (...)

Declaração

Para efeitos do disposto na alínea c) do número 1 do artigo 492.^º do Código do Trabalho, os outorgantes declaram que o presente acordo não altera o âmbito da convenção revista.

Em cumprimento do disposto no artigo 492.^º, número 1, g), e no artigo 494.^º, número 4, c), ambos do Código do Trabalho, a ANF declara que à data da celebração do presente CCT estima que são abrangidas, 2470 entidades empregadoras (2740 farmácias) e o SINPROFARM declara que à mesma data estima que são abrangidos 3845 trabalhadores.

Lisboa, 31 de março de 2025.

Pela Associação Nacional de Farmácias - ANF:

Ema Isabel Gouveia Martins Paulino, na qualidade de presidente da direção.
Fausto Manuel da Silva Almeida, na qualidade de vice-presidente da direção.

Pelo SINPROFARM - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia:

Manuel Pires de Lima, na qualidade de presidente da direção.
Ana Maria Cardoso Alves Matos, na qualidade de vice-presidente da direção.

Texto consolidado**CAPÍTULO I****Âmbito e vigência do CCT**

Cláusula 1.^a

Âmbito pessoal e geográfico

1 - São entidades outorgantes do presente CCT, de um lado, a ANF - Associação Nacional das Farmácias, adiante designada por ANF, e, de outro, o SINPROFARM - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia.

2 - O presente CCT obriga, de um dos lados, todas as entidades empregadoras representadas pela ANF que exerçam a atividade farmácia de oficina nos distritos do continente e nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira e, por outro lado, os trabalhadores representados pelo sindicato outorgante que desempenhem as funções inerentes às profissões e categorias previstas no presente CCT.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 - Este CCT entra em vigor após a sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego 1, nos termos legais, e é válido por vinte e quatro meses, salvo quanto à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, cuja vigência é de doze meses, que produzirão efeitos a partir do dia 1 de janeiro de 2025.

2 - O CCT considera-se sucessivamente prorrogado por iguais períodos enquanto qualquer das partes o não denunciar com a antecedência mínima de sessenta dias em relação ao termo de cada um dos períodos de vigência, através de carta registada dirigida ao outro outorgante, acompanhada de uma proposta negocial.

3 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, a denúncia e a proposta de mera revisão do presente CCT regem-se pelas normas legais que, em cada momento, estiverem em vigor.

4 - Em qualquer altura da sua vigência pode, porém, este contrato ser revisto total ou parcialmente por acordo entre as partes contratantes.

5 - A proposta de revisão ou, no caso de denúncia, de celebração de nova convenção será comunicada à outra entidade outorgante, por carta registada ou protocolo, e enviada cópia ao ministério responsável pela área laboral.

6 - A resposta à proposta de revisão ou de celebração de nova convenção deve ser apresentada à outra entidade no prazo máximo de trinta dias.

7 - No caso de proposta de revisão apresentada antes de terem decorrido seis meses de vigência da convenção, a entidade destinatária pode recusar-se a negociar enquanto o mesmo não decorrer, devendo neste caso, informar a outra parte no prazo de 10 dias úteis.

8 - As negociações devem iniciar-se nos oito dias seguintes à apresentação da resposta à proposta de revisão do contrato e ficar concluídas no prazo de sessenta dias a contar do início das negociações.

¹O CCT foi publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 48 de 29 de dezembro de 2018, distribuído no dia 2 de janeiro de 2019, tendo entrado em vigor, nos termos da sua cláusula 2.^a, número 1, no dia 7 de janeiro de 2019.

9 - Findo o prazo referido no número anterior, caso não se consiga o acordo, considera-se que as negociações se goraram, seguindo-se os trâmites legais.

Cláusula 3.^a

Contratos individuais

1 - O presente contrato coletivo de trabalho aplica-se a todos os contratos individuais de trabalho, exceto na parte em que estes definirem cláusulas ou condições mais vantajosas para os trabalhadores a que respeitem, sem prejuízo das modificações de que forem objeto ao abrigo do presente CCT ou da lei.

CAPÍTULO II

Admissão e enquadramento profissional

Cláusula 4.^a

Admissão

1 - Sem prejuízo do disposto nos números 3 e 4 da presente cláusula e na cláusula 5.^a, só poderão ser admitidos na farmácia os trabalhadores que satisfizerem as seguintes condições:

- a) Para a carreira de técnicos auxiliares de farmácia - 12.^º ano de escolaridade e curso de formação de «técnico de auxiliar de farmácia», que preencha os seguintes requisitos:
 - i) O curso terá que ser ministrado em entidade formadora certificada oficialmente;
 - ii) O curso deve permitir a aquisição, através de formação teórica e teórico-prática, das seguintes competências:
 - i) Dispensa medicamentos e outros produtos de saúde de acordo com os procedimentos legais; informação sobre a sua indicação terapêutica, correta utilização e conservação; promoção da adesão à terapêutica;
 - ii) Dispensa de medicamentos não sujeitos a receita médica de acordo com os protocolos em vigor na farmácia;
 - iii) Aconselhamento sobre estilos de vida saudáveis;
 - iv) Realização de determinações de parâmetros bioquímicos e fisiológicos de acordo com os protocolos em vigor na farmácia;
 - v) Preparação de medicamentos manipulados cumprindo todos os requisitos técnicos e legais;
 - vi) Realização tarefas relativas a faturação de receituário, controlo de stocks existentes (medicamentos, produtos de saúde, consumíveis e outros materiais), manutenção e controlo de equipamentos;
 - vii) Contribuição para uma imagem ética e profissional da farmácia;
 - viii) Domínio do sistema informático da farmácia e as novas tecnologias;
 - ix) Relacionamento de forma adequada com os demais profissionais da farmácia e da saúde.
 - iii) O curso deve ter uma duração total de, pelo menos, 240 horas de formação, metade das quais em formação teórica e a outra metade em formação teórico-prática.
- b) Para a carreira de «técnico de farmácia» - Cédula profissional de técnico de farmácia:

2 - Nenhum trabalhador pode iniciar o exercício de funções sem que tenha feito prova documental de que reúne os requisitos previstos no número anterior.

3 - A partir da data de entrada em vigor do artigo 2.^º do regulamento aprovado pela Deliberação n.^º 396/2017, do INFARMED - Autoridade Nacional do Medicamento e Produtos de Saúde, IP publicado no *Diário da República*, 2.^a série, n.^º 95, de 17 de maio de 2017, que determina a formação profissional para o exercício de funções de coadjuvação na área farmacêutica, só poderão exercer as funções de TAF os trabalhadores que reúnam os requisitos da formação estabelecidos no referido artigo 2.^º, ou que se encontrem numa das situações previstas no artigo 3.^º do regulamento supra identificado.

4 - O disposto no número anterior considerar-se-á substituído por disposição legal ou regulamentar, com natureza imperativa, que venha a alterar ou revogar, total ou parcialmente, o regulamento nele identificado.

Cláusula 5.^a

TAFE - Técnico/a auxiliar de farmácia estagiário/a

1 - Pode ser admitido por contrato de trabalho para a categoria profissional de TAFE - Técnico/a auxiliar de farmácia estagiário/a, nos termos previstos na presente cláusula, o trabalhador inscrito em curso de formação que preencha os requisitos estabelecidos na regulamentação referida nos números 3 ou 4 da cláusula 4.^a do presente CCT.

2 - O início do exercício de funções na farmácia está condicionado à apresentação prévia pelo/a candidato/a de documento comprovativo de que iniciou a frequência da formação exigida para a obtenção da qualificação de técnico/a auxiliar de farmácia.

3 - O TAFE, para além das atividades a desenvolver no âmbito da formação prática que decorra na farmácia, pode colaborar em atividades relativas a atos inerentes ao exercício de funções de coadjuvação na área farmacêutica, desde que as execute sem autonomia funcional e as mesmas se mostrem relevantes, complementares ou acessórias para a sua formação prática em contexto de trabalho.

4 - O TAFE, contratado a tempo completo, terá direito a uma remuneração mensal, nos seguintes termos:

- a) Até completar um ano de exercício de funções, terá direito a uma remuneração mensal, não inferior a 80% da remuneração mínima prevista no presente CCT para a categoria de TAF, ou a 80 % da retribuição mínima mensal garantida (salário mínimo nacional), consoante a que for mais favorável;

b) Após completar um ano de exercício de funções de TAFE, terá direito a uma remuneração mensal não inferior à retribuição mínima garantida ou a uma remuneração correspondente a 90 % da remuneração mínima prevista no presente CCT para a categoria de TAF, consoante a que for mais favorável.

5 - A remuneração do TAFE com contrato de trabalho a tempo parcial será proporcional ao período normal de trabalho acordado por comparação ao período normal de trabalho dos trabalhadores a tempo completo, calculada nos termos do número anterior.

6 - O TAFE beneficia dos direitos e está adstrito ao cumprimento dos deveres previstos no presente CCT.

7 - O TAFE quando obtiver a qualificação de TAF tem o dever de informar por escrito a farmácia de tal facto e apresentar certificado comprovativo da qualificação obtida, acedendo à categoria profissional de TAF - Técnico auxiliar de farmácia, com efeitos ao primeiro dia de calendário do mês seguinte.

8 - O disposto na presente cláusula, enquanto não for publicada a qualificação de técnico auxiliar de farmácia no Catálogo Nacional de Qualificações, prevista na regulamentação a que se refere o número 3 da cláusula 4.^a do presente CCT, é aplicável ao trabalhador que frequente curso de formação ministrado por entidade formadora certificada oficialmente e que preencha os requisitos enunciados no número 3 do artigo 2.^º da regulamentação atrás referida, o qual acederá à categoria profissional de TAF após informar por escrito a farmácia da obtenção da formação para TAF e apresentar o respetivo certificado comprovativo, com efeitos ao primeiro dia de calendário do mês seguinte.

9 - O regime constante dos números precedentes não obsta a que as farmácias concedam estágios de formação, profissionais, ou curriculares através de outras modalidades contratuais legalmente admissíveis ou exigidas por lei, caso em que, em detrimento do disposto na presente cláusula, será aplicável o regime legal ou contratual previsto para a modalidade adotada.

Cláusula 6.^a

Período experimental

O período experimental rege-se pelo disposto na lei.

Cláusula 7.^a

Admissão para efeito de substituição

A admissão de qualquer trabalhador para substituir outro que esteja de férias ou cujo contrato se encontre temporariamente suspenso rege-se pelo disposto na lei, sem prejuízo dos requisitos previstos na cláusula 4.^a

Cláusula 8.^a

Carreiras e categorias profissionais dos profissionais de farmácia

1 - As carreiras dos profissionais de farmácia previstas no presente CCT e as categorias que as compõem, são as constantes dos números seguintes.

2 - A carreira de TAF - Técnico auxiliar de farmácia é constituída pelas seguintes categorias profissionais:

- a) TAFE - Técnico(a) auxiliar de farmácia estagiário;
- b) TAF - Técnico(a) auxiliar de farmácia;
- c) TAF G III - Técnico(a) auxiliar de farmácia grau III;
- d) TAF G II - Técnico(a) auxiliar de farmácia grau II;
- e) TAF G I - Técnico(a) auxiliar de farmácia grau I.

3 - A carreira de TF - Técnico de farmácia é constituída pelas seguintes categorias profissionais:

- a) TF G III - Técnico(a) de farmácia grau III;
- b) TF G II - Técnico(a) de farmácia grau II;
- c) TF G I - Técnico(a) de farmácia grau I.

Cláusula 9.^a

Progressão profissional

1 - A progressão profissional na carreira de TAF é a seguinte:

- a) Acede à categoria de TAF, o TAFE que preencha os requisitos previstos, consoante o caso, no número 7 ou no número 8 da cláusula 5.^a;
- b) Acede à categoria de TAF G III o TAF com 3 anos na categoria e com um mínimo de 625 dias de permanência efetiva nesta categoria;
- c) Acede à categoria de TAF G II, o TAF G III com 6 anos de antiguidade nesta categoria;
- d) Acede à categoria de TAF G I, o TAF G II com 6 anos de antiguidade nesta categoria.

2 - A progressão profissional na carreira de TF é a seguinte:

- a) Acede à categoria de TF G II, o TF G III, com 6 anos de experiência efetiva nesta categoria;
- b) Acede à categoria de TF G I, o TF G II, com 6 anos de experiência efetiva nesta categoria.

3 - O regime previsto nas alíneas c) e d) do número 1 e o previsto no número 2 desta cláusula, não prejudica a aplicabilidade do regime das diuturnidades.

4 - Os regimes de progressão na carreira profissional previstos no número 1 e no número 2 podem ser afastados por acordo escrito entre a farmácia e, consoante o caso, o TF ou o TAF, nos termos e com os efeitos previstos na cláusula 25.^a, processando-se, nesse caso, o acesso às categorias previstas nos seguintes termos:

- a) Na carreira de TAF, com exceção da progressão para a categoria de TAFE, em que a progressão para TAF se fará nos termos previstos na alínea a) do número 1 da presente cláusula e da progressão para a categoria de TAF G III, em que a mesma se efetuará assim que o TAF obtiver 45 pontos nesta categoria, a progressão para a categoria imediatamente superior efetuar-se-á após o trabalhador obter 90 pontos na categoria detida;
- b) Na carreira de TF, a progressão para a categoria imediatamente superior efetuar-se-á após o trabalhador obter 90 pontos na categoria detida.

5 - Os pontos que sejam atribuídos no ano em que o TF ou o TAF atinja o limite fixado no número anterior e que excedam tal limite serão incluídos na pontuação referente ao grau para o qual o TF ou o TAF progrediu.

6 - A formação profissional certificada, que seja ministrada por entidades formadoras certificadas oficialmente nas áreas de educação e formação «saúde» e/ou «ciências farmacêuticas», que o TF ou o TAF obtenha será computada para efeitos da pontuação prevista no número anterior, correspondendo a cada 7 horas e 30 minutos de formação certificada 1 ponto, até ao limite total, em cada ano civil, de 4 pontos.

7 - No caso de a farmácia não proporcionar ao TAF ou ao TF, em cada ano civil, pelo menos 15 horas de formação, serão atribuídos automaticamente ao trabalhador 2 pontos, os quais serão computados para efeitos do limite total de pontuação previsto no número anterior e dos pontos relevantes para progressão na carreira previstos no número 4 da presente cláusula.

8 - O disposto no número anterior não é aplicável:

- a) No ano de admissão do trabalhador, no caso de a duração do contrato de trabalho não atingir nesse ano pelo menos 6 meses;
- b) No caso das ausências ao trabalho, que a lei não considere como prestação efetiva de trabalho, totalizarem, isolada ou conjuntamente, no mesmo ano civil, mais do que 60 dias.

9 - Nos casos previstos no número 4 da presente cláusula, os profissionais de farmácia beneficiam, em relação à progressão na totalidade da sua carreira profissional, das seguintes garantias de aplicação automática:

- a) Os profissionais de farmácia com a categoria de TAF que não obtenham o número de pontos necessário para progredir para a categoria de TAF G III no prazo de quatro anos civis completos de permanência efetiva naquela categoria, findo aquele prazo, progridem imediatamente para a categoria de TAF G III, independentemente do número de pontos que tenham obtido nesse período;
- b) Os profissionais de farmácia com as demais categorias profissionais previstas no anexo I que não obtenham o número de pontos necessário para progredir para a categoria profissional subsequente, progridem para essa categoria profissional no dia imediatamente seguinte aquele em que atinjam sete anos civis completos de permanência efetiva na categoria detida, independentemente do número de pontos que tinham obtido nesse período.

Cláusula 10.^a

Antiguidade e permanência efetiva na categoria

1 - A entidade empregadora, para efeitos do disposto na cláusula anterior, deve proceder a um registo que permita apurar a antiguidade e o tempo de permanência efetiva do trabalhador na categoria profissional.

2 - O registo referido no número anterior cessa a partir do momento em que o trabalhador atinja a categoria de TAF G I ou de TF G I.

Cláusula 11.^a

Atividades

1 - As atividades a desenvolver no âmbito da carreira de TAF, sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula 5.^a relativamente ao TAFE, consubstanciam-se na execução de todos os atos inerentes ao exercício farmacêutico, sob controlo e supervisão do farmacêutico.

2 - As atividades a desenvolver no âmbito da carreira de TF consubstanciam-se na execução de todos os atos inerentes ao exercício farmacêutico, sob supervisão do farmacêutico, utilizando técnicas de base científica com fins de promoção da saúde e de prevenção.

Cláusula 12.^a

Distintivo

Os trabalhadores usarão na bata e sobre o peito, do lado esquerdo, um distintivo, a fornecer pelo sindicato quando o trabalhador seja associado deste, de onde conste a respetiva profissão.

CAPÍTULO III

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Local de trabalho

Cláusula 13.^a

Local de trabalho

1 - O trabalhador deve, em princípio, exercer a sua atividade no local contratualmente definido.

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

Cláusula 14.^a

Transferência de local de trabalho

A transferência, definitiva ou temporária, de local de trabalho rege-se pelo disposto na lei.

SECÇÃO II

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 15.^a

Período normal de trabalho e horário de trabalho

1 - O período normal de trabalho terá a duração máxima de quarenta horas semanais.

2 - Compete ao empregador determinar o horário de trabalho, dentro dos limites da lei e do presente contrato coletivo, tendo em conta o regime de funcionamento que seja aplicável à farmácia.

3- A alteração ao horário de trabalho será efetuada nos termos da lei.

Cláusula 16.^a

Horários em regime de adaptabilidade

1 - O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, caso em que poderá ser aumentado até 2 horas, não podendo o período normal de trabalho semanal exceder as 50 horas.

2 - A duração média do período normal de trabalho é apurada por referência a um período que não poderá exceder 6 meses.

3 - Nas semanas em que a duração do período normal de trabalho seja menor, o acerto da média do período normal de trabalho poderá efetuar-se por via da redução do período de trabalho diário até ao limite de 2 horas, ou da redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias, sem prejuízo do subsídio de refeição.

Cláusula 17.^a

Horários em regime de banco de horas

1 - O período normal de trabalho diário, nas condições e casos previstos nos números seguintes, pode ser aumentado até 3 horas, tendo o acréscimo por limite 200 horas, por ano.

2 - A entidade empregadora tem de comunicar ao trabalhador a necessidade de prestar trabalho em regime de banco de horas logo que tomar conhecimento do motivo justificativo.

3 - A prestação de trabalho em regime de banco de horas, nos termos previstos nos números anteriores, só pode ocorrer se estiver em causa a ultimação de receituário urgente ou o suprimento de atraso ou falta imprevista do trabalhador que deveria apresentar-se ao serviço.

4 - A compensação do trabalho prestado em acréscimo, ao abrigo e dentro dos limites do disposto no número 1, efetuar-se-á pela concessão do correspondente tempo de descanso.

5 - O gozo do tempo de descanso compensatório previsto no número anterior deverá efetivar-se até ao final do mês seguinte aquele em que ocorreu o trabalho prestado em acréscimo ou, por acordo com o trabalhador, até ao final do ano civil a que respeite.

6 - Por acordo entre entidade empregadora e o trabalhador, o tempo correspondente ao descanso compensatório referido no número anterior, pode ser remido a dinheiro.

Cláusula 18.^a

Isenção de horário de trabalho

O regime de isenção de horário de trabalho é o constante da lei.

Cláusula 19.^a

Intervalos de descanso

1 - O intervalo para refeição não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas, não podendo o trabalhador prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2 - Por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador, o intervalo de descanso pode ser reduzido até trinta minutos ou ter uma duração superior à prevista no número anterior.

3 - No caso de ser praticado horário em regime de adaptabilidade, ou em banco de horas, por acordo com o trabalhador, o limite a que se refere o número 1 pode ser alargado até 6 horas consecutivas.

Cláusula 20.^a

(Tolerância no registo do ponto)

1 - Na entrada ao serviço haverá uma tolerância de quinze minutos em relação ao horário estabelecido, desde que não se verifique qualquer prejuízo para o atendimento adequado e pontual dos utentes.

2 - Haverá uma tolerância de quinze minutos em relação ao horário de encerramento para ultimação de receituário urgente.

Cláusula 21.^a

Descanso semanal

1 - O dia de descanso obrigatório é o domingo.

2 - O dia de descanso obrigatório pode não ser o domingo, mediante acordo escrito entre o empregador e o trabalhador.

3 - Nos casos previstos no número anterior, será garantido ao trabalhador o gozo de 2 domingos como dia de descanso obrigatório, por cada mês de calendário.

4 - Para além do descanso semanal obrigatório, os trabalhadores têm direito a um dia completo de descanso semanal complementar.

5 - O gozo do dia de descanso semanal complementar, pode ser fracionado em dois meios-dias de descanso.

6 - O dia de descanso semanal complementar pode ser gozado, por determinação da entidade empregadora, numa das duas modalidades a seguir indicadas:

- a) No dia imediatamente anterior ou subsequente ao dia de descanso semanal obrigatório;
- b) No meio período de trabalho imediatamente anterior ou posterior ao dia de descanso semanal obrigatório, sendo o outro meio período de descanso complementar gozado noutro dia da semana.

7 - O trabalhador que preste serviço em dia de descanso semanal obrigatório descansará num dos três dias seguintes.

8 - O dia ou meio dia de descanso complementar pode, por acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, ser substituído por remuneração.

Cláusula 22.^a

Descanso após serviço permanente

O trabalhador que em dia útil preste serviço, entre as zero e as oito horas, para assegurar o serviço permanente, descansará todo o período normal de trabalho desse mesmo dia, sem perda de remuneração e do subsídio de refeição.

Cláusula 23.^a

Registo do trabalho extraordinário

1 - É trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho.

2 - O trabalho extraordinário será registado em livro próprio, existente na farmácia ou posto farmacêutico.

CAPÍTULO IV

Retribuição e outras prestações pecuniárias

Cláusula 24.^a

Remuneração mínima e remuneração base mensais

1- Para efeitos do presente CCT entende-se por:

- a) Remuneração mínima - A constante, para cada categoria profissional, do anexo I;
- b) Remuneração base - A do número anterior, acrescida do valor das diuturnidades a que o trabalhador tiver direito, se outra superior não estiver estabelecida;
- c) O valor da remuneração/hora é o que resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{R \times 12}{N \times 52}$$

sendo:

R = Remuneração base;

N = Número de horas semanais.

2 - A entidade empregadora é obrigada a entregar aos seus trabalhadores, no ato do pagamento da retribuição, um talão preenchido de forma indelével, no qual figurem: O nome completo do trabalhador, respetiva categoria profissional, período de trabalho normal e as horas extraordinárias, subsídios, descontos e o montante líquido a receber.

3 - O pagamento deve ser efetuado até ao último dia útil de cada mês e, pelo menos, até à hora normal de encerramento da farmácia.

Cláusula 25.^a**(Tabelas salariais)**

1 - As remunerações mínimas mensais dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT, são as constantes das tabelas A constantes do anexo I, salvo nos casos previstos no número seguinte.

2 - As remunerações mensais dos TF ou dos TAF que acordem com a farmácia a aplicação do regime premial e de progressão por pontos nos termos previstos nos números 4 e 5 da cláusula 9.^a e na cláusula 26.^a, são as constantes das respetivas tabelas B que integram o anexo I

Cláusula 26.^a**Regime premial e de progressão por pontos**

1 - O TF ou o TAF e a farmácia, podem acordar por escrito a aplicação, cumulativa e incidível, do regime premial e de progressão na carreira profissional por pontos, previsto nos números seguintes.

2 - A retribuição mensal do trabalhador terá o valor previsto na tabela B do anexo I para a respetiva categoria profissional.

3 - O trabalhador, em função dos objetivos anuais que atingir, terá direito a um prémio anual, por desempenho e/ou mérito, com os valores indicados na tabela salarial B, constante do anexo I, correspondente à categoria detida pelo trabalhador, bem como, para efeitos de progressão na carreira nos termos previstos no número 4 da cláusula 9.^a, à atribuição da pontuação correspondente ao resultado dos objetivos anuais atingido, nos termos previstos na referida tabela salarial B, que lhe seja aplicável.

4 - Os objetivos serão fixados para cada ano civil, até ao dia 31 de janeiro do ano a que respeitarem, podendo ser, por efeitos de dados apurados e relativos ao fecho de contas do ano anterior, retificados até ao dia 28 de fevereiro.

5 - Os objetivos fixados devem ser claros, contextualizados com a realidade da farmácia e passíveis de ser monitorizados por ambas as partes ao longo do ano, devendo 25 % dos objetivos fixados resultar de consenso entre o TF ou o TAF e a farmácia.

6 - A retificação dos 25% dos objetivos fixados por consenso entre o TF ou o TAF e a farmácia apenas pode verificar-se mediante acordo entre as partes.

7 - O resultado da avaliação deve ser comunicado ao trabalhador, por escrito, até ao dia 28 de fevereiro do ano seguinte aquele a que se reportar.

8 - O prémio a que se refere o número 3, será pago ao trabalhador até ao final do primeiro trimestre do ano civil seguinte a que disser respeito, salvo acordo escrito que estabeleça outro tempo de cumprimento, que não poderá ultrapassar o final desse ano civil.

9 - A atribuição de pontos decorrente da aplicação do disposto no número 3, produzirá efeitos ao dia 1 de janeiro de cada ano.

10 - No caso de a farmácia não proceder à fixação dos objetivos nos termos do número 4, e/ou não proceder à comunicação do resultado da avaliação, até à data limite fixada no número 7, será atribuída ao trabalhador uma avaliação correspondente ao escalão de 12 pontos, para efeitos de progressão na carreira e atribuição do prémio anual.

11 - Nas farmácias abrangidas pelo regime excepcional de funcionamento previsto no artigo 57.^º-A do Decreto-Lei n.^º 307/2007, de 31 de agosto, na redação conferida pelo Decreto-Lei n.^º 171/2012, de 1 de agosto, ou na redação que em cada momento estiver em vigor, e enquanto a farmácia permanecer nesse regime, todos os valores constantes na coluna «prémio anual» das tabelas B do anexo I são reduzidos para metade.

Cláusula 27.^a**Diuturnidades**

1 - Os profissionais de farmácia com as categorias profissionais referidas no anexo I-A, abrangidos pelo presente CCT têm direito a diuturnidades nos termos previstos no anexo II e segundo as regras de vencimento estabelecidas na portaria ali referida, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 - Os profissionais de farmácia com as categorias profissionais referidas no anexo I-A admitidos após 13 de junho de 2010, beneficiam do disposto no número anterior, salvo se a remuneração base mensal que auferiram for igual ou superior ao montante que resultaria da soma da retribuição mínima garantida, consoante o caso, à respetiva categoria profissional com as diuturnidades que venceria nos termos da portaria referida no anexo II.

Cláusula 28.^a**Trabalho especial**

1 - Sempre que o técnico auxiliar de farmácia, ou o técnico de farmácia, exerça funções que ultrapassem as inerentes ao exercício da sua categoria profissional, por delegação escrita da entidade empregadora, especificando as funções a desempenhar, terá direito a um suplemento mínimo de 10% sobre o vencimento real.

2 - Esta delegação não poderá ser retirada sem motivo justificado e terá a duração mínima de seis meses, renovável por iguais períodos.

3 - Se a entidade empregadora pretender avocar as funções delegadas, deverá comunicá-lo ao trabalhador, por escrito, até trinta dias do termo do último período de seis meses.

4 - A avocação das funções delegadas implica, para o trabalhador, a perda automática do suplemento referido no número 1.

5 - Se a entidade empregadora não usar da faculdade referida no número 3, entende-se que renova a delegação por novo período de seis meses.

6 - Dentro de seis meses após a avocação, a entidade empregadora não poderá delegar aquelas funções em qualquer outro trabalhador, sendo permitido, no entanto, voltar a delegá-las no mesmo trabalhador.

Cláusula 29.^a**Alteração da retribuição**

1 - Sempre que o trabalhador substitua outro de categoria ou retribuição superior, por período igual ou superior a quinze dias de trabalho consecutivo, passará a receber retribuição igual à do trabalhador substituído, enquanto a substituição durar.

2 - Se a substituição durar para além de cento e vinte e cinco dias, o trabalhador substituto manterá a remuneração do substituído quando regresse às suas anteriores funções.

Cláusula 30.^a**Subsídio de férias**

1 - O trabalhador tem direito a um subsídio de férias, nos termos da lei.

2 - Este subsídio será pago de uma só vez, até cinco dias antes do início das férias, quer estas sejam gozadas de uma só vez, quer interpoladamente.

3 - Sempre que o dia do pagamento da retribuição mensal esteja contido no período de férias, o trabalhador receberá a respetiva retribuição até à data fixada no número anterior.

4 - O subsídio de férias beneficiará sempre de qualquer aumento da retribuição mensal que se efetue até ao início das férias.

Cláusula 31.^a**Subsídio de Natal**

Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT têm direito a um subsídio de Natal nos termos da lei.

Cláusula 32.^a**Remuneração do trabalho suplementar**

1- O pagamento do trabalho suplementar é calculado nos termos do esquema seguinte:

a) Em dias normais de trabalho:

- i) 1.^a hora - Valor/hora acrescido de 25 %;
- ii) 2.^a hora e seguintes - Valor/hora acrescido de 50 %;
- iii) Entre as 0h00 e as 9h00 - Valor/hora acrescido de 37,5 %.

b) Em dia de descanso semanal complementar:

- i) Até às 19h00 - Valor/hora acrescido de 75 %;
- ii) Das 19h00 às 20h00 - Valor/hora acrescido de 100 %;
- iii) Das 20h00 às 24h00 - Valor/hora acrescido de 150 %.

c) Em dia de descanso semanal obrigatório ou em feriado:

- i) Das 0h00 às 9h00 - Valor/hora, acrescido de 125 %;
- ii) Das 9h00 às 19h00 - Valor/hora, acrescido de 75 %;
- iii) Das 19h00 às 20h00 - Valor/hora, acrescido de 100 %;
- iv) Das 20h00 às 24h00 - Valor/hora, acrescido de 150 %.

d) Dia seguinte a dia de descanso semanal obrigatório ou a dia feriado:

Das 0h00 às 9h00 - Valor/hora, acrescido de 37,5 %.

2 - O trabalho suplementar deve ser repartido equitativamente por todos os trabalhadores que o desejem realizar, desde que a entidade empregadora reconheça neles a capacidade física e a competência adequadas à prestação do trabalho noturno, sem prejuízo dos condicionalismos relativos ao trabalho de menores.

Cláusula 33.^a

Subsídio de refeição

O trabalhador tem direito a um subsídio de refeição no valor constante do anexo II por cada dia em que preste no mínimo quatro horas de trabalho efetivo.

Cláusula 34.^a

Serviço permanente

1 - Por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador, o trabalho prestado para assegurar o serviço permanente das farmácias, pode ser remunerado por uma taxa fixa estabelecida livremente pelas partes, acrescida das taxas de chamadas atendidas pelo trabalhador.

2 - O acordo referido no número anterior pode ser denunciado por qualquer das partes com a antecedência mínima de três meses.

3 - Em caso de denúncia do acordo cessa a atribuição ao trabalhador das taxas referidas no número um, passando o trabalho suplementar a ser remunerado nos termos do regime definido no número 1, da cláusula 32.^a

Cláusula 35.^a

Serviço de disponibilidade

1 - Por cada semana completa em que preste serviço de disponibilidade, o trabalhador auferirá um subsídio no valor previsto no anexo II, acrescido das taxas de chamada atendidas pelo trabalhador naquele período.

2 - Quando o serviço de disponibilidade for prestado por períodos inferiores a uma semana, o subsídio será atribuído proporcionalmente.

3 - O subsídio estabelecido nesta cláusula será revisto anualmente, em simultâneo com a revisão das tabelas salariais.

4 - A atribuição do subsídio cessa quando cessar a prestação do serviço de disponibilidade.

5 - O trabalhador obriga-se a prestar, por mês, uma semana de serviço de disponibilidade.

6 - A prestação de serviço de disponibilidade para além de uma semana em cada mês depende de acordo do trabalhador.

CAPÍTULO V

Feriados, férias e faltas

SECÇÃO I

Feriados e férias

Cláusula 36.^a

Feriados

1 - São feriados obrigatórios, aquele que estiverem estabelecidos na lei.

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

3 - São ainda concedidos os feriados facultativos seguintes:

- a) O feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital;
- b) A Terça-Feira de Carnaval.

4 - Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

5 - No caso de a farmácia possuir posto farmacêutico em concelho diverso do da sede, os trabalhadores deste gozarão o feriado municipal do concelho onde o posto estiver instalado.

Cláusula 37.^a

Direito a férias

O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis e rege-se nos termos da lei.

Cláusula 38.^a

Marcação, alteração, adiamento ou interrupção da época de férias

1 - A marcação da época das férias rege-se pelo disposto na lei.

2 - Se, depois de fixada a época de férias, a entidade empregadora, por exigências imperiosas de funcionamento da farmácia, alterar, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que este haja sofrido, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

3 - O adiamento ou a interrupção das férias por motivo de doença rege-se pelo disposto na lei.

Cláusula 39.^a

Férias interpoladas

O trabalhador deve gozar as férias em dias seguidos, podendo, por mútuo acordo com a entidade patronal, gozá-las interpoladamente, nos termos da lei.

SECÇÃO II

Faltas

Cláusula 40.^a

Faltas justificadas

O regime de faltas justificadas é o constante da lei.

Cláusula 41.^a

Comunicação do motivo de falta

A comunicação das faltas rege-se pelo disposto na lei.

Cláusula 42.^a

Faltas por motivo de doença ou acidente

As faltas por motivo de doença ou acidente serão comprovadas nos termos da lei.

Cláusula 43.^a

Faltas por motivo de detenção ou prisão preventiva

1 - As faltas resultantes da impossibilidade de prestar trabalho por motivo de detenção ou prisão preventiva do trabalhador consideram-se sujeitas ao regime da cláusula 40.^a

2 - Se, porém, o trabalhador vier a ser condenado por decisão judicial, transitada em julgado, as referidas faltas serão, para todos os efeitos, tidas como injustificadas.

3 - É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por condenação judicial por crime não doloso cuja pena tenha sido inferior a cento e cinquenta dias de prisão.

4 - No caso previsto no número anterior, a entidade empregadora poderá admitir um trabalhador substituto que só auferirá dos direitos consignados no respetivo contrato escrito de substituição.

CAPÍTULO VI

Vicissitudes contratuais

SECÇÃO I

Transmissão da farmácia

Cláusula 44.^a

Transmissão de farmácia

À transmissão da farmácia aplica-se o disposto na lei.

SECÇÃO II

Cedência ocasional

Cláusula 45.^a

Cedência ocasional

1 - A cedência ocasional pode verificar-se em qualquer outra situação para além das previstas na lei desde que haja acordo escrito entre a entidade empregadora, o trabalhador e a entidade cessionária.

2 - A duração da cedência rege-se pelo disposto na lei.

3 - O acordo de cedência está sujeito à forma escrita e deve observar o conteúdo previsto na lei.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 46.^a

Cessação do contrato de trabalho

1 - É proibido o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

2 - A matéria da cessação do contrato individual de trabalho é a constante da lei em vigor.

CAPÍTULO VIII

Regimes especiais

Cláusula 47.^a

Regimes especiais

1 - Sem prejuízo de outras situações específicas previstas na lei, o trabalho prestado por menores, pessoas com deficiência ou doença crónica é regulado pelos regimes especiais de natureza imperativa previstos no Código do Trabalho e demais legislação aplicável.

2 - Em matéria de proteção na parentalidade aplicam-se os regimes legais constantes do Código do Trabalho e demais legislação aplicável.

CAPÍTULO IX

Atividade e direitos sindicais

Cláusula 48.^a

Fiscalização sindical

É facultado aos delegados sindicais a fiscalização das condições de trabalho e, em geral, do cumprimento do presente CCT.

Cláusula 49.^a

Exercício do direito sindical

1 - À entidade empregadora é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

2 - A entidade empregadora é obrigada a facilitar, nos termos da lei, a divulgação dos documentos emanados do sindicato, permitindo a afixação em quadro próprio, no laboratório ou noutro local mais adequado, de todas as circulares e outra literatura sindical.

Cláusula 50.^a

Dispensas e faltas para atividade sindical

Os membros das estruturas representativas dos trabalhadores beneficiam do regime de proteção especial previsto na lei, nomeadamente em matéria de dispensas e faltas para atividade sindical.

Cláusula 51.^a

Quotização sindical

1 - A entidade empregadora descontará, mensalmente, na retribuição do trabalhador sindicalizado o montante da quota sindical, nos termos da lei.

2 - Os sindicatos enviarão gratuitamente e em duplicado, mapas de quotização que, devidamente preenchidos pela entidade empregadora, serão devolvidos, obrigatoriamente, ao sindicato respetivo, conjuntamente com os valores das quotas.

3 - Os referidos mapas serão rubricados pelos trabalhadores, salvo caso fortuito ou de força maior, devidamente justificado, e serão enviados ao sindicato até ao dia 15 de janeiro, abril, julho e outubro.

4 - O montante das quotas poderá ser remetido em numerário, cheque, vale do correio ou transferência de fundos, a acordar entre as partes.

5- Os sindicatos enviarão à entidade empregadora duplicado do mapa, que devidamente carimbado e rubricado, comprovará a regular entrega do montante das quotas.

CAPÍTULO X

Segurança Social

Cláusula 52.^a

Contribuições

As entidades empregadoras e os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT contribuem para o regime geral de Segurança Social, nos termos da lei.

CAPÍTULO XI

Comissão paritária

Cláusula 53.^a

Constituição

1 - Logo que entre em vigor este CCT 2, será constituída uma comissão paritária, formada por um representante de cada uma das duas partes, presidida por um terceiro, escolhido pelos representantes das partes.

2 - A comissão considera-se constituída logo que empossados os respetivos membros.

3 - O mandato do representante de parte é, a todo o tempo, revogável e o do presidente terá a duração de um período, renovável, de seis meses.

4 - Juntamente com o representante efetivo será designado um suplente para substituir aquele nos seus impedimentos.

Cláusula 54.^a

Competência

Compete à comissão paritária:

- a) Dar parecer sobre divergências de interpretação das cláusulas deste CCT;
- b) Exercer as atribuições que expressamente lhe são cometidas pelo presente CCT.

Cláusula 55.^a

Modo de funcionamento

1 - A comissão paritária reúne a solicitação de qualquer das partes.

2 - A iniciativa da convocação da comissão paritária pertence a qualquer representante das partes, que solicitará a comparência do presidente e do representante da outra parte, através de meio idóneo.

CAPÍTULO XII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 56.^a

Informações relativas ao CCT

1 - As partes outorgantes obrigam-se a obter dos seus associados e a prestar-lhes, mutuamente, as informações indispensáveis à fiscalização do cumprimento das obrigações decorrentes do presente CCT.

2 - Idêntico compromisso de informação recíproca assumem entre si a ANF e o SINPROFARM.

Cláusula 57.^a

CCT revogado

O presente CCT revoga o contrato coletivo de trabalho subscrito pelos outorgantes e publicado no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 21, de 8 de junho de 2010, identificado nas cláusulas 59.^a e 60.^a como CCT 2010.

Cláusula 58.^a

Caráter globalmente mais favorável

O regime constante do presente CCT é globalmente mais favorável do que o previsto na regulamentação coletiva de trabalho referida na cláusula precedente.

2 Cf. nota 1 (dia 7 de janeiro de 2019).

Cláusula 59.^a

Admissões

1 - Sem prejuízo das admissões verificadas antes da entrada em vigor do CCT 2010, identificado na cláusula 57.^a, e até à data de entrada em vigor do artigo 2.º do regulamento a que se refere o número 3 da cláusula 4.^a só podem ser contratados para desempenhar as atividades previstas na cláusula 11.^a os candidatos que detenham os requisitos previstos no número 1 da referida cláusula 4.^a

2 - Sem prejuízo do disposto na cláusula 60.^a, só podem ser integrados nas categorias profissionais previstas na cláusula 8.^a, número 3, os trabalhadores expressamente contratados como TF, devendo nesse caso o acordo ser reduzido à forma escrita.

3 - O trabalhador que tenha sido admitido como TAF que, posteriormente, venha a obter a cédula profissional de «técnico de farmácia», e não esteja abrangido pelo disposto na cláusula 60.^a, poderá ser integrado nesta carreira profissional mediante acordo escrito com a entidade empregadora, do qual conste expressamente a reclassificação profissional acordada.

4 - No caso de a entidade empregadora vir a abrir uma vaga para TF, o trabalhador na situação referida no número anterior terá preferência, em igualdade de condições, na afetação aquela vaga em relação a recrutamento externo.

Cláusula 60.^a

Integração dos profissionais de farmácia em técnicos de farmácia

Os ajudantes de farmácia que foram integrados na carreira de TAF ao abrigo do disposto no número 3 da cláusula 59.^a do CCT 2010, identificado na cláusula 57.^a do presente CCT e que à data de entrada em vigor daquele contrato coletivo de trabalho se encontravam nas condições previstas no número 2 da referida cláusula 59.^a do CCT 2010, caso venham a obter, na vigência do presente CCT, a cédula profissional de «técnico de farmácia» serão integrados nos termos previstos no número 1 da dita cláusula 59.^a do CCT 2010, com efeitos a partir da data em que comuniquem tal aquisição, por escrito, à sua entidade empregadora.

Cláusula 61.^a

Migração de regimes de progressão na carreira e de retribuição

1 - Os TF e os TAF a quem seja aplicável o regime de progressão previsto nos números 1 e 2 da cláusula 9.^a e o disposto no número 1 da cláusula 25.^a, em matéria remuneratória, mediante acordo escrito com a farmácia, podem passar a ser abrangidos,

exclusiva e concomitantemente pelo regime de progressão na carreira profissional, previsto no número 4 da cláusula 9.^a bem como pelo regime retributivo e premial previsto na cláusula 26.^a e na tabela B do anexo I aplicável ao trabalhador.

2 - Para efeitos da migração prevista no número anterior, cada ano completo de exercício no grau detido pelo TF ou pelo TAF será convertido em 12 pontos, sendo a fração do ano calculada proporcionalmente.

3 - Nos casos previstos no número 1 da presente cláusula, os profissionais de farmácia beneficiam das garantias previstas no número 9 da cláusula 9.^a do presente CCT.

4 - Nos casos previstos no número 1, em compensação da migração retributiva para o correspondente valor de remuneração mensal previsto na tabela B do anexo I para a categoria profissional detida pelo TF ou TAF, este passará a beneficiar de um dia adicional de férias, a gozar em cada ano civil seguinte ao ano de entrada em vigor do acordo referido no número 1.

5 - O acréscimo de férias a que o trabalhador tenha direito por força do disposto no número anterior não confere direito a correspondente acréscimo do subsídio de férias.

ANEXO I

Tabelas salariais

B - Profissionais de farmácia

3 - Carreira de técnico de farmácia (TF).

Tabela A

(Cláusula 25.^a, número 1)

| Categoria profissional | Remuneração mínima mensal |
|----------------------------------|---------------------------|
| Técnico/a de farmácia - Grau I | 950,00 € |
| Técnico/a de farmácia - Grau II | 920,00 € |
| Técnico/a de farmácia - Grau III | 900,56 € |

Tabela B

(cláusulas 9.^a, número 4, 25.^a, número 2 e 26.^a)

| Categoria profissional | Remuneração mínima mensal | Regime premial e de progressão por pontos | | |
|--------------------------------|---------------------------|---|------------------|--------|
| | | Resultado dos objetivos atingidos | Prémio anual (*) | Pontos |
| Técnico/a de farmácia - Grau I | 950,00 € | >110 % | 444,93 € | 14 |
| | | ≥ 100 % e ≤ 110 % | 296,63 € | 14 |
| | | > 90 % e ≤ 99 % | 197,75 € | 12 |
| | | > 70 % e ≤ 89 % | 98,87 € | 11 |
| | | ≤ 70 % | - | 5 |

| | | | | |
|----------------------------------|----------|-------------------|----------|----|
| Técnico/a de farmácia - Grau II | 920,00 € | > 110 % | 431,01 € | 14 |
| | | ≥ 100 % e ≤ 110 % | 287,34 € | 14 |
| | | > 90 % e ≤ 99 % | 191,56 € | 12 |
| | | > 70 % e ≤ 89 % | 95,78 € | 11 |
| | | ≤ 70 % | - | 5 |
| Técnico/a de farmácia - Grau III | 900,56 € | > 110 % | 419,30 € | 14 |
| | | ≥ 100 % e ≤ 110 % | 279,53 € | 14 |
| | | > 90 % e ≤ 99 % | 186,35 € | 12 |
| | | > 70 % e ≤ 89 % | 93,18 € | 11 |
| | | ≤ 70 % | - | 5 |

(*) Os valores constantes desta coluna são reduzidos para metade, nos termos do número 11 da cláusula 26.^a do CCT, nas farmácias abrangidas pelo regime excepcional de funcionamento previsto no artigo 57-A do Decreto-Lei n.º 307/2007, de 31 de agosto, na redação conferida pelo Decreto-Lei n.º 171/2012, de 1 de agosto, ou na redação que em cada momento estiver em vigor, e enquanto a farmácia permanecer nesse regime.

3Produção de efeitos a partir do dia 1 (inclusive) de janeiro de 2025.

4- Carreira de técnico auxiliar de farmácia (TAF)

Tabela A

(Cláusula 25.^a, número 1)

| Categoria profissional | Remuneração mínima mensal |
|---|---------------------------|
| Técnico/a auxiliar de farmácia - Grau I | 903,63 € |
| Técnico/a auxiliar de farmácia - Grau II | 888,97 € |
| Técnico/a auxiliar de farmácia - Grau III | 876,62 € |
| Técnico/a auxiliar de farmácia | 870,00 € |

Tabela B(Cláusulas 9.^a, número 4, 25.^a, número 2 e 26.^a)

| Categoria profissional | Remuneração mínima mensal | Regime premial e de progressão por pontos | | |
|--|---------------------------|---|-----------------------------|--------|
| | | Resultado dos objetivos atingidos | Prémio anual ^(*) | Pontos |
| Técnico/a auxiliar de farmácia Grau I | 903,63 € | >110 % | 436,64 € | 14 |
| | | ≥ 100 % e ≤ 110 % | 291,10 € | 14 |
| | | > 90 % e ≤ 99 % | 194,07 € | 12 |
| | | > 70 % e ≤ 89 % | 97,03 € | 11 |
| | | ≤ 70 % | - | 5 |
| Técnico/a auxiliar de farmácia Grau II | 888,97 € | > 110 % | 422,97 € | 14 |
| | | ≥ 100 % e ≤ 110 % | 281,98 € | 14 |
| | | > 90 % e ≤ 99 % | 187,99 € | 12 |
| | | > 70 % e ≤ 89 % | 93,99 € | 11 |
| | | ≤ 70 % | - | 5 |
| Técnico/a auxiliar de farmácia Grau III | 876,62 € | > 110 % | 411,48 € | 14 |
| | | ≥ 100 % e ≤ 110 % | 274,32 € | 14 |
| | | > 90 % e ≤ 99 % | 182,88 € | 12 |
| | | > 70 % e ≤ 89 % | 91,43 € | 11 |
| | | ≤ 70 % | - | 5 |
| Técnico/a auxiliar de farmácia | 870,00 € | > 110 % | 350,96 € | 14 |
| | | ≥ 100 % e ≤ 110 % | 233,98 € | 14 |
| | | > 90 % e ≤ 99 % | 155,98 € | 12 |
| | | > 70 % e ≤ 89 % | 77,99 € | 11 |
| | | ≤ 70 % | - | 5 |

^(*) Os valores constantes desta coluna são reduzidos para metade, nos termos do número 11 da cláusula 26.^a do CCT, nas farmácias abrangidas pelo regime excepcional de funcionamento previsto no artigo 57.^º-A do Decreto-Lei n.^º 307/2007, de 31 de agosto, na redação conferida pelo Decreto-Lei n.^º 171/2012, de 1 de agosto, ou na redação que em cada momento estiver em vigor, e enquanto a farmácia permanecer nesse regime.

B - Trabalhadores de escritório, caixeiros e correlativos**Tabela A**(Cláusula 25.^a, número 1)

| Grupo | Categoria profissional | Remuneração mínima mensal |
|-------|--|---------------------------|
| I | Contabilista | 994,24 € |
| II | Guarda-livros | 882,15 € |
| III | Caixeiro/a de 1. ^a Escriturário/a de 1. ^a Vendedor/a especializado/a ou técnico/a de vendas | 870,00 € |
| IV | Caixeiro/a de 2. ^a Escriturário/a de 2. ^a | (*) |
| V | Caixa de balcão Caixeiro/a de 3. ^a Escriturário/a de 3. ^a | (*) |
| VI | Caixeiro/a-ajudante do 3. ^º ano Dactilógrafo/a do 3. ^º ano Estagiário/a do 3. ^º ano | (*) |
| VII | Caixeiro/a-ajudante do 2. ^º ano Dactilógrafo/a do 2. ^º ano Estagiário/a do 2. ^º ano Trabalhador/a indiferenciado/a | (*) |
| VIII | Caixeiro/a-ajudante do 1. ^º ano Dactilógrafo/a do 1. ^º ano Estagiário/a do 1. ^º ano Trabalhador/a de limpeza | (*) |
| IX | Praticante de caixeiro/a do 3. ^º ano Trabalhador/a indiferenciado/a de 17 anos | (*) |
| X | Praticante de caixeiro do 2. ^º ano Trabalhador indiferenciado de 16 anos | (*) |
| XI | Praticante de caixeiro/a do 1. ^º ano Trabalhador/a indiferenciado/a de 14/15 anos | (*) |

(*) valores a determinar de acordo com o regime em vigor para a remuneração mínima mensal garantida

ANEXO II**Cláusulas de expressão pecuniária**

1 - Diuturnidades (cláusula 27.^a) - É de 4,57 € o valor de 500\$00 fixado na base VI da PRT publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.^a série, n.^o 16, de 29 de abril de 1980.

2 - Subsídio de refeição (cláusula 33.^a) - 5,70 €. 5

3 - Subsídio de disponibilidade (cláusula 35.^a) - 72,45 €. 6

Em cumprimento do disposto no artigo 492.^º, número 1, g), e no artigo 494.^º, número 4, c), ambos do Código do Trabalho, a ANF declara que à data da celebração do presente CCT estima que são abrangidas 2470 entidades empregadoras (2740 farmácias) e o SINPROFARM declara que à mesma data estima que são abrangidos 3845 trabalhadores.

_ 4 Efeitos a partir de 1 de março de 2022 (inclusive).

5 Efeitos a partir de 1 de janeiro de 2025 (inclusive).

6 Efeitos a partir de 1 de março de 2022 (inclusive).

Lisboa, 31 de março de 2025.

Pela Associação Nacional de Farmácias - ANF:

Ema Isabel Gouveia Martins Paulino, na qualidade de presidente da direção.
Fausto Manuel da Silva Almeida, na qualidade de vice-presidente da direção.

Pelo SINPROFARM - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia:

Manuel Pires de Lima, na qualidade de presidente da direção.
Ana Maria Cardoso Alves Matos, na qualidade de vice-presidente da direção.

Depositado em 14 de abril de 2025, a fl. 97 do livro n.º 13, com o n.º 99/2025, 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 16, de 29/04/2025).

Acordo de empresa entre a Portway - Handling de Portugal, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) e outros - Alteração salarial e outra.

Alteração salarial e outra do acordo de empresa publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.^a série, n.º 12, de 29 de março de 2024 e no Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, 3.^a série, n.º 11, de 10 de maio de 2024.

Clausulado geral

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 - O presente acordo de empresa, adiante designado AE, aplica-se à Portway - Handling de Portugal, SA (Portway, SA), com CAE 52230, adiante designada também por empresa, e aos trabalhadores ao seu serviço e a cujas categorias profissionais se faz referência nos regulamentos autónomos constantes nos anexos IV e V do presente AE, representados pelas associações sindicais outorgantes, adiante designados sindicatos.

2 - Este AE aplica-se em todo o território nacional e, ainda, com as devidas adaptações, aos trabalhadores deslocados no estrangeiro, ressalvadas as condições específicas acordadas entre a empresa e esses trabalhadores, em virtude da deslocação.

3 - Para efeitos do disposto na alínea g), do número 1, do artigo 492.^º do Código do Trabalho, o presente AE abrange um empregador e 426 trabalhadores, existindo na empresa 1944 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 - O presente AE entra em vigor no dia imediatamente seguinte ao da sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego e vigorará até dia 31 de dezembro de 2025, renovando-se por períodos de 12 meses enquanto não ocorrer a sua denúncia.

2 - Por acordo entre as partes outorgantes a revisão do presente AE poderá verificar-se antes do decurso do prazo previsto no número anterior.

3 - As tabelas salariais e as cláusulas com expressão pecuniária vigorarão até 31 de dezembro de 2025, nos termos dos anexos IV e V, renovando-se por períodos de 12 meses, de janeiro a dezembro de cada ano civil.

4 - Concluída a negociação do presente AE ou a sua revisão, o mesmo deverá ser entregue para depósito até ao fim de 30 dias sobre a sua assinatura por todos os outorgantes que iniciaram o respetivo processo de negociação.

(...)

Cláusula 72.^a

Subsídio de refeição

1 - A Portway, SA atribuirá aos trabalhadores um subsídio diário de refeição durante 20 dias em cada mês no valor de:

- a) Para trabalhadores a tempo completo ou a tempo parcial com período normal de trabalho semanal igual ou superior a 25 horas: 9,00 € quando pago em cartão de refeição e 8,55 € quando pago em numerário;
- b) Para trabalhadores a tempo parcial com período normal de trabalho semanal inferior a 25 horas, será pago um subsídio de refeição diário calculado em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

2 - É atribuído um subsídio de refeição complementar por cada dia de trabalho prestado em folga, descanso semanal, descanso complementar ou feriado que não seja dia normal de trabalho, de valor idêntico ao fixado no número 1, desde que o mesmo tenha duração igual ou superior a 3 horas e 36 minutos.

3 - Aos trabalhadores que prestem trabalho em prolongamento ou antecipação de horário ou em regime de prevenção será garantido um subsídio de refeição complementar no valor idêntico ao fixado nos termos do número 1 da presente cláusula, desde que o mesmo tenha duração igual ou superior a 4 horas.

(...)

ANEXO IV

Regulamento de Assistência a Companhias Aéreas (RACA)

(...)

CAPÍTULO I

Cláusulas de expressão pecuniária

Cláusula 103.^a

Tabelas salariais

1 - As remunerações mensais mínimas referentes a cada nível, a partir de 1 de janeiro de 2025, são as que constam na tabela seguinte:

| N | Continente 2025 | Madeira 2025 |
|-----------|--------------------|-----------------|
| 2 | 875,00 | 920,00 |
| 4 | 880,00 | 925,00 |
| 6 | 902,59 | 930,00 |
| 7 | 924,57 | 942,45 |
| 8 | 984,75 | 984,75 |
| 10 | 1 040,30 | 1 040,30 |
| 11 | 1 087,74 | 1 087,74 |
| 12 | 1 129,40 | 1 129,40 |
| 13 | 1 166,43 | 1 166,43 |

| | | |
|-----------|----------|----------|
| 14 | 1 274,04 | 1 274,04 |
| 15 | 1 386,29 | 1 386,29 |
| 16 | 1 484,64 | 1 484,64 |
| 17 | 1 570,40 | 1 570,40 |
| 18 | 1 752,26 | 1 752,26 |
| 19 | 1 840,86 | 1 840,86 |
| 20 | 1 958,63 | 1 958,63 |
| 21 | 2 083,37 | 2 083,37 |
| 22 | 2 311,88 | 2 311,88 |
| 23 | 2 470,42 | 2 470,42 |
| 24 | 2 732,73 | 2 732,73 |
| 25 | 2 899,47 | 2 899,47 |
| 26 | 2 989,22 | 2 989,22 |
| 27 | 3 265,53 | 3 265,53 |
| 28 | 3 616,45 | 3 616,45 |

2 - As partes reconhecem e aceitam expressamente que a presente tabela foi acordada tendo em consideração não só a atualização salarial normal para 2025, bem como todos os efeitos decorrentes da aplicabilidade da cláusula 103.^a número 2 do acordo de empresa aplicável, na redação publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 12, de 29 de março de 2024 e no Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, 3.^a série, n.º 11, de 10 de maio de 2024.

(...)

ANEXO V

Regulamento de Assistência a Serviços Aeroportuários (RASA)

(...)

CAPÍTULO I

Cláusulas de expressão pecuniária

Cláusula 123.^a

Tabelas salariais

1- As remunerações base aplicáveis a cada uma das categorias profissionais previstas no presente anexo são as constantes das seguintes tabelas:

Tabela A

| ASSISTENTE A PASSAGEIROS DE MOBILIDADE REDUZIDA | | |
|--|----------------------------|-------------------------|
| N | Continente 2025 | Madeira 2025 |
| 1 | 875,00 | 915,00 |
| 2 | 908,17 | 949,93 |
| 3 | 946,27 | 988,98 |
| 4 | 970,33 | 1 013,64 |

Tabela B

| RESTANTES CATEGORIAS | Continente 2025 | Madeira 2025 |
|------------------------------------|----------------------------|-------------------------|
| Assistente de Informações | 875,00 € | 920,00 € |
| Assistente de Lounge | 875,00 € | 920,00 € |
| Assistente de Terminais de Bagagem | 875,00 € | 920,00 € |
| Assistente de Carros de Bagagem | 875,00 € | 920,00 € |
| Assistente Geral | 875,00 € | 920,00 € |

2 - Sempre que houver atualização do salário mínimo nacional, os níveis 2, 3 e 4 da tabela A serão corrigidos de forma a manter a mesma diferença pecuniária entre níveis que se verificar no momento da entrada em vigor deste AE.

(...)

Lisboa, 26 de março de 2025.

Pela empresa:

Portway - Handling de Portugal, SA:

Thierry Franck Dominique Ligonnière, na qualidade de presidente do conselho de administração.
Chloé Tanguy Lapeyre, na qualidade de administradora

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

José Paulo Gonçalves Ribeiro Lopes, na qualidade de mandatário.
João Francisco da Cruz Moraes, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Aeroportos e Aviação - SINDAV:

José António Pinto Ferreira de Oliveira Vinagre, na qualidade de mandatário.
Joaquim Telmo da Silva Barbosa, na qualidade de mandatário.
Paulo Jorge Lages de Carvalho Gonçalves, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA:

Fernando José Miguel Pereira Henriques, na qualidade de mandatário.
Carlos António Figueiredo Batista, na qualidade de mandatário.

Pelo STHAA - Sindicato dos Trabalhadores de Handling, da Aviação e Aeroportos:

Rui Souto Lopes, na qualidade de vice-presidente da direção.

Depositado em 14 de abril de 2025, a fl. 97 do livro n.º 13, com o n.º 98/2025, 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 16, de 29/04/2025).

Acordo de empresa entre a Portway - Handling de Portugal, SA e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil - SINTAC - Alteração Salarial e outras.

Alteração salarial e outra do acordo de empresa publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.^a série, n.º 11, de 22 de março de 2024 e no Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, 3.^a série, n.º 7, de 17 de abril de 2024.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 - O presente acordo de empresa, adiante designado AE, aplica-se à Portway - Handling de Portugal, SA (Portway, SA), com CAE 52230, adiante designada também por empresa, e aos trabalhadores ao seu serviço e a cujas categorias profissionais se faz referência no anexo II do presente AE, representados pela associação sindical outorgante, adiante designada sindicato.

2 - Este AE aplica-se em todo o território nacional e, ainda, com as devidas adaptações, aos trabalhadores deslocados no estrangeiro, ressalvadas as condições específicas acordadas entre a empresa e esses trabalhadores, em virtude da deslocação.

3 - Para efeitos do disposto na alínea g), do número 1, do artigo 492.^º do Código do Trabalho, o presente AE abrange um empregador e 519 trabalhadores, existindo na empresa 1944 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 - O presente AE entra em vigor no dia imediatamente seguinte ao da sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego e vigorará até dia 31 de dezembro de 2025 renovando-se por períodos de 12 meses enquanto não ocorrer a sua denúncia.

2 - Por acordo entre as partes outorgantes a revisão do presente AE poderá verificar-se antes do decurso do prazo previsto no número anterior.

3 - As tabelas salariais e as cláusulas com expressão pecuniária vigorarão até 31 de dezembro de 2025, nos termos do anexo I, renovando-se por períodos de 12 meses, de janeiro a dezembro de cada ano civil.

4 - Concluída a negociação do presente AE ou a sua revisão, o mesmo deverá ser entregue para depósito até ao fim de 30 dias sobre a sua assinatura por todos os outorgantes que iniciaram o respetivo processo de negociação.

(...)

CAPÍTULO IX

Retribuição

(...)

Cláusula 77.^a

Subsídio de refeição

1 - A Portway, SA atribuirá aos trabalhadores um subsídio diário de refeição durante 20 dias em cada mês no valor de:

- Para trabalhadores a tempo completo ou a tempo parcial com período normal de trabalho semanal igual ou superior a 25 horas: 9,00 € quando pago em cartão de refeição e 8,55 € quando pago em numerário;
- Para trabalhadores a tempo parcial com período normal de trabalho semanal inferior a 25 horas, será pago um subsídio de refeição diário calculado em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

2 - É atribuído um subsídio de refeição complementar por cada dia de trabalho prestado em folga, descanso semanal, descanso complementar ou feriado que não seja dia normal de trabalho, de valor idêntico ao fixado no número 1, desde que o mesmo tenha duração igual ou superior a 3 horas e 36 minutos.

3 - Aos trabalhadores que prestem trabalho em prolongamento ou antecipação de horário ou em regime de prevenção será garantido um subsídio de refeição complementar no valor idêntico ao fixado nos termos do número 1 da presente cláusula, desde que o mesmo tenha duração igual ou superior a 4 horas.

(...)

ANEXO I

Tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária

Cláusula 100.^a

Tabelas salariais

1 - As remunerações mensais mínimas referentes a cada nível, a partir de 1 de janeiro de 2025, são as que constam na tabela seguinte:

| N | Continente 2025 | Madeira 2025 |
|-----------|----------------------------|-------------------------|
| 2 | 875,00 | 920,00 |
| 4 | 880,00 | 925,00 |
| 6 | 890,98 | 930,00 |
| 7 | 912,68 | 935,00 |
| 8 | 972,08 | 972,08 |
| 10 | 1 026,91 | 1 026,91 |
| 11 | 1 073,75 | 1 073,75 |
| 12 | 1 114,86 | 1 114,86 |
| 13 | 1 151,43 | 1 151,43 |
| 14 | 1 257,66 | 1 257,66 |
| 15 | 1 368,46 | 1 368,46 |
| 16 | 1 465,56 | 1 465,56 |
| 17 | 1 550,20 | 1 550,20 |
| 18 | 1 729,73 | 1 729,73 |
| 19 | 1 817,20 | 1 817,20 |
| 20 | 1 933,43 | 1 933,43 |
| 21 | 2 056,58 | 2 056,58 |
| 22 | 2 282,14 | 2 282,14 |
| 23 | 2 438,65 | 2 438,65 |
| 24 | 2 697,59 | 2 697,59 |
| 25 | 2 862,16 | 2 862,16 |
| 26 | 2 950,79 | 2 950,79 |
| 27 | 3 223,53 | 3 223,53 |
| 28 | 3 569,95 | 3 569,95 |

2 - As partes reconhecem e aceitam expressamente que a presente tabela foi acordada tendo em consideração não só a atualização salarial normal para 2025, bem como todos os efeitos decorrentes da aplicabilidade da cláusula 100.^a número 2 do acordo de empresa aplicável, na redação publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 11, de 22 de março de 2024 e no Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, 3.^a série, n.º 7, de 17 de abril de 2024.

(...)

Lisboa, 26 de março de 2025.

Pela empresa:

Portway - Handling de Portugal, SA:

Thierry Franck Dominique Ligonnière, na qualidade de presidente do conselho de administração.
Chloé Tanguy Lapeyre, na qualidade de administradora.

Pelo SINTAC - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil:

João Pedro Fragoso Alves, na qualidade de mandatário.
Pedro Miguel Gomes Figueiredo, na qualidade de mandatário.

Depositado em 14 de abril de 2025, a fl. 97 do livro n.º 13, com o n.º 97/2025, 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 16, de 29/04/2025).

Organizações do Trabalho:

Associações Sindicais:

Direção:

Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região Autónoma da Madeira - Eleição.

Identificação dos Membros da Direção, eleitos em 07 de maio de 2025,
para o Quadriénio 2025-2029.

Mesa do Plenário

Guida Maria Nunes Luís, sócia deste Sindicato com o n.º 15.214
Humberto Camacho de Sousa, sócio deste Sindicato com o n.º 9.156
João Luís Fernandes Gouveia, sócio deste Sindicato com o n.º 14.187

Secretariado

Adolfo Luís Gonçalves de Freitas, sócio deste Sindicato com o n.º 6.572
António Andrade Vieira Freitas, sócio deste Sindicato com o n.º 15.983
Cristina Magna Cruz Castro, sócia deste Sindicato com o n.º 16.235
José Avelino Gomes de Olim, sócio deste Sindicato com o n.º 17.737
Luís Filipe de Sá Vieira, sócio deste Sindicato com o n.º 21.218
José Nélito Faria, sócio deste Sindicato com o n.º 11.307
Carlos Alberto Neves Andrade, sócio deste Sindicato com o n.º 13.503.
Maria Otília Rodrigues Pimenta, sócia deste Sindicato com o n.º 18.296
Teresa Célia Encarnação Martins Faria, sócia deste Sindicato com o n.º 17.422
António Valério Ferreira Vieira, sócio deste Sindicato com o n.º 21.065
Ezequiel de Abreu, sócio deste Sindicato com o n.º 11.117
Sónia Cristina Gonçalves de Freitas de Deus, sócia deste Sindicato com o n.º 20.169.
António Figueira Pita, sócio deste Sindicato com o n.º 21.449

Conselho Fiscalizador

Neuza Filipa Mendes Nóbrega, sócia deste Sindicato com o n.º 21.865
António Luís Alves Freitas, sócio deste Sindicato com o n.º 9.562
António da Silva Santos, sócio deste Sindicato com o n.º 17.492

**Representantes dos Trabalhadores para a Segurança e
a Saúde no Trabalho:**

Convocatórias:

SAIPEM (Portugal) Comércio Marítimo, Sociedade Unipessoal, Lda.

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 SAIPEM (Portugal) Comércio Marítimo, sociedade Unipessoal, Lda, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supra-referida e recebida na Direção Regional do Trabalho, a 12 de maio de 2025, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho na SAIPEM (Portugal) Comércio Marítimo, Sociedade Unipessoal, Lda.

“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. Ex.^{as} que vai levar a efeito a eleição para os Representantes dos Trabalhadores para a Segurança e Saúde no Trabalho na SAIPEM (Portugal) Comércio Marítimo, Sociedade Unipessoal., Lda, sita à Plataforma 2A, Pavilhão R da Zona Franca e Industrial do Caniçal, no dia 11 de agosto de 2025.”

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

| | Anual | Semestral |
|------------------|--------------|------------------|
| 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: 21,32 € (IVA incluído)