

2- As sanções referidas no número anterior são aplicáveis com respeito pelos termos e limites definidos no Código do Trabalho.

Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### Proporcionalidade

A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpa do infractor, tomando-se ainda em conta a sua personalidade, antiguidade, passado disciplinar e outras circunstâncias atendíveis, não podendo aplicar-se mais do que uma sanção disciplinar pela mesma infracção.

Cláusula 14.<sup>a</sup>

#### Execução da sanção

A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, mas, se à data desta o trabalhador estiver em regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado, ou em regime de licença sem retribuição, e lhe for aplicada multa ou suspensão com perda de retribuição, a sanção será executada no mês imediatamente seguinte ao do seu regresso ao serviço.

Cláusula 15.<sup>a</sup>

#### Registo e comunicação de sanções

A empresa manterá devidamente actualizado o registo de sanções disciplinares no processo individual do trabalhador.

Cláusula 16.<sup>a</sup>

#### Regime subsidiário

Em tudo o mais que não estiver expressamente previsto no presente regulamento disciplinar será aplicável o previsto no Código do Trabalho e respectivo legislação complementar.

Porto, vinte e seis de Junho de dois mil e catorze.

O Sindicato Nacional dos Motoristas:

*Jorge Manuel Fernandes Costa*, na qualidade de mandatário.

*Celestino Joaquim Lopes Teixeira*, na qualidade de mandatário.

A Charline - Transportes, Sociedade Unipessoal, L.<sup>da</sup>:

*Amândio Alberto Fernandes Ribeiro de Oliveira*, na qualidade de gerente.

*Arménio de Oliveira Raimundo*, na qualidade de gerente.

Depositado em 10 de setembro de 2014, a fl. 160 do livro n.º 11, com o n.º 129/2014, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

## **Acordo de empresa entre a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> e a FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - Alteração salarial e outras e texto consolidado**

### Cláusula prévia

Acordo de empresa, adiante designado por AE, entre a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup>, e a Fiequimetal - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> Série, n.º 19, de 22 de maio de 2009, e posteriores alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> Série, n.º 29, de 8 de agosto de 2010, e n.º 29, de 8 de agosto 2012.

### CAPÍTULO I

Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### Área e âmbito

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup>, CAE 10510 - Indústria de leite e derivados e 10320 - Fabricação de sumos de fruta e produtos hortícolas, sita em Águas de Moura, concelho de Palmela e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela Fiequimetal - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas, e outro.

2- A empresa tem ao seu serviço, neste estabelecimento, 166 trabalhadores.

### CAPÍTULO II

Cláusula 5.<sup>a</sup>

#### Admissão para substituição

1- A admissão de qualquer trabalhador para substituir, directa ou indirectamente, outro que se encontre temporariamente impedido de trabalhar, considera-se feita a termo resolutivo.

2- O contrato de trabalho a termo resolutivo deve ser celebrado pelo período correspondente à duração previsível do impedimento.

3- (...)

4- Se durante a vigência do contrato de trabalho a termo resolutivo do trabalhador substituto se verificarem vagas,

ser-lhe-á dada preferência, desde que reúna as condições exigidas, segundo avaliação exclusiva da entidade patronal, salvo se dentro da empresa, existir qualquer outro trabalhador candidato ao lugar nas condições exigidas.

Cláusula 5.<sup>a</sup> A (Nova)

**Admissibilidade de contrato de trabalho a termo resolutivo**

1- O contrato de trabalho a termo resolutivo só pode ser celebrado para satisfação de necessidades temporária da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade.

2- Considera-se, nomeadamente, necessidade temporária da empresa:

a) Substituição direta ou indireta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar;

b) Substituição direta ou indireta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação da licitude de despedimento;

c) Substituição direta ou indireta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;

d) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;

e) Execução de obra, projeto ou outra atividade definida e temporária, incluindo a execução, direção ou fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração direta, bem como os respetivos projetos ou outra atividade complementar de controlo e acompanhamento.

3- Sem prejuízo do disposto no número 1, só pode ser celebrado contrato de trabalho a termo incerto em situações referidas em qualquer das alíneas a) à e) do número anterior.

4- Cabe ao empregador a prova dos factos que justificam a celebração de contratos de trabalho a termo.

Cláusula 5.<sup>o</sup> B (Nova)

**Informações relativas a contrato de trabalho a termo**

1- O empregador deve comunicar a celebração de contrato de trabalho a termo, com a indicação do respetivo motivo justificativo, bem como a cessação do mesmo a associação sindical em que o trabalhador esteja filiado no prazo de cinco dias úteis.

2- O empregador deve comunicar, nos termos previsto em portaria do ministro responsável pela área laboral, ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral os elementos a que se refere o número anterior.

3- O empregador deve comunicar, no prazo de cinco dias úteis, à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

4- O empregador deve afixar informação relativa à existência de postos de trabalho permanentes que estejam disponíveis na empresa ou estabelecimento.

CAPÍTULO III

Cláusula 13.<sup>a</sup>

**Competência da empresa**

1- (...)

2- (...)

3- Na elaboração do regulamento interno de empresa é ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, as comissões intersindicais, as comissões sindicais ou os delegados sindicais.

4- O regulamento interno produz efeitos após a publicitação do respectivo conteúdo, designadamente através de afixação na sede da empresa e nos locais de trabalho, de modo a possibilitar o seu pleno conhecimento, a todo o tempo, pelos trabalhadores.

CAPÍTULO IV

Cláusula 15.<sup>a</sup>

**Tipo de horário**

Para efeitos deste AE, entende-se por:

a) (...)

b) Anterior alínea c);

c) Anterior alínea d);

d) Anterior alínea e).

Cláusula 17.<sup>a</sup>

**Antecipação do início e termo do horário de trabalho**

A antecipação do horário de trabalho pode ser feito nos seguintes termos:

1- Os colaboradores a quem no início dos turnos incumbir a preparação de trabalhos ou equipamentos necessários ao normal funcionamento da produção anteciparão duas horas, nesses dias, o início e o termo do seu período de trabalho.

2- A cada trabalhador em horário de antecipação será pago um prémio de 200 % por cada hora de cada dia de antecipação efetiva.

3- No início de cada mês, a direção fabril dará público conhecimento aos trabalhadores destacados para o horário de antecipação.

4- Por motivos plausíveis e justificáveis poder-se-á proceder à troca dos indigitados.

Cláusula 23.<sup>a</sup>

**Isenção de horário de trabalho**

1- Por acordo escrito, poder ser isento de horário de trabalho, o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

a) Exercício de cargo de administração ou direção, ou funções de confiança, fiscalização ou apoio a titulares desses cargos;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos

limites dos horários normais de trabalho;

c) Exercício regular de atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato por superior hierárquico.

2- Anterior número 3.

3- Anterior número 4.

4- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial mensal, igual a 20 % da sua remuneração base, enquanto se mantiver essa isenção.

**CAPÍTULO V**

**Cláusula 35.<sup>a</sup>**

**Subsídio de alimentação**

1- A Parmalat Portugal atribuirá um subsídio de alimentação de 6,83 € por cada dia de trabalho efectivamente prestado, com efeito retroactivo a 1 de Janeiro de 2014, ou, em alternativa, fornecerá a respectiva refeição.

2- (...)

3- (...)

4- (...)

**Cláusula 45.<sup>a</sup>**

**Duração do período as férias**

1- O período anual de férias é de 24 dias úteis a partir de 2015.

2- (...)

a) (...)

b) (...)

3- (...)

4- (...)

5- (...)

6- (...)

7- (...)

**ANEXO II**

**Tabela salarial/2014 - Efeitos a 1 de Janeiro**

Nível	Cod Cat	Categoria	Venc. base	S. assid.
1S	180	Ch. Serviços	1 554,00	
1S	522	Téc. grau III		
1	170	Ch. sector	1 523,86	
1	41	Ch. secção		
1	521	Téc. grau II		
1	11	Ch. turno		
2	220	Encarregado 1. <sup>a</sup>	1 067,55	124,70
2	239	Escriturário principal		
2	66	Analista qualificado		
2	520	Téc. grau I		
2	500	Téc. admin/industrial		
2	703	Téc. manutenção grau IV		

3A	221	Encarregado 2. <sup>a</sup>	950,69	112,23
3A	240	Escriturário 1. <sup>a</sup>		
3A	140	Analista principal		
3A	331	Oper. proc. principal grau II		
3A	652	Técnico industrial grau III		
3A	702	Téc. manutenção grau III	872,44	99,76
3	141	Analista 1. <sup>a</sup>		
3	241	Escriturário 2. <sup>a</sup>		
3	259	Fiel de armazém qualificado		
3	270	Fogueiro 1. <sup>a</sup>		
3	651	Técnico industrial grau II		
3	314	Op. logística		
3	330	Oper. proc. principal grau I		
3	701	Técnico manutenção grau II		
4	142	Analista 2		
4	258	Fiel armazém principal		
4	310	Operador processo 1. <sup>a</sup>		
4	650	Técnico industrial		
4	700	Técnico manutenção grau I		
5	242	Escriturário 3. <sup>a</sup>	776,73	74,82
5	143	Analista 3. <sup>a</sup>		
5	255	Fiel armazém		
5	271	Fogueiro 2. <sup>a</sup>		
5	290	Lubrificador 1. <sup>a</sup>		
5	311	Operador processo 2. <sup>a</sup>		
5	323	Oper. máquinas transp. e elev. grau IV		
5	350	Pedreiro 1. <sup>a</sup>		
5		Pintor 1. <sup>a</sup>		
5	517	Téc. estagiário grau III		
6	291	Lubrificador 2. <sup>a</sup>	739,19	62,35
6	312	Operador processo 3. <sup>a</sup>		
6	351	Pedreiro 2. <sup>a</sup>		
6	0	Pintor 2. <sup>a</sup>		
6	516	Téc. estagiário grau II		
7	210	Controlador de entregas	716,99	52,37
7	272	Fogueiro 3. <sup>a</sup>		
7	122	Ajud. processo grau IV		
7	292	Lubrificador 3. <sup>a</sup>		
7	322	Oper. máquinas transp. e elev. grau III		
7	352	Pedreiro 3. <sup>a</sup>		
7	515	Téc. estagiário grau I		
7	751	Telefonista/Recepc.		
8	122	Ajud. processo grau III	689,49	37,41
8	162	Auxiliar administr. grau III		

9	321	Oper. máquinas transp. e elev. grau II	640,56	24,94
9	121	Ajud. processo grau II		
9	161	Auxiliar administr. grau II		
10	115	Ajudante	619,44	17,46
10	120	Ajud. processo grau I		
10	160	Auxiliar administr. grau I		
10	320	Oper. máquinas transp. e elev. grau I		

Pela Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup>:

Ana Sofia Silva Brazão, mandatária.

Tiago Marques Tavares Lucas Caré, mandatário.

Pela Fiequimetal - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas, representando as seguintes organizações Sindicais:

SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Industrias Transformadoras, Energias e Actividades do Ambiente do Norte.

SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Industrias Transformadoras, Energias e Actividades do Ambiente do Centro Norte.

SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Industrias Transformadoras, Energias e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões autónomas.

SITE-SUL -Sindicato dos Trabalhadores das Industrias Transformadoras, Energias e Actividades do Ambiente do Sul.

Sindicato dos Trabalhadores das Industrias da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo.

SIESI - Sindicato das Industrias Eléctricas do Sul e Ihas Sindicato dos Trabalhadores da Industria Mineira.

Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira:

Eduardo Jaime dos Santos Florindo, mandatário.

Sérgio Manuel Breia Rosado, mandatário.

26 de Agosto de 2014.

## Texto consolidado

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup>, CAE 10510 - Indústria de leite e derivados e 10320 - Fabricação de sumos de fruta e produtos hortícolas, sita em Águas de Moura, concelho de Palmela e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela Fiequimetal - Federação Intersindical das Industrias Metalúrgicas,

Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas, e outro.

2- A empresa tem ao seu serviço, neste estabelecimento, 166 trabalhadores.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia e revisão

1- Este AE entra em vigor cinco dias após a data da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado, mantendo-se em vigor até ser substituído por outro.

2- O período mínimo de vigência, os prazos para denúncia e revisão, assim como os processos de negociação, são os previstos na lei.

3- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a 1 de Janeiro de cada ano civil.

4- A denúncia deste AE é possível a qualquer momento nos termos dos números seguintes, decorridos que estejam 20 ou 10 meses, consoante se trate de uma revisão global do acordo ou da revisão da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, respetivamente.

5- Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito por escrito à parte contrária, acompanhado da proposta de alteração.

6- A parte que recebe a denúncia deve responder por escrito no decurso dos 30 dias imediatos, contados a partir da data da receção daquela.

7- A resposta incluirá a contra-proposta de revisão para todas as propostas que a parte que responde não aceite.

8- Se não houver resposta ou esta não se conformar com os termos do número anterior, a parte proponente tem direito a requerer a passagem imediata às fases ulteriores do processo negocial.

9- As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar do prazo fixado no número 6.

### CAPÍTULO II

#### Admissão, classificação e carreira profissional

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de admissão

1- Só podem ser admitidos os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições gerais:

a) Terem idade não inferior a 16 anos;

b) Possuírem a escolaridade mínima obrigatória e, eventualmente, outras habilitações exigíveis para a categoria profissional;

c) Possuírem aptidão física e psíquica para o desempenho das funções.

2- A escolaridade mínima ou habilitações específicas referidas neste AE serão dispensadas:

a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente AE se encontrem já ao serviço da Parmalat Portugal;

b) Aos trabalhadores que demonstrem já ter desempenhado funções correspondentes às de qualquer das profissões

previstas nos anexos ao presente AE.

3- No provimento de vagas ou de novos lugares deverá ser dada preferência, em igualdade de condições, aos trabalhadores já ao serviço e que possuam as qualificações referidas e as necessárias ao desempenho da função a exercer.

Cláusula 4.<sup>a</sup>

**Condições específicas de admissão**

As condições específicas da admissão constam do anexo I e II, sem prejuízo do disposto na lei geral quanto ao período experimental.

Cláusula 5.<sup>a</sup>

**Admissão para substituição**

1- A admissão de qualquer trabalhador para substituir, direta ou indiretamente, outro que se encontre temporariamente impedido de trabalhar, considera-se feita a termo resolutivo.

2- O contrato de trabalho a termo resolutivo deve ser celebrado pelo período correspondente à duração previsível do impedimento.

3- A categoria, escalão ou grau profissional do trabalhador substituído não poderá ser inferior à do substituído.

4- Se durante a vigência do contrato de trabalho a termo resolutivo do trabalhador substituído se verificarem vagas, ser-lhe-á dada preferência, desde que reúna as condições exigidas, segundo avaliação exclusiva da entidade patronal, salvo se dentro da empresa, existir qualquer outro trabalhador candidato ao lugar nas condições exigidas.

Cláusula 6.<sup>a</sup>

**Admissibilidade de contrato de trabalho a termo resolutivo**

1- O contrato de trabalho a termo resolutivo só pode ser celebrado para satisfação de necessidades temporária da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade.

2- Considera-se, nomeadamente, necessidade temporária da empresa:

a) Substituição direta ou indireta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar;

b) Substituição direta ou indireta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação da licitude de despedimento;

c) Substituição direta ou indireta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;

d) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;

e) Execução de obra, projeto ou outra atividade definida e temporária, incluindo a execução, direção ou fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração direta, bem como os respetivos projetos ou outra atividade complementar de controlo e acompanhamento.

3- Sem prejuízo do disposto no número 1, só pode ser celebrado contrato de trabalho a termo incerto em situações referidas em qualquer das alíneas a) à e) do número anterior.

4- Cabe ao empregador a prova dos factos que justificam a celebração de contratos de trabalho a termo.

Cláusula 7.<sup>a</sup>

**Informações relativas a contrato de trabalho a termo**

1- O empregador deve comunicar a celebração de contrato de trabalho a termo, com a indicação do respetivo motivo justificativo, bem como a cessação do mesmo a associação sindical em que o trabalhador esteja filiado no prazo de cinco dias úteis.

2- O empregador deve comunicar, nos termos previsto em portaria do ministro responsável pela área laboral, ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral os elementos a que se refere o número anterior.

3- O empregador deve comunicar, no prazo de cinco dias úteis, à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

4- O empregador deve afixar informação relativa à existência de postos de trabalho permanentes que estejam disponíveis na empresa ou estabelecimento.

Cláusula 8.<sup>a</sup>

**Categorias e classificações profissionais**

1- As categorias profissionais e as respectivas definições de funções estão estabelecidas no anexo I e II.

2- A classificação dos trabalhadores é feita pela entidade patronal, de acordo com as funções predominantemente desempenhadas por cada um.

3- É vedado à empresa atribuir categorias diferentes das previstas neste AE.

4- Compete à comissão paritária, prevista neste AE, e a pedido de uma das partes, deliberar sobre a criação de novas categorias profissionais que passarão a fazer parte integrante do presente AE após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, competindo-lhe igualmente definir as respectivas funções e enquadramentos.

Cláusula 9.<sup>a</sup>

**Acesso**

1- Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à categoria superior da mesma área, ou mudança para outro serviço de natureza e hierarquia superior numa outra área.

2- Os trabalhadores ascenderão à categoria superior no âmbito da mesma área ou à categoria superior em consequência da avaliação exclusiva da entidade patronal do desempenho, dos méritos e do grau de responsabilidade atribuída.

Cláusula 10.<sup>a</sup>

**Carreira profissional**

Sem prejuízo do disposto na cláusula antecedente, a carreira profissional dos trabalhadores abrangidos pelo presente AE é regulamentada nos anexos I e II.

Cláusula 11.ª A

**Enquadramento**

As profissões e categorias previstas são enquadradas em níveis de remunerações nos termos constantes do anexo II.

CAPÍTULO III

**Direitos, deveres e garantias das partes**

Cláusula 12.ª

**Deveres da Parmalat Portugal**

São deveres da Parmalat Portugal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições deste AE, os regulamentos dele emergentes e as normas legais que disciplinem as relações de trabalho;
- b) Tratar com respeito e consideração os trabalhadores ao seu serviço;
- c) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, observando as disposições legais relativas à higiene e segurança no local de trabalho e prevenção de doenças profissionais;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade, nomeadamente estimulando e promovendo a formação profissional dos trabalhadores;
- e) Indemnizar os trabalhadores dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- f) Facilitar-lhe o exercício de cargos em organizações sindicais, organismos oficiais, instituições de previdência, comissões corporativas e outros a estes inerentes;
- g) Enviar as quotas sindicais de cada trabalhador para os respectivos sindicatos.

Cláusula 13.ª

**Deveres dos trabalhadores**

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições deste AE e as normas legais que disciplinam as relações de trabalho;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os outros trabalhadores e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- d) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, que lhe forem confiados pela entidade patronal;
- g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

h) Cumprir o horário de trabalho, não abandonando o posto de trabalho, uma vez cumprido o seu horário, sem que sejam substituídos ou sem que o responsável directo providencie no mais curto espaço de tempo a sua substituição, por forma a que a sua permanência não ultrapasse o período máximo de 4 horas, ou excepcionalmente o período seguinte, se desse abandono resultarem danos directos e imediatos sobre pessoas, equipamentos ou matérias primas.

Cláusula 14.ª

**Garantias dos trabalhadores**

É proibido à Parmalat Portugal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa deste exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos outros trabalhadores;
- c) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 40.ª;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir ou readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

CAPÍTULO IV

**Duração e prestação do trabalho**

Cláusula 15.ª

**Competência da empresa**

- 1- Dentro dos limites decorrentes do AE e das normas que o regem, compete à entidade patronal fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.
- 2- A entidade patronal pode elaborar regulamentos internos, observando os princípios e regras enunciadas na lei e neste AE.
- 3- Na elaboração do regulamento interno de empresa é ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, as comissões intersindicais, as comissões sindicais ou os delegados sindicais.
- 4- O regulamento interno produz efeitos após a publicitação do respectivo conteúdo, designadamente através de afixação na sede da empresa e nos locais de trabalho, de modo a possibilitar o seu pleno conhecimento, a todo o tempo, pelos trabalhadores.

Cláusula 16.<sup>a</sup>

**Horário de trabalho - Definição e fixação**

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

2- Os períodos normais de trabalho serão considerados por actividades e, dentro de cada uma destas, por estabelecimentos ou instalações, sendo fixados dentro dos condicionalismos previstos na lei e neste AE.

Cláusula 17.<sup>a</sup>

**Tipo de horário**

Para os efeitos deste AE, entende-se por:

a) Horário normal - aquele em que existe um único horário e cujas horas de início e termo, bem como o início e a duração do intervalo para refeição ou descanso, são fixas;

b) Horário desfasado - aquele em que para o mesmo posto de trabalho, existem dois ou mais horários de trabalho, com início e termo diferentes e com sobreposição parcial entre todos eles não inferior a duas horas;

c) Horário de turnos - aquele em que existem para o mesmo posto de trabalho, dois ou mais horários de trabalho que se sucedem e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida;

d) O horário de turnos será em regime de laboração contínua - quando praticado em postos de trabalho de estabelecimentos que estejam dispensados de encerramento.

Cláusula 18.<sup>a</sup>

**Período normal de trabalho**

1- Sem prejuízo de horários de trabalho de menor duração já praticados na Parmalat Portugal, o período normal de trabalho será de quarenta horas semanais.

2- A duração do trabalho diário não poderá exceder oito horas.

3- Sem prejuízo do disposto na cláusula 20.<sup>a</sup> o período normal de trabalho será interrompido por um intervalo, para refeição ou descanso, não inferior a uma hora nem superior a duas horas, não podendo o trabalhador prestar mais de cinco horas seguidas de serviço.

4- Sempre que um trabalhador assegure o funcionamento de um posto de trabalho ou serviço durante o intervalo de descanso, este ser-lhe-á contado como tempo de trabalho efectivo.

5- A todos os trabalhadores são garantidas semanalmente as horas de trabalho correspondentes à duração máxima de trabalho normal em cada semana.

Cláusula 19.<sup>a</sup>

**Antecipação do início e termo do horário de trabalho**

A antecipação do horário de trabalho pode ser feito nos seguintes termos:

1- Os colaboradores a quem no início dos turnos incumbir a preparação de trabalhos ou equipamentos necessários ao

normal funcionamento da produção anteciparão duas horas, nesses dias, o início e o termo do seu período de trabalho.

2- A cada trabalhador em horário de antecipação será pago um prémio de 200 % por cada hora de cada dia de antecipação efectiva.

3- No início de cada mês, a direcção fabril dará público conhecimento aos trabalhadores destacados para o horário de antecipação.

4- Por motivos plausíveis e justificáveis poder-se-á proceder à troca dos indigitados.

Cláusula 20.<sup>a</sup>

**Trabalho por turnos**

1- A Parmalat Portugal obriga-se a afixar, em Janeiro de cada ano, as escalas anuais previstas, podendo ser alteradas nos termos da lei em função de novas necessidades impostas pela organização do trabalho.

2- A alteração da escala anual de turnos só pode ser feita após consulta dos delegados sindicais.

3- Os turnos deverão ser organizados, na medida do possível, de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores, por forma que, no mínimo, em cada ano, o dia de descanso semanal coincida com o domingo uma vez de dois em dois meses.

4- As escalas de turnos só poderão prever mudanças de turnos após o dia de descanso semanal.

5- Podem ser efectuadas trocas de turno entre trabalhadores da mesma especialidade e categoria profissional desde que acordadas entre os trabalhadores interessados e atempadamente comunicadas à Parmalat Portugal.

6- Os trabalhadores em regime de horário de trabalho por turnos rotativos terão direito a um intervalo de descanso não inferior a trinta minutos, o qual será contado para todos os efeitos como tempo de trabalho efectivo.

7- Sempre que a natureza do serviço o permita, os turnos deverão ter folgas com descanso semanal coincidente com o domingo.

Cláusula 21.<sup>a</sup>

**Trabalho suplementar**

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

2- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;

b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade de duração não superior a quarenta horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre a Parmalat Portugal e o trabalhador.

3- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitarem a sua dispensa.

4- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior deficientes, mulheres grávidas ou com filhos com idade inferior a 1 ano e ainda os trabalhadores menores.

5- Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar e fique impossibilitado de tomar normalmente a refeição no

seu período de descanso ou intervalo respectivo, a Parmalat Portugal deverá fornecer-lha ou reembolsá-lo nos seguintes termos:

- Pequeno-almoço - 2,49 €;
- Almoço - 8,98 €;
- Jantar - 8,98 €;
- Ceia - 2,49 €.

6- Não se poderá recorrer a trabalho suplementar como forma de evitar o preenchimento de postos de trabalho com carácter permanente.

7- Sempre que o trabalhador tenha de efectuar trabalho suplementar, antes ou depois do trabalho normal, a Parmalat Portugal suportará o custo efectivo do transporte de ou para a empresa, caso se verifique a impossibilidade de utilização do meio normal de transporte por parte do trabalhador no período de trinta minutos após o termo ou início do trabalho suplementar.

8- Encontrando-se o trabalhador em período de descanso, a Parmalat Portugal suportará o custo efectivo do transporte de e para a empresa, podendo, em alternativa, assegurar o custo efectivo da deslocação.

9- Desde que o trabalhador utilize viatura própria, para efeitos dos números 7 e 8 desta cláusula, a empresa terá de observar o disposto no número 7 da cláusula 41.<sup>a</sup>

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Condições de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha que fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores com carácter permanente ou em regime de contrato a termo.

2- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Limites do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar previsto na cláusula anterior fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites.

- a) 200 horas de trabalho por ano;
- b) 2 horas por dia normal de trabalho;
- c) 48 horas totais de trabalho por semana;
- d) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados;
- e) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho em meio dia de descanso complementar.

2- O trabalho suplementar previsto no número 2 da cláusula anterior não fica sujeito a quaisquer limites.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório por prestação de trabalho suplementar

1- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em dia feriado confere

re aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas.

2- O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

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

4- Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela empresa.

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

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, poder ser isento de horário de trabalho, o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

a) Exercício de cargo de administração ou direcção, ou funções de confiança, fiscalização ou apoio a titulares desses cargos;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

c) Exercício regular de atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato por superior hierárquico.

2- Os trabalhadores que exerçam funções de direcção na empresa podem renunciar à retribuição especial prevista na cláusula 32.<sup>a</sup>

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados obrigatórios.

4- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial mensal, igual a 20 % da sua remuneração base, enquanto se mantiver essa isenção.

## CAPÍTULO V

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Definição e âmbito

1- Considera-se retribuição aquilo que, nos termos da lei e do presente AE, o trabalhador tem direito a receber, regular e periodicamente, como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição compreende, para além da remuneração base, não inferior à tabela salarial do anexo II, as diuturnidades, o abono para falhas, as comissões, os subsídios de turno, de férias e de Natal e a isenção por horário de trabalho.



#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Local, forma e data do pagamento da retribuição

1- A Parmalat Portugal procederá ao pagamento da retribuição até ao fim do último dia útil de cada mês, durante o período normal de trabalho e no lugar onde o trabalhador exerce a sua actividade, salvo acordo em contrário.

2- No acto de pagamento da retribuição, a Parmalat Portugal deverá entregar ao trabalhador documento donde conste o nome completo, categoria profissional, número de inscrição na Segurança Social, período de trabalho a que corresponde a remuneração, discriminando as importâncias relativas a trabalho normal e a trabalho suplementar, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Remuneração horária

1- A remuneração horária é determinada por aplicação da fórmula:

$$RH = \frac{RM \times 12}{N \times 52}$$

em que

RH = remuneração horária

RM = remuneração mensal

N = período normal de trabalho semanal

Sempre que o horário semanal do trabalhador seja de duração variável, atender-se-á ao seu valor médio anual.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1- À remuneração base fixada pela tabela salarial constante do presente AE, para os trabalhadores em regime de tempo completo, será acrescida uma diuturnidade de 3 %, por cada três anos de permanência na empresa, independentemente da categoria profissional, até ao limite de cinco, com arredondamento para a centésima de euros mais próxima.

2- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidade de valor proporcional ao horário de trabalho completo, nos termos do disposto no número 1.

3- A antiguidade para efeitos do disposto nos números 1 e 2 desta cláusula conta-se a partir do mês de Março de 1995.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE terão direito a receber, pelo Natal, um subsídio de montante igual a um mês de retribuição.

2- O seu pagamento será efectuado até ao dia 15 de Dezembro do ano a que diz respeito.

3- No ano de admissão os trabalhadores receberão o subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.

4- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador terá direito ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado no ano de cessação do contrato de trabalho.

5- Em caso de suspensão do contrato por impedimento

prolongado, os trabalhadores terão direito a receber o subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

6- Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar receberão no ano da incorporação ou no ano de regresso, tantos duodécimos quantos os meses em que prestaram trabalho.

7- Os trabalhadores contratados a termo receberão o subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1- Os trabalhadores têm direito a receber um subsídio de férias no valor igual à retribuição correspondente ao seu período de férias.

2- No ano da cessação do contrato de trabalho o trabalhador tem direito a receber um subsídio de férias proporcional aos meses completos de serviço que tenha prestado nesse ano.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Retribuição especial pela isenção de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial mensal, igual a 20 % da sua remuneração base, enquanto se mantiver essa isenção.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1- O trabalhador que, independentemente da sua classificação profissional, exerça também regularmente funções de pagamento ou recebimento tem direito a um abono mensal para falhas no valor de 31,50 €.

2- Sempre que o trabalhador referido no número anterior seja substituído nas funções citadas, o trabalhador substituído terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1- Todos os trabalhadores integrados em regime de turnos rotativos terão direito a um subsídio de turno calculado em percentagem sobre a remuneração base fixa nos seguintes moldes:

a) Regime de três turnos ou mais rotativos com folgas variáveis (laboração contínua) - 30 %;

b) Regime de três turnos ou mais rotativos com folgas variáveis e com interrupção de laboração ao fim-de-semana - 27 %;

c) Regime de três turnos ou mais com uma folga fixa e outra variável - 20 %;

d) Regime de três turnos com folgas fixas - 18 %;

e) Regime de dois turnos com folgas variáveis - 18 %;

f) Regime de dois turnos com uma folga fixa e outra variável - 15 %;

g) Regime de dois turnos com folgas fixas - 13 %.

2- Enquanto a linha do leite pasteurizado existir na empresa, o subsídio de turno dos seus trabalhadores será abrangido pelos acréscimos decorrentes da variação do tipo de folgas,

conforme o número anterior (para três turnos, 2 % ou 10 %; para dois turnos, 2 % ou 5 %).

3- Apenas terão direito ao subsídio de turno referido no número 1 desta cláusula os trabalhadores que prestem serviço nas seguintes circunstâncias, cumulativamente:

a) Em regime de turnos rotativos (de laboração contínua ou descontinua);

b) Com um número de variantes do horário de trabalho semanal igualou superior ao número de turnos a que se refere o subsídio de turno considerado.

4- Não haverá lugar a subsídio de turno sempre que o subsídio de trabalho nocturno seja mais vantajoso.

5- Quando haja mudanças temporárias do regime de três turnos para dois turnos, ou a cessação do regime de turnos, o valor do mesmo será mantido como excedente da remuneração, desde que ocorram as seguintes circunstâncias:

a) Alterações ou cessação do número de turnos por necessidade exclusiva da empresa, até ao máximo de 30 dias úteis.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Retribuição especial por trabalho nocturno

1- A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Para efeito do disposto no número 1, considera-se como trabalho nocturno o trabalho prestado a partir das 20h00 até às 7h00 da manhã.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

1- Entende-se por substituição temporária a ocupação de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido, devendo o substituto desempenhar a função normal do substituído.

2- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superiores, terá direito a receber uma remuneração correspondente à categoria do substituído durante o tempo em que essa substituição durar.

3- Se esta substituição se prolongar por mais de 90 dias consecutivos, o trabalhador terá direito à passagem à categoria do substituído.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1- A Parmalat Portugal atribuirá um subsídio de alimentação de 6,83 € por cada dia de trabalho efectivamente prestado, com efeito retroactivo a 1 de Janeiro de 2014, ou, em alternativa, fornecerá a respectiva refeição.

2- A Parmalat Portugal poderá passar do regime de fornecimento de refeições ao regime de atribuição do subsídio e vice-versa, desde que ouvidos os delegados sindicais.

3- Aos trabalhadores que exerçam a sua actividade na empresa fora das horas normais das refeições será atribuído o mesmo subsídio fixado no número anterior, desde que o período de trabalho prestado nessas condições seja, pelo menos, igual ao período normal de trabalho.

4- Não haverá direito ao recebimento do subsídio de alimentação estabelecido nesta cláusula sempre que o trabalhador tenha direito aos quantitativos fixados na cláusula 41.<sup>a</sup>

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos:

a) 50 % da retribuição normal se for prestado em tempo diurno;

b) 75 % da retribuição normal se for prestado em tempo nocturno até às 24h00;

c) 100 % da retribuição normal se for prestado em tempo nocturno a partir das 00h00.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado, será remunerado com o acréscimo de 120 % da retribuição normal.

3- Não é exigível pelos trabalhadores o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pela Parmalat Portugal, através dos níveis hierárquicos autorizados para o efeito.

## CAPÍTULO VI

### Transferências e deslocações em serviço

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Local habitual de trabalho

Entende-se por local habitual de trabalho aquele para o qual o trabalhador foi contratado.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Transferência

1- Por transferência entende-se a mudança definitiva do local habitual de trabalho.

2- O trabalhador pode ser livremente transferido do seu local habitual de trabalho para um outro, desde que tal transferência se dê num raio de distância não superior a 30 kms.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a Parmalat Portugal, salvo o estipulado em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

4- No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada na lei, salvo se a empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

5- A empresa custeará sempre as despesas normais e necessárias feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

6- No caso de a transferência implicar mudança de residência do trabalhador, a Parmalat Portugal pagará, para o período de um ano, um diferencial de renda de casa igual à diferença entre o valor da renda que pagava e o valor efec-

tivamente pago pela renda da casa situada no novo local de trabalho, não podendo efectuar-se a transferência sem que o trabalhador disponha de nova residência com características idênticas.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Deslocações em serviço**

1- Entende-se por deslocação a realização temporária de trabalho fora do local habitual.

2- O trabalhador tem direito, enquanto estiver deslocado em serviço, a ser compensado de todas as despesas impostas pela deslocação, nos termos e nos limites previstos neste AE.

3- Nas deslocações em serviço o trabalhador terá direito a:

a) Pagamento das despesas de transporte, salvo se a Parmalat Portugal lho proporcionar;

b) Alojamento, através de marcação e pagamento efectuados directamente pela Parmalat Portugal.

Caso isto seja comprovadamente impossível, o trabalhador terá direito ao pagamento das despesas de alojamento contra apresentação de factura, segundo valores considerados razoáveis.

c) Pagamento das refeições que esteja impossibilitado de tomar no local habitual, nos seguintes períodos:

Pequeno-almoço: Se tiver iniciado o serviço até às 7h00, inclusive;

Almoço: Das 11h30 às 14h00;

Jantar: Das 19h00 às 21h30;

Ceia: Das 24h00 às 2h00.

4- O pagamento das refeições referidas no número 3 será feito de acordo com os seguintes valores:

Pequeno-almoço - 2,55 €;

Almoço - 9,17 €;

Jantar - 9,17 €;

Ceia - 3,32 €.

5- Sempre que o trabalhador tiver que interromper o tempo de trabalho suplementar para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como suplementar.

6- Nos locais onde existam cantinas, o trabalhador não terá direito ao pagamento dos valores estabelecidos nesta cláusula, desde que lhe seja fornecida nessa cantina, gratuitamente, uma refeição completa.

7- No caso de o trabalhador usar excepcionalmente transporte próprio para a deslocação em serviço, desde que autorizado por escrito pela entidade patronal terá direito ao pagamento de cada quilómetro percorrido no valor correspondente ao produto do coeficiente 0,30 sobre o preço da gasolina super.

8- Os trabalhadores deslocados do local de trabalho de Águas de Moura, por um período igualou superior a 30 dias têm direito a 4 horas por mês para tratar de assuntos particulares.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Deslocações ao estrangeiro**

1- Os trabalhadores que efectuem deslocações ao estrangeiro serão reembolsados, contra apresentação de documen-

to comprovativo, de todas as despesas efectuadas, nomeadamente viagem, alojamento, alimentação e representação necessariamente impostas pela deslocação.

2- O direito estabelecido no número anterior será definido caso a caso pela empresa.

3- Ao trabalhador deslocado em serviço no estrangeiro, em caso de acidente pessoal ou de trabalho, a Parmalat Portugal pagará as seguintes indemnizações:

a) 36 meses de retribuição efectiva, em caso de morte ou incapacidade total e permanente;

b) 24 meses de retribuição efectiva, em caso de incapacidade parcial e permanente entre 50 % e 75 %;

c) 12 meses de retribuição efectiva, em caso de incapacidade parcial e permanente entre 25 % e 49 %.

A Parmalat Portugal poderá transferir a responsabilidade destas indemnizações para uma empresa seguradora.

## CAPÍTULO VII

### **Suspensão da prestação de trabalho**

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Descanso semanal**

1- Considera-se dia de descanso semanal obrigatório o domingo, sendo o sábado considerado dia de descanso complementar.

2- Poderá deixar de coincidir com os dias referidos no número anterior o descanso semanal dos trabalhadores em regime de turnos, dos necessários para assegurar a continuidade dos serviços que não possam ser interrompidos, dos trabalhadores de serviços de limpeza ou encarregados de trabalhos preparatórios e complementares que devem ser necessariamente efectuados no dia de descanso dos restantes trabalhadores, dos guardas e porteiros.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Feriados**

1- São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro; Sexta-Feira Santa; Domingo de Páscoa; 25 de Abril; 1 de Maio; Dia de Corpo de Deus; 10 de Junho; 15 de Agosto; 5 de Outubro; 1 de Novembro; 1 de Dezembro; 8 de Dezembro; 25 de Dezembro.

2- Além dos feriados obrigatórios são ainda observados:

O feriado municipal do concelho do local de trabalho;

A Terça-Feira de Carnaval.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Férias**

1- Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2- O direito a férias é irrenunciável, não podendo o seu gozo efectivo ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**Aquisição do direito a férias**

1- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

2- Quando o início da prestação de trabalhador ocorra no 2.º semestre e do ano civil, o direito a férias só se vence pós o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

3- Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre e do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de oito dias úteis.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

**Duração do período das férias**

1- O período anual de férias é de 24 dias úteis a partir de 2015.

2- A Parmalat Portugal pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou estabelecimento nos seguintes termos:

a) Durante pelo menos 15 dias consecutivos entre 1 e Maio e 31 de Outubro;

b) Por período inferior a 15 dias consecutivos, ou fora do período entre 1 de Maio e 31 de Outubro, mediante acordo com os delegados sindicais.

3- Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou estabelecimento não prejudica o gozo efectivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

4- Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento, podem optar por receber as remunerações e os subsídios de férias correspondente à diferença, em prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

5- Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, em exclusão os feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

6- Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração, inicial ou renovada, não atinja um ano, têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

7- Para efeitos de determinação do mês completo de serviço deve contar-se todos os dias, seguidos ou interpolado, em que foi prestado trabalho.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

**Marcação do período de férias**

1- A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a Parmalat Portugal e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, caberá a Parmalat Portugal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito os delegados sindicais.

3- No caso previsto no número anterior, a Parmalat Portugal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das

entidades nele referidas.

4- Salvo se houver prejuízo para a Parmalat Portugal, devem gozar férias no mesmo período os cônjuges que trabalhem na empresa ou estabelecimento, bem como os que vivam há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges.

5- As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a Parmalat Portugal e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

6- Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pelos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

7- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a Parmalat Portugal seja do facto informada, prosseguindo logo após a alta o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à Parmalat Portugal, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**Retribuição durante as férias**

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a receber um subsídio de férias nos termos da cláusula 31.<sup>a</sup>

3- Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

4- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**Licença sem retribuição**

1- A Parmalat Portugal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2- O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

4- O trabalhador beneficiário de licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

5- A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se a mesma tiver sido concedida para este fim.

6- A Parmalat Portugal pode contratar um substituto para o trabalhador em situação de licença sem retribuição, em

conformidade com as disposições previstas para o contrato a prazo.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **Impedimento prolongado**

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por mais de um mês, por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este AE lhe estavam a ser atribuídas.

2- O contrato considera-se suspenso mesmo antes de expirado o prazo de um mês a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

3- O contrato caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4- Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se na Parmalat Portugal para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Definição de falta**

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

2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3- Para os efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

4- Quando seja praticado horário variável, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **Tipos de faltas**

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas as ausências que se verifiquem nas condições a seguir indicadas, desde que o trabalhador faça prova dos factos invocados para a justificação:

*a)* As dadas por altura do casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

*b)* As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, nos termos seguintes:

– Até cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta;

– Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, bem como de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.

*c)* As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou

instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

*d)* As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;

*e)* As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

*f)* As prévias ou posteriormente autorizadas pela empresa.

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

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Efeitos das faltas justificadas**

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

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

*a)* Dadas nos casos previstos na alínea *c)* da cláusula 53.<sup>a</sup>, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;

*b)* Dadas nos casos previstos nas alíneas *e)* e *f)* da cláusula 53.<sup>a</sup>, salvo disposição legal em contrário e o disposto nas alíneas seguintes;

*c)* Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de segurança social respectivo;

*d)* Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **Efeitos das faltas injustificadas**

1- As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias em falta.

3- Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

*a)* Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados num período de um ano;

*b)* Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### **Efeitos das faltas no direito a férias**

1- As faltas, justificadas ou injustificadas, não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expres-

samente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano de admissão.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova de falta

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão comunicadas logo que possível.

3- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4- A Parmalat Portugal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Subsídio de assiduidade

1- A fim de premiar a assiduidade dos trabalhadores da Parmalat Portugal, é instituído por cada categoria um subsídio de assiduidade, pago mensalmente (ver anexo II), com a seguinte regulamentação:

a) No caso de o trabalhador faltar dois dias durante o mês, o subsídio será deduzido de uma percentagem igual a 10 % do seu valor;

b) No caso de o trabalhador faltar três dias durante o mês, o subsídio será deduzido de uma percentagem igual a 20 % do seu valor;

c) No caso de o trabalhador faltar quatro dias durante o mês, o subsídio será deduzido de uma percentagem igual a 40 % do seu valor;

d) No caso de as faltas serem superiores a quatro dias no mês, o subsídio não será devido ao trabalhador.

2- Não são consideradas as faltas previstas na alínea b) e c) da cláusula 53.<sup>a</sup> Para efeitos de número 1 desta cláusula, deixam de ser consideradas as faltas dadas por trabalhador-estudante, devidamente informadas e justificadas, a baixa por maternidade, os dias de paternidade, assim como as causadas por acidente de trabalho, desde que seja demonstrado que o trabalhador em causa não desrespeitou nenhuma norma de higiene e segurança estabelecida para aquele posto de trabalho.

### CAPÍTULO VIII

#### Direitos sociais

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Seguro de saúde

1- Os trabalhadores, com mais de 6 meses de antiguidade terão direito à atribuição de um seguro de saúde que terá as garantias referidas no número seguinte, nas condições e termos a definir pela empresa, cujos encargos desta, por trabalhador, terão como limite de crescimento a taxa de inflação.

2- As garantias asseguradas são: hospitalização; ambulatório: consultas e outras despesas; estomatologia: consultas e outras despesas; próteses e ortóteses; assistência médica ao domicílio; cobertura da segunda opinião médica.

### CAPÍTULO IX

#### Assuntos regulamentados pela lei geral

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Remissões

A todos os casos omissos no presente AE aplica-se integralmente a lei geral, nomeadamente quanto aos assuntos a seguir discriminados: cessação do contrato de trabalho; disciplina; condições particulares de trabalho: protecção da maternidade, da paternidade, do trabalho de menores e do estatuto do trabalhador-estudante; segurança, higiene e saúde no local de trabalho; formação profissional; actividade sindical.

### CAPÍTULO X

#### Disposições gerais

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1- Será constituída uma comissão paritária, composta por quatro elementos em representação da Parmalat Portugal e dois em representação de cada um dos sindicatos outorgantes do presente AE, com competência para interpretar as disposições deste AE, nos termos da lei.

2- A comissão elaborará o seu regulamento no prazo máximo de 45 dias.

3- Para efeitos da respectiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao Ministério para a Qualificação e o Emprego, no prazo máximo de 30 dias após a publicação deste AE, a identificação dos seus representantes para efeitos de publicação no respectivo *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Reclassificação profissional

1- A Parmalat Portugal deverá proceder à reclassificação dos seus trabalhadores, de acordo com as categorias previstas no anexo I.

2- Das categorias atribuídas nos termos do número anterior podem os interessados recorrer, de acordo com o disposto do número seguinte.

3- A reclassificação torna-se definitiva se, no prazo de 30 dias após o conhecimento pelo trabalhador, este não reclamar dela junto da Parmalat Portugal; no caso de reclamação, a Parmalat Portugal deverá decidir no prazo de 10 dias, depois de ouvido o delegado sindical ou a comissão sindical ou o sindicato representativo do trabalhador, que tem igual prazo para se pronunciar.

4- As reclassificações efectuadas nos termos desta cláusula produzem efeitos desde a entrada em vigor do presente AE.

Cláusula 63.<sup>a</sup>

**Garantia de manutenção de regalias**

As partes outorgantes reconhecem o carácter mais favorável do presente AE relativamente a todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis à Parmalat Portugal, que ficam integralmente revogados.

ANEXO I

**Definição de funções**

*Ajudante* - É o trabalhador que sob a orientação de operário especializado executa tarefas pouco complexas predominantemente manuais e de carácter auxiliar. Assegura serviços de movimentação de produtos e limpezas de equipamentos e instalações.

*Ajudante de processo* - É o trabalhador que executa em colaboração directa com os trabalhadores qualificados tarefas e operações simples de apoio à produção. Assegura serviços de movimentação, manuais ou motorizados, de produtos, limpeza de equipamentos e instalações. Pode executar outras operações simples com máquinas.

*Analista* - É o trabalhador que, segundo a orientação ou instruções recebidas, executa análises e ensaios laboratoriais, físicos, químicos e microbiológicos, com vista a determinar ou controlar a composição e propriedade de matérias-primas, produtos acabados, subprodutos ou materiais, bem como das respectivas condições de utilização, podendo igualmente incumbir-lhe a execução de tarefas complementares e inerentes a essas actividades, tais como a eventual recolha de amostras, a preparação e aferição de soluções ou reagentes, a conservação do bom estado e verificação do equipamento de laboratório. Apoiá tecnicamente os postos de controlo fábric. Cuida da higiene do seu posto de trabalho e mantém em bom estado de conservação e limpeza os equipamentos que utiliza.

*Analista principal* - É o trabalhador que executa análises físico-químicas, microbiológicas e outros trabalhos que exijam conhecimentos técnicos especializados no domínio da química e da microbiologia laboratorial ou industrial. Pode dirigir e orientar tecnicamente grupos de trabalho no âmbito de ensaios químicos ou microbiológicos inerentes ao controlo do processo. Cuida da higiene do seu posto de trabalho e mantém em bom estado de conservação e limpeza os equipamentos que utiliza.

*Analista qualificado* - É o analista capaz de desempenhar indistintamente todas as funções das diferentes especialidades próprias da sua área de actividade, com o perfeito conhecimento dos processos e métodos aplicados, bem como do processo industrial que apoia. Pode desempenhar actividades, incluindo chefia de profissionais menos qualificados, no âmbito da sua especialidade e no do estudo do processo. Cuida da higiene do seu posto de trabalho e mantém em bom estado de conservação e limpeza os equipamentos que utiliza.

*Auxiliar administrativo* (Graus III, II e I) - É o trabalhador que executa tarefas de apoio administrativo, nomeadamente assegura a comunicação e documentação de secretariado

duma secção ou serviço. Auxilia os administrativos de nível superior e prepara-se, eventualmente, para essas funções.

*Chefe de secção* - É o trabalhador, predominantemente administrativo, que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais nos aspectos, funcionais e hierárquicos.

*Chefe de sector* - É o trabalhador que planifica, coordena e desenvolve actividades do sector que chefia, assegurando o cumprimento dos programas e objectivos fixados superiormente. Orienta nos aspectos funcionais e hierárquicos os profissionais do sector.

*Chefe de serviços* - É o trabalhador que estuda, organiza, planifica, dirige, coordena e desenvolve, num ou vários serviços da empresa, as actividades que lhe são próprias. Dentro do serviço que chefia, e nos limites da sua competência, dirige o pessoal sob as suas ordens planeia as actividades dos serviços, segundo as orientações e fins definidos. Pode executar tarefas específicas relativas aos serviços que chefia.

*Chefe de turno* - É o trabalhador que, sob a orientação do superior hierárquico, dirige a equipa de um sector fabril, que trabalha em regime de turnos, por forma a que o programa que lhe foi superiormente determinado seja qualitativa e quantitativamente cumprido. É responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia nos aspectos funcionais, administrativos e disciplinares.

*Controlador de entregas* - É o trabalhador que requisita as viaturas necessárias para as entregas diárias aos clientes (e para outros fins, quando necessário); controla as encomendas tendo em conta o cliente, a data de entrega, o *stock* disponível e as promoções em vigor. Confere a facturação emitida pelos transportadores e elabora o mapa de entregas diárias.

*Encarregado* - É o trabalhador que, na sua área profissional, é responsável pela aplicação do programa de produção, conservação, montagem e construção, assegurando a sua execução. Coordena e dirige o modo de funcionamento da respectiva área, por forma a obter dela o melhor rendimento. É responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia nos seus aspectos funcionais, administrativos e disciplinares.

*Escriturário* - É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas, e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido; separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; põe em caixa os documentos de contas e entrega de recibos; escreve em livro receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes; informa-os das condições de admissão e efectua o registo de pessoal; preenche formulários oficiais relativos a pessoal ou à empresa; coordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos; elabora dados estatísticos, opera em computadores, nomeadamente de recolha de dados ou intro-

dução de dados e utiliza os terminais de telefax para enviar os fax elaborados.

*Escriturário principal* - É o trabalhador que, sem funções de chefia, executa as tarefas mais qualificadas ou especializadas de escriturário, o que implica uma experiência ou qualificação superior às exigidas normalmente ao escriturário.

*Fiel de armazém* - É o trabalhador que procede às operações de entrada ou saída de mercadorias ou materiais. Identifica e codifica os produtos e procede à rejeição dos que não obedecem aos requisitos contratuais e de qualidade. Examina a concordância entre as mercadorias recebidas ou expedidas e a respectiva documentação. Encarrega-se da arrumação e conservação de mercadorias e materiais. Distribui mercadorias ou materiais pelos sectores (clientes) da empresa. Informa sobre eventuais anomalias de existências, bem como sobre danos e perdas; colabora com o superior hierárquico na organização do material no armazém, podendo desempenhar outras tarefas complementares no âmbito das funções do serviço em que está inserido.

*Fiel de armazém principal* - É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas no âmbito da secção em que trabalha, cuja realização pode implicar formação específica, no âmbito da profissão de fiel, podendo ainda coordenar trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas determinadas.

*Fiel de armazém qualificado* - É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de fiel de armazém principal que executa as tarefas mais especializadas de armazém. O seu trabalho requer maiores conhecimentos e experiência. Sob orientação de um superior hierárquico, coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores da mesma área de actividade, que chefia.

*Fogueiro* - É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor (caldeiras convencionais), competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogueiro, fazer reparações de conservação e manutenção nos geradores de vapor; providenciar pelo bom funcionamento dos acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível na central; executa a manutenção e controlo da hosiagem; procede à limpeza da caldeira; controla a central pneumática, a central de frio e de água; recolhe o registo dos consumos de energia eléctrica. Comunica superiormente anomalias verificadas e procede a registos para execução de gráficos de rendimento.

*Lubrificador* - É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados, executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação. Procede à recolha de amostras de lubrificantes e presta informação sobre eventuais anomalias que detecta. Limpa e conserva a higiene do seu posto de trabalho.

*Operador de processo* - É o trabalhador qualificado com formação técnica específica e experiência profissional que lhe permite executar tarefas de operação, compreendendo a responsabilidade de condução e orientação de máquinas

ou conjunto de maquinismos. Procede à leitura, registo e interpretação de resultados provenientes de valores analíticos (análises realizadas ou não por ele) e instrumentos de medida, efectuando as correcções e ajustes necessários de modo a assegurar as melhores condições de produção e segurança. Participa anomalias de funcionamento que não possa ou não deva corrigir; zela pelo estado de conservação do equipamento; pode, eventualmente, colaborar em trabalhos de manutenção. Limpa e conserva a higiene do seu posto de trabalho.

*Operador de máquinas de transporte e elevação* - É o trabalhador que, sob orientação superior, assegura serviços motorizados e por vezes manuais de movimentação, colocação, arrumação e agrupamento de materiais e produtos; identifica-os, faz contagens e colabora na organização de armazéns, podendo desempenhar outras tarefas complementares no âmbito do serviço em que está inserido. É responsável pela manutenção corrente e limpeza dos equipamentos atribuídos bem como dos seus locais de trabalho. Pode executar outras operações simples com máquinas.

*Operador de processo principal* - É o trabalhador altamente qualificado, cuja formação prática ou teórica, aptidão e experiência profissional, lhe permite executar tarefas próprias do operador de processo de 1.ª, na condução de equipamentos de maior complexidade tecnológica. Coordena, sem funções de chefia, a actividade de trabalhadores de escalão inferior. Limpa e conserva a higiene do seu posto de trabalho.

*Pedreiro* - É o trabalhador que executa, exclusivamente ou predominantemente, alvenarias de tijolo, pedras ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

*Pintor* - É o trabalhador que executa todos os trabalhos de pintura nas instalações industriais, máquinas ou móveis da Empresa. Prepara superfícies a pintar e, quando necessário, afina as tintas a usar. Procede eventualmente à colocação de vidros.

*Técnico administrativo/industrial* - É o trabalhador que, possuindo elevados conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, se ocupa da organização, coordenação e orientação de tarefas de maior especialização no âmbito do seu domínio de actividade, tendo em conta a consecução dos objectivos fixados pela hierarquia. Colabora na definição dos programas de trabalho para a sua área de actividade, garantindo a sua correcta implementação. Presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções de chefia hierárquica ou na condução funcional de unidades estruturais permanentes ou grupos de trabalho.

*Técnico estagiário* - É o trabalhador que ao nível da função exigida faz tirocinio para ingresso na categoria de técnico. A partir de orientações dadas, executa trabalhos auxiliares, coadjuvando os técnicos.

*Técnico industrial* - É o trabalhador a quem cabe, entre outras funções no âmbito da qualidade geral da produção, as funções de controlo do produto acabado, relaciona e verifica o funcionamento de máquinas que produzam produtos rejei-



tados; verifica o processo de produção em qualquer momento da linha; elabora mapas e relatórios sobre estes assuntos e apresenta-os em reuniões; controla as devoluções e anota as suas causas, verificando ainda a validade dos produtos. Está envolvido no processo de certificação de qualidade e analisa os impactos ambientais.

**Técnico de manutenção** - É o trabalhador que desenvolve acções de manutenção nas áreas eléctrica, electrónica, instrumentação, mecânica, óleo-hidráulica e outras. Executa ou torneia peças, faz montagens, desmontagens, calibrações, ensaios, ajustes, afinações, detecção e reparação de avarias, conservação de equipamento eléctrico, electrónico, hidráulico, mecânico, pneumático e plásticos. Orienta-se por esquemas, desenhos e outras especificações técnicas e utiliza máquinas, ferramentas e outros aparelhos adequados ao seu trabalho, sempre que necessário. Colabora com os trabalhos da produção, assegura funções de lubrificador, montagem de acessos, isolamento e a limpeza após a execução dos trabalhos.

De acordo com a sua formação/especialização desempenha, indistintamente, várias funções consoante o seu nível de responsabilidade.

Assim:

**Manutenção eléctrica/Instrumentação**

- Electricidade (alta tensão e baixa tensão);
- Electrónica;
- Instrumentação (electrónica e pneumática).

**Manutenção mecânica**

- Serralharia;
- Soldadura;
- Máquinas e ferramentas;
- Mecânica de viaturas;
- Óleo-hidráulica;
- Torneiro mecânico.

**Técnico de grau III** - É o trabalhador detentor de especialização considerável num campo particular de actividade ou possuidor de formação complementar e experiência profissional avançadas. Dispõe de autonomia no âmbito da actividade, cabendo-lhe desencadear iniciativas e tomar decisões condicionadas pela política estabelecida para essa área, em cuja definição deve participar. Recebe trabalho com simples indicação do seu objectivo. Avalia autonomamente as possíveis implicações das suas decisões ou actuações nos serviços por que é responsável no plano das políticas gerais, posição externa, resultados e relações de trabalho. Pode desempenhar funções de chefia hierárquica de unidades de estrutura da empresa desde que na mesma não se integrem profissionais de qualificação superior à sua. Os problemas e tarefas que lhe são cometidos envolvem o estudo e desenvolvimento de soluções técnicas novas, com base na combinação de elementos e técnicas correntes e/ou a coordenação de factores ou actividades de tipo e natureza complexas, com origem em domínios que ultrapassem o seu sector específico de activi-

dade, incluindo entidades exteriores à própria empresa.

**Técnico de grau II** - É o trabalhador que exerce funções menos qualificadas da sua especialidade. Presta assistência a profissionais mais qualificados na sua especialidade ou domínio de actividade dentro da empresa, actuando segundo instruções detalhadas, verbais ou escritas. Através da procura espontânea, autónoma e crítica de informações e instruções complementares, utiliza os elementos de consulta conhecidos, e experiências disponíveis na empresa ou a ela acessíveis.

**Técnico de grau I** - É o trabalhador que auxilia o técnico de grau II no exercício das suas funções, encontrando-se numa fase de aprendizagem.

**Telefonista/Recepcionista** - É o trabalhador que opera numa cabine ou central ligando ou interligando comunicações telefónicas, transmitindo ou recebendo informações telefónicas. Atende ou acompanha visitantes prestando-lhes os esclarecimentos pedidos e necessários, de acordo com as instruções gerais que lhe são transmitidas e promove os contactos com os diversos sectores com que o visitante tenha necessidade de contactar. Faz recepção de correspondência e comunicados promovendo o seu envio ao sector responsável pela entrada e registo das comunicações na empresa. Coordena a entrada de pessoas estranhas à empresa e acompanha-as ou manda-as acompanhar aos sectores a que necessitem ter acesso.

ANEXO II

**Condições específicas, enquadramentos, remunerações e prémio de assiduidade**

Nível	Cod Cat	Categoria	Venc. base	S. assid.
1S	180	Ch. serviços	1 554,00	
1S	522	Téc. grau III		
1	170	Ch. sector	1 523,86	
1	41	Ch. secção		
1	521	Téc. grau II		
1	11	Ch. turno		
2	220	Encarregado 1.ª	1 067,55	124,70
2	239	Escriturário principal		
2	66	Analista qualificado		
2	520	Téc. grau I		
2	500	Téc. admin./industrial		
2	703	Téc. manutenção grau IV		
3A	221	Encarregado 2.ª	950,69	112,23
3A	240	Escriturário 1.ª		
3A	140	Analista principal		
3A	331	Oper. proc. principal grau II		
3A	652	Técnico industrial grau III		
3A	702	Téc. manutenção grau III		

3	141	Analista 1.ª	872,44	99,76
3	241	Escriturário 2.ª		
3	259	Fiel de armazém qualificado		
3	270	Fogueiro 1.ª		
3	651	Técnico industrial grau II		
3	314	Op. logística		
3	330	Oper. proc. principal grau I		
3	701	Técnico manutenção grau II		
4	142	Analista 2.ª	815,33	87,29
4	258	Fiel armazém principal		
4	310	Operador processo 1.ª		
4	650	Técnico industrial		
4	700	Técnico manutenção grau I		
5	242	Escriturário 3.ª	776,73	74,82
5	143	Analista 3.ª		
5	255	Fiel armazém		
5	271	Fogueiro 2.ª		
5	290	Lubrificador 1.ª		
5	311	Operador processo 2.ª		
5	323	Oper. máquinas transp. e elev. grau IV		
5	350	Pedreiro 1.ª		
5	0	Pintor 1.ª		
5	517	Téc. estagiário grau III		
6	291	Lubrificador 2.ª	739,19	62,35
6	312	Operador Processo 3.ª		
6	351	Pedreiro 2.ª		
6	0	Pintor 2.ª		
6	516	Téc. estagiário grau II		
7	210	Controlador de entregas	716,99	52,37
7	272	Fogueiro 3.ª		
7	122	Ajud. processo grau IV		
7	292	Lubrificador 3.ª		
7	322	Oper. máquinas transp. e elev. grau III		
7	352	Pedreiro 3ª		
7	515	Téc. estagiário grau I		
7	751	Telefonista/Recepc.		
8	122	Ajud. processo grau III	689,49	37,41
8	162	Auxiliar administr. grau III		
9	321	Oper. máquinas transp. e elev. grau II	640,56	24,94
9	121	Ajud. processo grau II		
9	161	Auxiliar administr. grau II		
10	115	Ajudante	619,44	17,46
10	120	Ajud. processo grau I		
10	160	Auxiliar administr. grau I		
10	320	Oper. máquinas transp. e elev. grau I		

Pela Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.ª:  
 Ana Sofia Silva Brazão, mandatária.  
 Tiago Marques Tavares Lucas Caré, mandatário.

Pela Fiequimetal - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas, representando as seguintes organizações Sindicais:

SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Industrias Transformadoras, Energias e Actividades do Ambiente do Norte.

SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Industrias Transformadoras, Energias e Actividades do Ambiente do Centro Norte.

SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Industrias Transformadoras, Energias e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas.

SITE-SUL -Sindicato dos Trabalhadores das Industrias Transformadoras, Energias e Actividades do Ambiente do Sul.

Sindicato dos Trabalhadores das Industrias da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo.

SIESI - Sindicato das Industrias Eléctricas do Sul e Ihas Sindicato dos Trabalhadores da Industria Mineira.

Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

*Eduardo Jaime dos Santos Florindo*, mandatário.

*Sérgio Manuel Breia Rosado*, mandatário.

26 de Agosto de 2014.

Depositado em 5 de setembro de 2014, a fl. 160 do livro n.º 11, com o n.º 127/2014, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

### **Contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e a FEVICOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outros (pessoal fabril) - Alteração salarial - Retificação**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2014 foi publicado o contrato colectivo em epígrafe, o qual é omissivo quanto à declaração dos sindicatos representados pela COFESINT - Confederação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes, pelo que procede-se à inclusão do texto suprimido, nos seguintes termos:

#### **Declaração:**

A COFESINT - Confederação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes, representa os seguintes sindicatos:

SINDEQ - Sindicato das Indústrias e Afins;

SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de terra;

FE- Federação dos Engenheiros.