

ÍNDICE

PÚBLICO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

II - ELEIÇÕES:

- Direção-Geral das Artes (DGARTES) - Eleição..... 4

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS:

- F. V. Rações, L.^{da} - Autorização de laboração contínua..... 5
- Tremas e Parábolas, L.^{da} - Autorização de laboração contínua 7

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Acordo de empresa entre a Infralobo - Empresa de Infra-Estruturas de Vale do Lobo, EM e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP 9
- Acordo de empresa entre a Parmalat Portugal Produtos Alimentares, L.^{da} e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL - Alteração salarial e outras/texto consolidado..... 32

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

I – ESTATUTOS:

- Sindicato dos Leitores de Português no Estrangeiro - SiLPE - Constituição 55

II – DIREÇÃO:

- Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA - Eleição 65

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

II – DIREÇÃO:

- APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça - Renúncia de mandato 67

Aviso:

Alteração do endereço eletrónico para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

O endereço eletrónico da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego* passou a ser o seguinte: dsrctot@dgert.mtsss.pt.

De acordo com o Código do Trabalho e a Portaria n.º 1172/2009, de 6 de outubro, a entrega em documento eletrónico respeita aos seguintes documentos:

- Estatutos de comissões de trabalhadores, de comissões coordenadoras, de associações sindicais e de associações de empregadores;
- Identidade dos membros das direcções de associações sindicais e de associações de empregadores;
- Convenções colectivas e correspondentes textos consolidados, acordos de adesão e decisões arbitrais;
- Deliberações de comissões paritárias tomadas por unanimidade;
- Acordos sobre prorrogação da vigência de convenções coletivas, sobre os efeitos decorrentes das mesmas em caso de caducidade, e de revogação de convenções.

O Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro de 2022, que alterou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), estabelece, designadamente, a necessidade de articulação entre o ministério responsável pela área da Administração Pública e o ministério responsável pela área laboral, com vista à publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* dos atos de Direito Coletivo no âmbito da LTFP, a partir de 1 de janeiro de 2023.

Nota:

A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com sábados, domingos e feriados.

O texto do cabeçalho, a ficha técnica e o índice estão escritos conforme o Acordo Ortográfico. O conteúdo dos textos é da inteira responsabilidade das entidades autoras.

Execução gráfica:

Direção-Geral de Coordenação e Planeamento (DGCP).

Depósito legal n.º 8820/85.

PÚBLICO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Direção-Geral das Artes (DGARTES) - Eleição

Comissão de Trabalhadores da Direção-Geral das Artes - Eleição em 28 de julho de 2026, para o mandato de dois anos.

Membros efetivos:

Marta Maria Ferreira Aldrabinha.

Carlos Tiago Levezinho Luís.

Alice Paula Tomaz Branco.

Membros suplentes:

João Francisco Ribeiro Torres.

Raquel Afonso Louro.

Cecília da Conceição Moleirinho Branco.

Registado em 8 de setembro de 2026, nos termos da alínea *b*) do número 6 do artigo 331.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 13/2026, a fl. 22 do livro n.º 1.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

F. V. Rações, L.^{da} - Autorização de laboração contínua

A empresa denominada F. V. Rações, L.^{da}, com o NIPC 508 441 838, com sede na Avenida das Nações Unidas, 99, 2135-199 Samora Correia, Benavente com atividade económica principal de fabricação de alimentos para animais de criação, registada com o CAE 10912¹ requereu, nos termos e para os efeitos do artigo 16.º, nú-mero 3 da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, na sua atual redação, autorização para laborar continuamente no estabelecimento industrial sito na Estrada Nacional 115, Ponte Seca, 2510-748 Gaeiras, Óbidos, Santarém, pelo período de cinco anos.

A requerente fundamenta o pedido, essencialmente, em motivos de natureza económica e técnicos, enquanto proprietária de fábricas de ração, tendo, através de um processo de fusão, incorporado a empresa «Rações Properú, L.^{da}», sita em Gaeiras, que se dedica à produção de rações para animais sendo a única de quatro unidades industriais que ainda se dedica ao fabrico de rações para perus. A ração produzida é destinada ao consumo interno das várias explorações que pertencem ao Grupo Valgrupo, o qual tem vindo a registar um aumento significativo do seu efetivo de animais, o que tem exigido, por um lado, um aumento significativo do consumo de ração, e, por outro, pressionado a capacidade produtiva, por forma a salvaguardar o abastecimento regular, contínuo e atempado a todas as explorações.

A requerente entende que o atual regime de funcionamento deste estabelecimento não permite assegurar os volumes de produção necessários à alimentação do efetivo pecuário, atendendo a que, o estabelecimento industrial sito em Gaeiras, é o único que produz ração para perus.

Ademais, face ao encerramento da unidade fabril do Carregado, em setembro de 2025, devido à obsolescência dos equipamentos, a produção de ração passou a ficar concentrada nas restantes fábricas, o que justifica a necessidade premente da adoção do regime de laboração contínua.

Este modelo de organização de tempos de trabalho, permite distribuir a carga de trabalho de forma mais equilibrada entre equipas e turnos, reduzindo a pressão sobre os trabalhadores e assegura uma organização mais sustentável da atividade industrial, revelando-se imprescindível para garantir a estabilidade do abastecimento de rações a segurança alimentar e o bem-estar animal.

Neste sentido, entende a requerente que, o aludido desiderato só é passível de concretização mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e subseqüentes alterações.

Assim, e considerando que:

- 1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;
- 2- Não existem estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, seja comissão de trabalhadores, comissão sindical ou intersindical;
- 3- No que concerne aos trabalhadores abrangidos, foi apresentada declaração de concordância para a prestação de trabalho em regime de laboração contínua;
- 4- Foi apresentado Título de Exploração Industrial n.º 14/LVT/2015, emitido pela Direção Regional da Agricultura e Pescas de Lisboa e Vale do Tejo, para o estabelecimento industrial sito na Ponte Seca, Gaeiras, para a prossecução da atividade de produção de rações para animais de criação - CAE 10912, correspondendo ao NUIE n.º 1012000318, com exploração autorizada desde 24 de abril de 2025 pela Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional de Lisboa e Vale do Tejo, IP (CCDR-LVT, IP);

¹ De acordo com a nova classificação prevista no Decreto-Lei n.º 9/2025, de 12 de fevereiro.

5- Em conformidade com as comunicações emitidas pelas Direção Regional de Agricultura e Pescas de Lisboa e Vale do Tejo, Divisão de Licenciamento e Responsabilidade Ambiental, e CCDR-LVT, IP, foi atestado o averbamento da alteração de titularidade do estabelecimento industrial, da empresa Rações Properú, L.^{da} para a empresa F. V. Rações, L.^{da};

6- Foi apresentado Alvará de Autorização de Utilização n.º 56/2016, emitido pela Câmara Municipal de Óbidos, emitido para o estabelecimento industrial sito em Gaeiras, datado de 29 de novembro de 2016, e ainda resposta à comunicação, para utilização de edifício após operação urbanística sujeita a controlo prévio, como indústria tipo 3, datada de 9 de dezembro de 2025;

7- Foi apresentado pela empresa projeto de horário de trabalho que se mostra conforme;

8- O processo foi regularmente instruído e comprovam-se os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam, o membro do Governo responsável pela área do trabalho, no uso das competências delegadas pela Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, o Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, nos termos do Despacho n.º 9158/2025, de 4 de agosto, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 148, na sua atual redação, e o membro do Governo responsável pelo setor de atividade em causa, no uso das competências delegadas pelo Ministro da Agricultura e Mar, o Secretário de Estado da Agricultura, nos termos do Despacho n.º 9586/2025, de 12 de agosto, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 154, na sua atual redação conferida pelo Despacho n.º 15290/2025, de 23 de dezembro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 246, o seguinte:

Autorizar a empresa F. V. Rações, L.^{da} a laborar continuamente no estabelecimento industrial sito na Estrada Nacional 115, Ponte Seca, 2510-748 Gaeiras, Óbidos, Santarém, pelo período máximo de cinco anos.

31 de agosto de 2026 - O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Adriano Rafael Moreira*.

8 de setembro de 2026 - O Secretário de Estado da Agricultura, *João Moura*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

Tremas e Parábolos, L.^{da} - Autorização de laboração contínua

A empresa Tremas e Parábolos, L.^{da}, com o NIPC 514 879 831, e sede comercial na Avenida Engenheiro Duarte Pacheco, Torre 2, 15.º-B, 1070-102 Lisboa, prosseguindo a atividade económica da olivicultura (CAE 1261), requereu, nos termos e para os efeitos do artigo 16.º, número 3 da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, na sua atual redação, autorização para laborar continuamente no estabelecimento sito na Herdade Maria da Guarda, na Estrada de Vale de Vargo, concelho de Serpa.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação.

Aplica-se, igualmente, à requerente o contrato coletivo de trabalho (CCT) entre a Associação Agricultores do Baixo Alentejo e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 17, de 8 de maio de 2023 - Revisão global, com a última alteração CCT n.º 225/2025, de 15 de maio, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 18, de 15 de maio de 2025, bem como a Portaria de Extensão n.º 78/2026/1, de 13 de fevereiro.

A requerente fundamenta o pedido, essencialmente, em motivos de natureza económica, operacional e técnica, porquanto o processo industrial de produção de azeite é uma atividade sazonal, que decorre, genericamente, durante cinco meses do ano, em concreto de outubro a fevereiro.

A matéria-prima na origem do azeite é a azeitona, cuja apanha se realiza igualmente de outubro a fevereiro, exatamente no momento da sua maturação, tratando-se de um produto altamente perecível, pelo que, a sua transformação deve ocorrer no mais curto período possível, sob pena de ocorrerem prejuízos económicos e financeiros. Não obstante, a unidade industrial possuir mecanismos de minoração desta limitação, considera a requerente que tais perdas só são evitáveis, mediante o recurso ao regime de laboração contínua.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime de laboração contínua, a empresa requerente apresentou as respetivas declarações de concordância.

Assim, e considerando que:

- 1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;
- 2- Foi apresentada, pela empresa, informação de que não existem estruturas de representação colectiva dos trabalhadores;
- 3- A situação respeitante aos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua, encontra-se acima expressa, tendo sido apresentada declaração de concordância coletiva para o regime de laboração contínua subscrita pelos trabalhadores abrangidos;
- 4- A empresa é titular da Licença de Exploração Industrial n.º 06 02 13/154 12/06/12, emitido a 10 de fevereiro de 2012, pela Direção Regional da Agricultura e Pescas do Alentejo do Ministério do Mar, Agricultura, Ambiente e Ordenamento do Território;
- 5- Foi apresentado projeto de horário de trabalho e respetivo teor, que se mostra conforme;
- 6- O processo foi regularmente instruído e comprovam-se os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam, o membro do Governo responsável pela área do trabalho, no uso das competências delegadas pela Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, o Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, nos termos do Despacho n.º 9158/2025, de 4 de agosto, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 148, e o membro do Governo responsável pelo setor de atividade em causa, no uso das competências delegadas pelo Ministro da Agricultura e Mar, o Secretário de Estado da Agricultura, nos termos do Despacho n.º 9586/2025, de 12 de agosto, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 154, alterado pelo Despacho n.º 15290/2025, de 23 de dezembro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 246, o seguinte:

É autorizada a empresa Tremas e Parábolas, L.^{da}, NIPC 514 879 831 a laborar continuamente, pelo prazo de cinco anos, no estabelecimento industrial sito na Herdade Maria da Guarda, na Estrada de Vale de Vargo, concelho de Serpa, no decurso dos períodos da campanha sazonal da azeitona, a realizar até 2031.

31 de agosto de 2026 - O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Adriano Rafael Moreira*.

8 de setembro de 2026 - O Secretário de Estado da Agricultura, *João Moura*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Infralobo - Empresa de Infra-Estruturas de Vale do Lobo, EM e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP

CAPÍTULO I

Disposições gerais

SECÇÃO I

Âmbito e vigênciaCláusula 1.^a**Âmbito**

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga por um lado, a Infralobo - Empresa de Infraestruturas de Vale do Lobo, EM, sita em Vale do Lobo, freguesia de Almancil, concelho de Loulé, adiante designada por empresa ou Infralobo e, por outro, a totalidade dos trabalhadores ao seu serviço ou que venham a ser contratados futuramente, aqui representados pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP.

2- Para efeitos do número 1 da alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho e nos termos dos artigos 496.º e 497.º do mesmo diploma estima-se que serão abrangidos pelo presente AE cerca de 75 (setenta e cinco) trabalhadores.

3- Para efeitos do disposto nos números anteriores, são considerados ao serviço da empresa, os trabalhadores oriundos da empresa turística Vale do Lobo do Algarve, L.^{da}, os trabalhadores contratados ou a contratar ao abrigo do regime do contrato individual de trabalho, e os trabalhadores em funções na empresa oriundos da Câmara Municipal de Loulé ou do setor empresarial local.

4- Sempre que, no presente AE, se refira as designações «trabalhador» ou «trabalhadores» é garantida a igualdade de género.

5- O presente AE, vincula reciprocamente as partes outorgantes ao seu cumprimento integral e solidariamente o Município de Loulé enquanto detentor de influência dominante na empresa nos termos do número 1 do artigo 19.º da Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto.

6- Para efeitos do disposto no número 1 da alínea c) do artigo 492.º do Código do Trabalho, o âmbito de atividade da empresa corresponde ao código de atividade económica (CAE, REV. 3) 36002 - Captação e distribuição de água para consumo público; 37001 - Recolha tratamento e rejeição de efluentes; 38112 - Recolha e depósito de RU e 81300 - Atividades de plantação e manutenção de jardins (que inclui a limpeza urbana - 81292) - CAE 42990 - Construção de outras obras de engenharia civil (ou em códigos específicos da divisão 42, como 42110 - Construção de estradas) entre outros que venham a constar nas atividades delegadas.

Cláusula 2.^a**Vigência, denúncia e revisão**

1- O acordo de empresa terá uma vigência de 4 anos, renovável automaticamente por igual período se

nenhuma das partes o denunciar, nos termos da presente cláusula e nos termos da legislação vigente sobre a matéria.

2- Havendo lugar a denúncia, total ou parcial, as matérias objeto da mesma, ou o AE denunciado, mantêm-se em regime de sobrevivência durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou no mínimo durante 18 meses.

3- A denúncia far-se-á com o envio à outra parte outorgante da proposta de denúncia, através de correio eletrónico, nomeadamente geral@infralobo.pt e algarve@sintap.pt, da Infralobo e SINTAP respetivamente.

4- A contraparte deverá enviar à parte denunciante uma contraproposta até trinta dias após a receção da proposta de denúncia, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto, sempre que não apresente contraproposta específica para cada matéria, assumindo-se como contraproposta a vontade expressa de negociar.

5- A parte denunciante dispõe do prazo de 15 dias para examinar a contraproposta.

6- Iniciam-se as negociações após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

7- Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao ministério responsável pela área laboral. A versão final, que traduz a vontade das partes, será enviada cópia ao ministério responsável pela área laboral.

8- Sempre que se verifique, pelo menos, três alterações ou sejam revistas mais de dez cláusulas deste AE, será feita a republicação automática do novo texto consolidado no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

SECÇÃO II

Disposições gerais

Cláusula 3.^a

Conselho de administração

O conselho de administração é o órgão máximo de gestão da empresa.

Cláusula 4.^a

Estatuto dos trabalhadores

1- O estatuto dos trabalhadores da Infralobo baseia-se no regime do contrato individual de trabalho.

2- Os trabalhadores contratados no âmbito do contrato individual de trabalho e os trabalhadores pertencentes aos quadros da administração local são iguais perante os direitos e deveres instituídos na empresa.

Cláusula 5.^a

Princípio geral

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

2- Na execução do contrato de trabalho devem, as partes, colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

3- As condições de prestação de trabalho devem favorecer a compatibilização da vida profissional com a vida familiar do trabalhador, bem como assegurar o respeito das normas aplicáveis em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho.

4- No exercício das suas funções o trabalhador deve ter presente, em primeiro lugar, a prossecução dos objetivos da empresa.

Cláusula 6.^a

Deveres da Infralobo

1- A empresa obriga-se a:

- a) Cumprir rigorosamente a lei e este AE, bem como os regulamentos dele emergentes;
- b) Cumprir e fazer cumprir as normas legais e contratuais sobre prevenção, higiene e segurança no trabalho;
- c) Não exigir dos trabalhadores a execução de tarefas incompatíveis com a sua categoria profissional, com exceção dos casos previstos na lei e neste AE;
- d) Não exigir dos trabalhadores a execução de atos ilícitos ou contrários a regras deontológicas de profissão ou que violem normas de segurança;
- e) Facultar aos trabalhadores o seu processo individual, sempre que aqueles o solicitem;

f) Emitir e entregar ao trabalhador, sempre que este o solicitar, ainda que no momento ou após cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, certificados ou certidões, onde constem todos os factos por este expressamente solicitados;

g) Segurar todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho;

h) Prestar aos trabalhadores assistência judicial, quando estes dela careçam por atos ou omissões inerentes à função que desempenhem, desde que não haja infração disciplinar;

i) Prestar formação profissional aos trabalhadores nos termos legais e contratualmente aplicáveis;

j) Fornecer aos trabalhadores, a título gratuito, os instrumentos e equipamentos necessários ao desempenho das respetivas funções;

k) Entregar a cada trabalhador um exemplar deste AE.

2- Em todo o omissos nas alíneas anteriores cumprir-se-á o estipulado no artigo 127.º do Código do Trabalho.

Cláusula 7.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Todos os trabalhadores devem:

a) Cumprir rigorosamente o disposto neste AE;

b) Cumprir e fazer cumprir as ordens e determinações da administração e dos seus superiores hierárquicos, salvo se estas forem contrárias à lei, a este AE ou aos seus direitos e garantias;

c) Respeitar e fazer-se respeitar, perante a entidade empregadora, superiores hierárquicos e trabalhadores dentro do local de trabalho ou em quaisquer instalações da empresa, bem como zelar e pugnar por uma boa imagem desta;

d) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes sejam confiados;

e) Cumprir e fazer cumprir, rigorosamente, as regras de segurança e saúde no trabalho (SST);

f) Prestar aos seus colegas de trabalho todos os conselhos e ensinamentos que lhes sejam úteis;

g) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

h) Abster-se de negociar por conta própria ou alheia em qualquer local da empresa ou em concorrência com esta;

i) Apresentar, por escrito, diretamente ou por intermédio dos seus representantes sindicais, os pedidos de esclarecimento e as reclamações que entenderem necessários;

j) Cumprir e fazer cumprir as indicações de ordem técnica e as normas de segurança das instalações;

k) Comunicar à empresa, em tempo útil, todas as alterações que se verifiquem no seu estado civil, agregado familiar, mudança de residência e currículo escolar ou académico;

l) Utilizar os equipamentos que a tal estejam obrigados, definidos no Regulamento de Fardamento e Equipamentos de Proteção Individual.

2- Em matéria de segurança e saúde no trabalho, mencionada na alínea e) do ponto anterior, a empresa obriga-se a aprovar e manter atualizado o Regulamento de Segurança e Saúde no Trabalho, que inclua as referidas matérias.

3- Em todo o omissos nas alíneas anteriores cumprir-se-á o estipulado no artigo 128.º do Código do Trabalho.

Cláusula 8.^a

Garantias do trabalhador

1- É proibido à Infralobo:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;

b) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;

c) Exercer ou consentir pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir, desfavoravelmente, nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei ou no presente AE;

e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou no presente AE;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho fora da área do município, salvo nos casos previstos na lei, ou no presente AE;

g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços indicados pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;

i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

k) Despedir qualquer trabalhador em contravenção com o disposto na lei e neste AE.

2- Em todo o omissis nas alíneas anteriores cumprir-se-á o estipulado no artigo 129.º do Código do Trabalho.

Cláusula 9.^a

Princípio da não discriminação

Constitui ainda dever da Infralobo, respeitar e fazer respeitar, em todas as relações reguladas pelo AE, o princípio da não discriminação em função do sexo, da ideologia política, da raça, da confissão religiosa ou da sindicalização.

Cláusula 10.^a

Princípio sobre a igualdade

Para efeitos da aplicação do princípio da igualdade, nenhum trabalhador pode ser prejudicado, beneficiado ou preterido no emprego, no recrutamento, no acesso, na formação, na promoção, na progressão na carreira ou na retribuição.

A empresa deverá aprovar e manter atualizado o código que regule e salvaguarde os princípios da igualdade e não discriminação.

Cláusula 11.^a

Coação e assédio

1- Todos os trabalhadores têm o direito a exercer a sua atividade profissional de forma efetiva e sem quaisquer constrangimentos, no respeito integral pela dignidade da pessoa humana.

2- Se a violação do disposto no número 1 da presente cláusula decorrer de conduta praticada por superior hierárquico, o trabalhador afetado deve denunciar a situação junto dos responsáveis da empresa, que terão de agir em sede disciplinar, sem prejuízo do recurso aos meios legais competentes.

3- Para salvaguardar o disposto nos números anteriores, a empresa obriga-se a aprovar e manter atualizado o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho.

Cláusula 12.^a

Dever de informação

Todos os trabalhadores da Infralobo têm o dever de conhecer as decisões tomadas pelo conselho de administração nos assuntos que respeitem às competências das unidades orgânicas em que se integram.

Cláusula 13.^a

Formação profissional

1- A empresa deve elaborar, e rever anualmente, um plano plurianual de formação.

2- O plano de formação deve corresponder ao mandato do conselho de administração, isto é, quatro anos.

3- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de horas de formação contínua, de acordo com o Código do Trabalho.

4- Sendo o trabalhador contratado a termo por período igual ou superior a três meses, a um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano, de acordo com o referido código.

5- Os princípios que visam promover e regular a formação profissional na empresa, de acordo com as obrigações do Código do Trabalho e com o determinado pela administração serão vertidos no Regulamento da Formação Profissional da Infralobo.

CAPÍTULO II

Categorias profissionais

SECÇÃO I

Disposições gerais

Cláusula 14.^a

Classificação profissional e carreiras

1- Os trabalhadores da Infralobo são integrados numa das carreiras e categorias previstas no regulamento de organização dos serviços da Infralobo (ROS-IL), em conformidade com as funções desempenhadas, sem prejuízo de novas que venham a ser criadas por necessidade da empresa, o que obriga à adaptação do referido ROS-IL.

2- Os perfis funcionais, das carreiras e categorias, serão os previstos no ROS-IL sem prejuízo de os trabalhadores poderem prestar tarefas afins ou funcionalmente ligadas com a sua categoria profissional desde que não impliquem desvalorização profissional. Caso sejam criados novos perfis funcionais, por necessidade da empresa, haverá uma adaptação ao referido ROS-IL.

3- Caso exista a necessidade de criar uma nova carreira ou categoria, nos termos do número 1, a Infralobo compromete-se a comunicar a situação ao sindicato outorgante do presente AE.

4- O disposto nos números anteriores confere ao trabalhador, sempre que o exercício das funções acessórias exigir especiais qualificações, o direito a formação profissional.

5- As carreiras profissionais e respetivos conteúdos funcionais constam no anexo I.

Cláusula 15.^a

Estrutura orgânica

A organização, estrutura e funcionamento dos serviços da Infralobo são da competência do conselho de administração, devendo ser comunicada aos sindicatos outorgantes do presente AE, através do envio do ROS-IL, com o respetivo organograma.

Cláusula 16.^a

Mapa de pessoal

A empresa obriga-se a enviar, anualmente, o seu mapa de pessoal, aprovado na reunião da assembleia geral convocada para a aprovação da proposta de plano de atividades e orçamento.

Cláusula 17.^a

Tabela salarial

1- A tabela remuneratória única da Infralobo (TRU-IL), estabelece o sistema de retribuição da empresa conforme consta no anexo II.

2- A tabela salarial é atualizada, anualmente, de acordo com as alterações à tabela remuneratória única (TRU) aprovada para a Administração Pública e com os mesmos efeitos legais.

3- Em caso de conflitualidade resultante de tabelas salariais aprovadas em AE distintos, aplica-se a tabela mais favorável para os trabalhadores.

4- Todas as atualizações a que houver lugar serão implementadas após pronúncia do sindicato, e com efeitos retroativos a janeiro desse ano.

Cláusula 18.^a

Mobilidade do pessoal

1- A afetação do pessoal será estabelecida por despacho do presidente do conselho de administração, mediante deliberação do conselho de administração.

2- A afetação do pessoal referida no ponto anterior pode ser subdelegada num diretor, por despacho do presidente do conselho de administração.

3- A mera distribuição e mobilidade do pessoal de cada unidade orgânica, para garantir a funcionalidade dos serviços, é da competência da respetiva direção ou chefia, sem prejuízo das garantias do trabalhador consignadas no Código do Trabalho e no presente AE.

SECÇÃO II

Alteração das situações jurídicas

Cláusula 19.^a

Alteração da situação jurídica

1- A alteração na situação jurídica do trabalhador faz-se por promoção ou por progressão, consoante se processe para nível ou para escalão diferente.

2- A alteração da situação jurídica pode-se ainda acionar:

- a) Por concurso interno, desde que os candidatos reúnam as condições exigidas para o ingresso na categoria;
- b) Pela modificação da carreira, desde que o trabalhador possua os requisitos necessários para o ingresso, podendo estes ser dispensados quando o trabalhador já desempenhe funções na respetiva área profissional há pelo menos 2 anos.

3- Excecionalmente, por mérito, o conselho de administração, poderá determinar a modificação da situação jurídica dos trabalhadores concedendo-lhes uma situação mais favorável. Esta decisão obriga à fundamentação, com apresentação de evidências, por parte do presidente do conselho de administração em relação aos diretores e dos diretores de serviços da respetiva unidade orgânica em relação aos seus trabalhadores.

4- As situações de alteração jurídica identificadas nos pontos anteriores estão condicionadas à disponibilidade no mapa de pessoal e a garantia da rubrica no orçamento da empresa.

5- Sempre que haja alteração da situação jurídica, nomeadamente alteração da carreira, deverá ser emitida declaração com nova posição do trabalhador, bem como a data do efeito desta, nos meios de comunicação interna da empresa.

Cláusula 20.^a

Promoção

1- Promoção é a mudança para o nível seguinte na respetiva carreira e opera-se para o escalão a que corresponda a retribuição base imediatamente superior.

2- As regras de promoção serão definidas num regulamento de avaliação de desempenho da Infralobo que, depois de aprovado, deverá manter-se atualizado.

3- O Regulamento de Avaliação de Desempenho da Infralobo, a ser proposto pelo conselho de administração e aprovado pela assembleia geral da empresa terá, obrigatoriamente, o parecer do sindicato.

Cláusula 21.^a

Progressão

1- A progressão faz-se pela mudança de escalão no mesmo nível, e informação favorável do superior hierárquico em função da avaliação de desempenho.

2- As regras de progressão são definidas no Regulamento de Avaliação de Desempenho da Infralobo.

SECÇÃO III

Comissão de serviço

Cláusula 22.^a

Comissão de serviço

1- Os trabalhadores da Infralobo poderão desempenhar funções diferentes das previstas no seu conteúdo funcional em regime de comissão de serviço.

2- A comissão de serviço é efetuada mediante deliberação do conselho de administração e depende da concordância do trabalhador.

3- A comissão de serviço é válida pelo período de 4 anos, tacitamente renovada, na falta de declaração de vontade em contrário.

4- A comissão de serviço é suspensa caso o trabalhador seja indicado por nomeação, por mobilidade ou eleito para cargo político. Outras situações obrigam a deliberação do conselho de administração.

SECÇÃO IV

Recrutamento e seleção

Cláusula 23.^a

Recrutamento e seleção

As regras de recrutamento e seleção são definidas no Regulamento de Recrutamento e Seleção da Infralobo, a ser proposto pelo conselho de administração, aprovado pela assembleia geral da empresa e com o parecer do sindicato.

SECÇÃO V

Avaliação de desempenho

Cláusula 24.^a

Avaliação de desempenho

As regras de avaliação de desempenho são definidas no Regulamento de Avaliação de Desempenho da Infralobo.

CAPÍTULO III

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Duração e organização do trabalho

SUBSECÇÃO I

Duração do trabalho

Cláusula 25.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho não poderá exceder as quarentas horas em cada semana, nem as oito horas diárias.

2- A Infralobo compromete-se, de forma progressiva, e durante o período de vigência deste AE, de equiparar o período normal de trabalho à autarquia de Loulé.

3- Sem prejuízo do disposto noutras disposições deste AE, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma hora nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

4- O trabalhador terá direito a um dia de descanso semanal, que poderá ser ou não coincidente com o domingo.

5- Para além do dia de descanso referido no número anterior, o trabalhador terá direito a descanso complementar, o qual poderá ser coincidente ou não com o sábado.

6- Quando o trabalhador estiver organizado por turnos rotativos, os horários de trabalho serão escalonados para que cada trabalhador tenha dois dias de descanso, por cada cinco dias de trabalho.

Cláusula 26.^a

Duração e organização do tempo de trabalho

1- Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está a desempenhar a atividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as respetivas interrupções e intervalos.

2- A duração e organização do tempo de trabalho são objeto de um Regulamento de Horário de Trabalho da Infralobo, a ser proposto pelo conselho de administração, aprovado pela assembleia geral da empresa e com o parecer do sindicato.

Cláusula 27.^a

Períodos de funcionamento e atendimento

1- Entende-se por período de funcionamento da empresa, o período diário durante o qual os serviços exercem a sua atividade.

2- Entende-se por período de atendimento da empresa, o período durante o qual os serviços estão abertos para atender o público, sendo inferior ao período de funcionamento.

3- Na determinação do horário de atendimento, e respetivo preenchimento pelos trabalhadores designados para efeito, deverá atender-se aos interesses do público e respeitar os direitos dos trabalhadores consagrados na lei e neste AE.

4- As regras de funcionamento e atendimento serão vertidas no regulamento de horário de trabalho da Infralobo.

Cláusula 28.^a

Modalidades de horário de trabalho

1- Em função da natureza das suas atividades, podem os serviços adotar uma ou, simultaneamente, mais do que uma das seguintes modalidades de horário:

- a) Horário rígido;
- b) Jornada contínua;
- c) Horário desfasado.

2- Para além dos horários referidos no número anterior, podem ser fixados horários específicos de harmonia com o previsto na lei.

3- A forma de prestação de trabalho, duração, organização, regras de marcação, assiduidade e pontualidade são definidas no Regulamento de Horário de Trabalho da Infralobo.

Cláusula 29.^a

Horário rígido

Entende-se por horário rígido aquele que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com hora de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.

Cláusula 30.^a

Jornada contínua

1- Entende-se por jornada contínua a que consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso de trinta minutos, que deve ser gozado a meio da jornada de trabalho, para que cada trabalhador não preste mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

2- O tempo de pausa conta, para todos os efeitos, como tempo de trabalho efetivo.

3- A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia.

Cláusula 31.^a

Horário desfasado

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

Cláusula 32.^a**Trabalho suplementar**

- 1- Considera-se trabalho suplementar toda a atividade prestada fora do período normal de trabalho.
- 2- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando haja acréscimo eventual e transitório de trabalho, em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa e para evitar danos diretos e imediatos para pessoas e equipamentos.
- 3- Quando ocorram os motivos previstos no número anterior, será prestado trabalho suplementar mediante ordem de um superior hierárquico.
- 4- O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando expressamente o solicite, invocando motivos graves da sua vida pessoal ou familiar.
- 5- Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos onze horas sobre o termo da prestação de trabalho.
- 6- O disposto no número anterior poderá não ser aplicado quando o trabalho suplementar for prestado por motivo de força maior ou para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa, garantindo-se ainda assim um período mínimo de oito horas sobre o termo da prestação do trabalho.
- 7- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, dia de descanso semanal complementar ou feriado, confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, que se vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho, devendo ser gozado nos 30 dias seguintes, mediante acordo prévio entre as partes.
- 8- A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório, qualquer que seja a sua duração, confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório remunerado, que deverá ser gozado nos três dias úteis seguintes, salvo casos excecionais, em que poderá ser gozado no prazo máximo de 30 dias de calendário, mediante acordo prévio entre as partes.
- 9- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório, complementar ou feriado não poderá exceder o tempo equivalente a um período normal de trabalho.
- 10- Os limites ao trabalho suplementar na empresa são os seguintes:
 - a) 200 horas anuais;
 - b) 2 horas diárias em dias normais de trabalho;
 - c) 7 horas e trinta minutos diárias em dia de descanso semanal ou feriado.
- 11- Os limites previstos no disposto do número anterior poderão não se aplicar, quando o trabalho suplementar for prestado por motivo de força maior ou para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa.

SECÇÃO II

Feriados, férias, faltas e licenças

SUBSECÇÃO I

Feriados e tolerância de ponto

Cláusula 33.^a**Feriados e tolerâncias de ponto**

- 1- Para além dos feriados obrigatórios é ainda considerado como feriado o do Município de Loulé.
- 2- A empresa compromete-se a conceder as tolerâncias de ponto definidas pela Câmara Municipal de Loulé.
- 3- A empresa concede, ainda, tolerâncias de ponto adicionais, em situações previamente definidas pelo conselho de administração.
- 4- As tolerâncias de ponto obedecem ao seguinte regime:
 - a) Em função da natureza dos trabalhos a prestar, a empresa poderá definir os setores relativamente aos quais a tolerância será:
 - i) Gozada em dia diferente, a fixar por esta, exceto o dia do aniversário: se coincidir com o sábado, domingo ou feriado, será gozado no dia útil seguinte;
 - ii) Remunerada como trabalho suplementar em dia de descanso complementar.
 - b) Os trabalhadores que se encontrem ausentes, independentemente do motivo, não têm direito a qualquer

compensação, com exceção dos trabalhadores que se encontrem em período de gozo de férias, que usufruirão das referidas tolerâncias, em data oportuna, a acordar entre as partes.

SUBSECÇÃO II

Férias

Cláusula 34.^a

Férias

1- Os trabalhadores ao serviço da empresa têm direito a um período anual de férias remuneradas com a duração de 22 dias úteis, salvo o disposto no número seguinte.

2- Ao período de férias previsto no número 1, acresce 1 dia útil de férias por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado.

3- A duração do período de férias pode ainda ser aumentada no quadro de sistemas de recompensa através da avaliação de desempenho, até a um limite máximo de 4 dias.

4- O disposto no número anterior aplica-se a partir de 1 de janeiro de 2028, após conhecimento da avaliação de desempenho do ano 2027.

5- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre os trabalhadores e a empresa.

6- Em caso de desacordo, compete à empresa fixar o período de férias, que não pode iniciar-se em dia de descanso semanal do trabalhador, ouvida a comissão de trabalhadores ou os delegados sindicais, na falta desta.

7- Será elaborado um mapa de férias, que a empresa afixará nos locais de trabalho até 30 de abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

8- Na marcação do período de férias será assegurado o seu gozo simultâneo pelos membros do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa, se nisso tiverem conveniência, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.

9- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos neste AE, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 35.^a

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

1- Se a empresa não cumprir, culposamente, total ou parcialmente a obrigação de conceder férias nos termos deste AE, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o estipulado no Código do Trabalho.

2- O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação de sanções em que a empresa incorra por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

SUBSECÇÃO III

Faltas

Cláusula 36.^a

Definição de falta

1- Por falta entende-se a ausência do trabalhador do local habitual de prestação do trabalho, durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

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

Cláusula 37.^a

Faltas justificadas

1- Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

a) Casamento do trabalhador, por quinze dias seguidos;

b) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, vinte dias úteis consecutivos;

- c) Falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha reta não incluídos na alínea anterior (pais, sogros, padrastos, madrastras), até cinco dias úteis;
 - d) Falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha colateral (genros, noras), até cinco dias úteis;
 - e) Falecimento de filho ou enteado, vinte dias úteis consecutivos;
 - f) Falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos e graus seguintes assim como afins nos mesmos graus da linha reta, e ainda irmãos e cunhados, dois dias úteis consecutivos;
 - g) O trabalhador inicia o gozo dos dias estabelecidos, segundo opção do interessado, no dia do óbito, no do seu conhecimento ou no da realização fúnebre e são utilizados num único período;
 - h) Se o falecimento ocorrer no final do dia, após se verificar o cumprimento, pelo trabalhador, do período normal de trabalho, deve a contagem dos dias de ausência ao trabalho por motivo de falecimento iniciar-se no dia seguinte;
 - i) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
 - j) As motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei e neste AE;
 - k) As ausências não superiores a quatro horas e apenas pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola com objetivo de se inteirar da situação educativa de filho menor;
 - l) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores nos termos previstos na lei e neste AE;
 - m) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;
 - n) As aprovadas previamente ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
 - o) Para efeitos da alínea anterior, são consideradas previamente autorizadas as seguintes ausências:
 - i) No caso de trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, pelo tempo necessário a acorrer a sinistro ou acidente e ainda pelo tempo e nos moldes necessários à sua participação nas ações de formação contínua ministrada para efeitos das funções decorrentes do estatuto legal de bombeiros voluntários;
 - ii) Para efeitos de doação de sangue, a título gracioso, por um dia e nunca mais de uma vez por trimestre.
 - p) Todas as outras previstas na legislação vigente.
- 2- São consideradas injustificadas, todas as faltas não previstas nos números anteriores.
- 3- São consideradas estas faltas justificadas para trabalhadores com horário de trabalho normal. Caso seja diferente, aplica-se a equiparação ao horário normal.

Cláusula 38.^a

Complemento em caso de incapacidade por acidente de trabalho ou doença profissional

- 1- Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta para o trabalho normal proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará conseguir a reconversão dos acidentados para função compatível com o nível de incapacidade.
- 2- Se a retribuição da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade for inferior à auferida à data da baixa ou à que futuramente venha a ser atribuída à mesma categoria, a empresa pagará a respetiva diferença.

SUBSECÇÃO IV

Licenças

Cláusula 39.^a

Licença sem retribuição

- 1- A empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido escrito deste, licença sem retribuição.
- 2- A licença pode ser recusada por inconveniência de serviço.
- 3- A licença determina a suspensão do contrato de trabalho, com os efeitos previstos no artigo 295.º do Código do Trabalho.
- 4- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho.
- 5- O trabalhador beneficiário de licença sem retribuição mantém o direito ao lugar, figurando nos mapas de pessoal da empresa.

SECÇÃO III

Retribuição

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

Cláusula 40.^a

Definição de retribuição

1- Considera-se retribuição aquilo a que o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho nos termos da lei, do presente AE, do contrato individual de trabalho e dos usos da empresa.

2- Para os efeitos deste AE consideram-se abrangidos na retribuição, a retribuição base mensal bem como todas as prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

3- Salvo prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

4- A retribuição base mensal de cada trabalhador é a que consta na tabela remuneratória única da Infralobo (TRU-IL).

Cláusula 41.^a

Forma de pagamento

1- O pagamento da retribuição será efetuado no dia 20 de cada mês, podendo ser antecipado caso coincida com feriado ou fim-de-semana.

2- Esta retribuição será paga por transferência bancária ou outro meio legalmente admissível.

3- Antes do pagamento da retribuição, a empresa está obrigada a entregar ao trabalhador documento preenchido de forma indelével, onde conste o nome completo deste, a respetiva carreira, nível e escalão, número de inscrição na instituição de previdência respetiva, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas a trabalho suplementar e a trabalho prestado em dias de descanso ou feriados, subsídios, todos os descontos e deduções devidamente especificados, o número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais, bem como o montante líquido a receber.

Cláusula 42.^a

Outras atribuições patrimoniais

Poderão ser atribuídos subsídios ou abonos sem carácter de permanência e regularidade em conformidade com o previsto no presente AE.

SUBSECÇÃO II

Outras retribuições, subsídios e suplementos

Cláusula 43.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar até 100 horas anuais é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

- a) 25 % por cada hora ou fração desta, em dia útil;
- b) 37,5 % por cada hora ou fração subsequente, em dia útil;
- c) 50 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em feriado.

2- O trabalho suplementar superior a 100 horas anuais é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

- a) 50 % por cada hora ou fração desta, em dia útil;
- b) 75 % por cada hora ou fração subsequente, em dia útil;
- c) 100 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em feriado.

3- Quando o trabalho suplementar prestado não tenha ligação com o período normal de trabalho, ao trabalhador será sempre assegurado o pagamento, no mínimo, de uma hora, independentemente do tempo de trabalho efetivamente prestado, se este for inferior.

Cláusula 44.^a

Retribuição do trabalho noturno

1- A prestação de trabalho durante o período noturno estabelecido nos termos da cláusula 42.^a confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 25 % sobre a retribuição horária, por cada hora de trabalho prestado.

2- Considera-se noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

Cláusula 45.^a

Retribuição e subsídio no período de férias

1- Além da retribuição correspondente ao seu período de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao legalmente previsto, que será pago juntamente com a retribuição do mês de junho.

2- A redução do período de férias não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

3- Para o efeito do disposto no número anterior, não se considera incluído no conceito de retribuição qualquer subsídio ou abono que o trabalhador receba regularmente, como por exemplo, de disponibilidade, prevenção, insalubridade, penosidade e risco, abono para falhas e ainda horas suplementares e outras de carácter análogo, exceto isenção de horário de trabalho.

4- A suspensão do contrato de trabalho desobriga a empresa do pagamento do subsídio de férias desde que o mesmo seja pago pela Segurança Social.

Cláusula 46.^a

Subsídio de Natal

1- O trabalhador tem direito a receber um subsídio de Natal igual à retribuição base mensal.

2- O subsídio de Natal será pago com a retribuição do mês de novembro.

3- Para o efeito do disposto no número um, não se considera incluído no conceito de retribuição qualquer subsídio ou abono que o trabalhador receba regularmente, como por exemplo, subsídio de refeição, de disponibilidade, prevenção, turno, isenção de horário, insalubridade, penosidade e risco, abono para falhas e ainda horas suplementares e outras de carácter análogo.

4- A suspensão do contrato de trabalho desobriga a empresa do pagamento do subsídio de Natal desde que o mesmo seja pago pela Segurança Social.

Cláusula 47.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores têm direito a receber, por cada dia de trabalho efetivo, o subsídio de refeição.

2- O valor não pode ser inferior ao valor de referência praticado na administração pública que é pago em numerário, nem ao valor do ano anterior, mantendo-se tal referência mesmo que o trabalhador opte pelo pagamento em cartão ou vale de refeição.

3- O conselho de administração decide, anualmente, o valor a aplicar no ano civil seguinte, valor que constará na TRU-IL.

4- O subsídio de refeição corresponde à quantia monetária paga pela entidade patronal ao trabalhador, por cada dia trabalhado (o que exclui os dias de férias, feriados, faltas em que não seja prestado trabalho efetivo com duração de, pelo menos, um período normal de trabalho diário - Período da manhã ou período da tarde, ou ainda, outros dias não trabalhados), como forma de subsidiar custos ou gastos diários incorridos com a refeição realizada durante o dia de trabalho.

5- O subsídio de alimentação corresponde a um mês de trabalho efetivo, contando que não existam faltas a descontar, e não será pago no mês correspondente ao pagamento do subsídio de férias.

6- O subsídio de refeição será devido sempre que o trabalhador preste, no mínimo, um período normal de trabalho diário (manhã/tarde).

7- Caso o trabalhador decida usufruir da refeição fornecida pela empresa ser-lhe-á descontado o respetivo subsídio de refeição.

Cláusula 48.^a**Subsídio de insalubridade, penosidade e risco**

O trabalho prestado em condições de insalubridade, penosidade e risco rege-se pela legislação em vigor para a Administração Pública.

Cláusula 49.^a**Subsídio de prevenção e de primeira intervenção**

1- Entende-se por serviço de prevenção e de primeira intervenção, aquele em que os trabalhadores não estão obrigados a permanecer fisicamente no serviço, mas apenas a ficar disponíveis para ocorrer a este sempre que solicitados.

2- O valor da retribuição das horas de serviço de prevenção ou intervenção é deliberado, anualmente, pelo conselho de administração, valor que constará na TRU-IL.

3- Caso exista necessidade de prestação de trabalho efetivo, no chamado período de prevenção ou de intervenção, será apurado o número de horas efetuadas, sendo estas pagas de forma igual ao cálculo do trabalho suplementar.

4- Durante o período referido no número anterior, cessa o pagamento do valor do subsídio de prevenção ou intervenção, não podendo existir duplicação de valores.

5- Em caso de prestação de trabalho efetivo em dia de descanso obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso a gozar nos três dias úteis seguintes, salvo casos excecionais, em que poderá ser gozado no prazo máximo de 30 dias de calendário, mediante acordo prévio entre as partes.

Cláusula 50.^a**Abono de falhas**

1- Os trabalhadores com funções de pagamento e ou recebimento, de valores monetários, têm direito a um abono mensal para falhas, no valor previsto na lei vigente para os trabalhadores que exercem funções públicas, salvaguardando os direitos adquiridos.

2- O pagamento do abono para falhas depende da verificação das condições do número anterior sendo pago 11 vezes por ano enquanto as mesmas se mantiverem.

Cláusula 51.^a**Deslocações em serviço no estrangeiro**

1- Entende-se por deslocação em serviço ao estrangeiro a realização temporária de trabalho fora de Portugal.

2- O abono de ajudas de custo para fazer face ao período de deslocação em serviço no estrangeiro confere direito a uma retribuição diária no valor previsto na lei vigente para os trabalhadores que exercem funções públicas, implicando a dedução do subsídio de refeição a que o trabalhador tinha direito.

CAPÍTULO IV**Matéria sindical****Cláusula 52.^a****Princípios gerais**

3- É direito dos trabalhadores inscreverem-se em associações sindicais.

4- Os trabalhadores e as associações sindicais têm o direito, irrenunciável, a desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais ou membro de direção de associação sindical.

5- À empresa é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 53.^a**Dever de informação**

É dever da empresa prestar à associação sindical outorgante todas as informações e esclarecimentos que esta solicite quanto ao cumprimento deste AE.

Cláusula 54.^a**Organização sindical na empresa**

1- Dirigentes sindicais são os elementos dos corpos gerentes dos sindicatos, das uniões, federações e confederações sindicais e ainda de qualquer outra associação sindical.

2- Os delegados sindicais são os representantes das associações sindicais na empresa, sendo eleitos pelos trabalhadores.

Cláusula 55.^a**Garantias dos trabalhadores com funções sindicais**

1- Os delegados sindicais têm o direito de exercer normalmente as suas funções, sem que tal possa constituir entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua retribuição.

2- É ainda proibido despedir, transferir ou de qualquer modo prejudicar o trabalhador devido ao exercício dos direitos relativos às funções sindicais.

Cláusula 56.^a**Comunicação à empresa**

1- A direção da associação sindical outorgante comunicará à empresa a identificação dos delegados sindicais eleitos, por intermédio de correio eletrónico, a qual será afixada nos locais reservados para afixação da informação sindical.

2- O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções de qualquer trabalhador abrangido pelo disposto no número anterior.

Cláusula 57.^a**Direitos dos delegados sindicais**

1- Os delegados sindicais têm direito a circular no interior da empresa para afixar textos, convocatórias e comunicações ou prestar quaisquer outras informações para conhecimento dos trabalhadores, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2- A empresa é obrigada a reservar locais apropriados à afixação da informação e documentação sindical, devendo esses locais ser escolhidos de comum acordo com os delegados sindicais.

3- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, as faltas dadas pelos delegados sindicais para o exercício das suas funções, consideram-se justificadas e contam para todos os efeitos legais, como serviço efetivo, salvo quanto à retribuição.

4- Cada delegado sindical tem direito a um crédito de doze horas remuneradas por mês para o exercício das suas funções.

5- Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer os direitos previstos nos números 3 e 4 desta cláusula, deverão avisar, por escrito, sempre que possível, a entidade patronal com a antecedência mínima de dois dias úteis.

6- Sempre que, por motivos de urgência ou imprevisibilidade, não seja possível avisar a entidade patronal, nos termos previstos no número anterior, os delegados sindicais que tenham exercido o referido direito, deverão enviar, por escrito, a comunicação do exercício dos direitos conferidos nos números 3 e 4 desta cláusula, no prazo de três dias úteis.

7- Os membros de direção de associação sindical têm direito a crédito de horas correspondente a quatro dias de trabalho por mês e a faltas justificadas nos termos do artigo 468.º do Código do Trabalho.

Cláusula 58.^a**Direito de reunião sindical na empresa**

1- Os trabalhadores têm direito a reunir-se em plenário geral durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

2- Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal nos locais de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos.

3- As reuniões referidas nos números anteriores podem ser convocadas pela comissão sindical, ou pelo delegado sindical, se aquela não existir, sendo comunicadas à empresa, com a antecedência mínima de dois dias, a data e a hora em que elas se efetuem.

4- Os dirigentes das organizações sindicais respetivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões, mediante comunicação escrita à administração com a antecedência mínima prevista no número anterior.

Cláusula 59.^a

Instalações da comissão sindical de empresa

1- Os delegados sindicais, têm direito a utilizar, quando necessário, um local no interior da empresa que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2- Para os efeitos previstos no número anterior, a empresa compromete-se em garantir que as referidas instalações possuem os meios adequados, tendo em conta os existentes na empresa, de forma a assegurar o exercício das suas funções.

Cláusula 60.^a

Reuniões com órgãos de gestão da empresa

1- Os delegados sindicais reunirão com os órgãos de gestão da empresa, ou quem estes designarem para o efeito, nomeadamente para discussão e análise de assuntos com interesse para a vida dos trabalhadores.

2- O tempo despendido nas reuniões previstas no número anterior é considerado para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo, não contando para o crédito de horas previsto nos termos da lei.

3- O disposto no número anterior aplica-se à participação dos delegados sindicais que sejam trabalhadores da empresa nas reuniões efetuadas no âmbito das negociações do AE.

Cláusula 61.^a

Quotização sindical

A empresa obriga-se, mensalmente, a cobrar e enviar ao sindicato respetivo, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado dos respetivos mapas de quotização total, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que se reportam.

Cláusula 62.^a

Consulta aos órgãos representativos dos trabalhadores

1- Quando no presente AE se estipular a consulta aos órgãos representativos dos trabalhadores, estes deverão pronunciar-se no prazo de dez dias úteis, contados a partir da data de receção do pedido, sem prejuízo de prazos diferentes estabelecidos noutras disposições.

2- Caso sejam necessários elementos adicionais relacionados com o objeto da consulta, deverão os órgãos representativos dos trabalhadores solicitá-los no prazo de cinco dias úteis.

3- O prazo estipulado no número anterior começará a ser contado novamente a partir da data da resposta da empresa.

4- A falta de resposta nos prazos estipulados nos números anteriores é entendida como aceitação tácita daqueles órgãos em relação à matéria objeto da consulta.

5- Ao disposto no número anterior excetuam-se os casos em que, por mútuo acordo, haja prorrogação daqueles prazos.

CAPÍTULO V

Disposições finais e transitórias

SECÇÃO I

Disposições finais

Cláusula 63.^a

Integração nos níveis remuneratórios

1- Os trabalhadores admitidos serão integrados na primeira posição da tabela remuneratória da carreira correspondente.

2- No caso de o trabalhador comprovar possuir experiência na carreira a que se candidata, mediante decisão do conselho de administração, poderá ser integrado numa posição remuneratória superior.

3- Excecionalmente, poderá ser atribuído o nível remuneratório subsequente ao indicado no mapa de pessoal no caso de ausência de candidaturas aprovadas ou no caso de candidaturas, dependendo da experiência profissional, habilitações literárias e formação.

4- Outra forma de integração em outros níveis remuneratórios é através da aprovação de uma estratégia de valorização formativa, académica e de representação dos trabalhadores da Infralobo. A estratégia deverá ser proposta pelo conselho de administração e aprovado pela assembleia geral da empresa, com o parecer do sindicato.

Cláusula 64.^a

Transmissão de unidade económica

1- A transmissão de unidade económica confere aos trabalhadores abrangidos pela transmissão do direito a optarem pela resolução dos respetivos contratos de trabalho, nos prazos indicados o número 3 do artigo 286.º-A do Código do Trabalho.

2- O tempo de serviço prestado no âmbito dos quadros de pessoal da Empresa Turística Vale do Lobo do Algarve, L.^{da}, conta como tempo de serviço efetivo para cálculo da compensação.

3- O montante da compensação devida ao trabalhador nos casos indicados no número 1 deve observância ao disposto na lei.

4- Para os efeitos previstos nos números anteriores, considera-se como vencimento o valor da retribuição base mensal do trabalhador acrescida dos subsídios previstos nas cláusulas, 47.^a, e 49.^a, quando pela forma específica de desempenho das suas funções, a eles tenham direito nos termos deste AE.

5- Estão excluídas do âmbito da presente cláusula as seguintes modalidades de cessação do contrato:

- a) Caducidade por reforma do trabalhador;
- b) Despedimento por justa causa imputável ao trabalhador;
- c) Denúncia do contrato por iniciativa do trabalhador sem justa causa.

Cláusula 65.^a

Regalias sociais

As regalias sociais são definidas no Regulamento das Medidas de Conciliação da Infralobo.

Cláusula 66.^a

Comissão de acompanhamento

1- As partes outorgantes podem criar uma comissão de acompanhamento, com competência para interpretar o presente AE e suprir as suas lacunas, caso se demonstre necessário.

2- A comissão de acompanhamento será composta por dois elementos escolhidos pelo sindicato outorgante e por igual número de elementos por parte da Infralobo e por um representante do respetivo conselho de administração.

3- A comissão de acompanhamento reunirá na sede da Infralobo, mediante convocatória de qualquer uma das partes, notificada à outra com a antecedência de 15 dias, devendo a convocatória indicar a agenda de trabalhos, bem como a data e hora da reunião.

4- A comissão de acompanhamento só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

5- As deliberações da comissão de acompanhamento tomadas por unanimidade são depositadas e publicadas nos mesmo termos que o presente AE e consideram-se, para todos os efeitos, parte integrante deste AE.

Cláusula 67.^a

Casos omissos

Aos casos omissos deste AE aplicam-se as disposições constantes das demais disposições legais vigentes, na parte que for mais favorável aos trabalhadores.

SECÇÃO II

Disposições transitóriasCláusula 68.^a**Avaliação de desempenho**

Os trabalhadores com mais de 6 meses de trabalho, no ano de 2026, ano de aprovação deste AE, ser-lhes-á atribuído 1 ponto de avaliação de desempenho.

Cláusula 69.^a**Integração na tabela salarial e escalões remuneratórios**

1- A integração nas carreiras/categorias profissionais, níveis de retribuição e princípios (de retribuição, antiguidade, vínculo contratual e funções de coordenação e de chefia) devem constar na TRU-IL.

2- A análise e aprovação da integração da isenção de horário de trabalho, na remuneração base, será realizada pelo conselho de administração.

Cláusula 70.^a**Condicionantes remuneratórias**

1- A retribuição base mensal dos quadros de diretores é, no máximo, 90 % da retribuição base mensal definida para o administrador em funções executivas.

2- Caso se verifique o não cumprimento, por excesso, do previsto no número 1, não serão aplicadas atualizações da retribuição até à sua regularização.

Cláusula 71.^a**Medida de salvaguarda**

1- O subsídio de refeição aprovado para o ano de 2026, a ser pago aos trabalhadores nos termos da cláusula 47.^a, é de 10,20 € (dez euros e vinte centimos).

2- O valor definido para o ano de 2026 entra em vigor com a aprovação deste AE.

3- No mês seguinte à aprovação do AE serão pagos os acertos retroativos a janeiro de 2026.

Almancil, 31 de julho de 2026.

Pela Infralobo - Empresa de Infraestruturas de Vale do Lobo, EM:

Paulo Valério Vieira Bernardo, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Paulo Jorge do Brito Teixeira, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Alda Sofia Galante Filipe, na qualidade de vogal do conselho de administração.

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

Carlos de Jesus Cabral Vaz da Silva, na qualidade de secretário nacional e mandatário do SINTAP.

Ana Luísa Lopes Paiva, na qualidade de secretário nacional e mandatária do SINTAP.

Pelo conselho de administração da Infralobo - Empresa de Infraestruturas de Vale do Lobo, EM:

Paulo Valério Vieira Bernardo, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Paulo Jorge do Brito Teixeira, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Alda Sofia Galante Filipe, na qualidade de vogal do conselho de administração.

ANEXO I

Mapa de pessoal

Grupo de pessoal	Carreira
Dirigente	Diretor de departamento
	Diretor de serviço
Chefia	Coordenador técnico
	Encarregado operacional
Técnico superior	Técnico superior
Ténico	Assistente técnico
Eletricista	Assistente operacional
Calceteiro	
Canalizador	
Motorista pesados	
Pedreiro	
Serralheiro	
Pintor	
Jardineiro	
Jardineiro auxiliar	
Operador de estação elevatória	
Servente	
Auxiliar de limpeza	

Artigo único

Excecionalmente, poderá ser atribuído o nível remuneratório subsequente ao indicado no mapa de pessoal no caso de ausência de candidaturas aprovadas ou no caso de candidaturas, dependendo da experiência profissional, habilitações literárias e formação profissional.

Perfis funcionais**Pessoal dirigente**

Diretor de departamento - Dirige o pessoal da direção em conformidade com as deliberações do conselho de administração ou decisões do administrador executivo ou decisões do diretor-geral, distribuindo o serviço do modo mais conveniente e zelando pela assiduidade do pessoal da direção a seu cargo; Colabora na elaboração do plano de atividades e orçamento, no âmbito da direção; Promove o controlo da execução do plano de atividades e orçamento, no âmbito da direção; Coordena a elaboração do relatório de atividades da direção; Assegura a eficiência dos métodos e processos de trabalho, a maior economia de emprego e produtividade de todos os recursos que lhe estão afetos; Elabora propostas de instruções, circulares normativas e regulamentos necessários ao exercício das suas atividades; Zela pelas instalações e material a seu cargo; Presta as informações e pareceres nos assuntos que devem ser submetidos à resolução do conselho de administração ou a qualquer dos seus membros, sempre que lhes sejam solicitados; Procede à afetação e mobilidade dos trabalhadores a seu cargo dentro da respetiva direção, de acordo com os princípios da boa gestão; Assiste, sempre que lhe for determinado, às reuniões do conselho de administração e participa nas reuniões de trabalho para que for convocado; Assegura a execução das deliberações do conselho de administração e dos despachos do presidente ou do administrador do conselho de administração.

Diretor de serviço - Hierarquicamente dependente do administrador executivo ou do diretor de departamento, coordena, organiza e controla a execução das atividades/tarefas da respetiva unidade orgânica; Colabora na proposta do plano de atividades e orçamento em colaboração com o administrador executivo ou do diretor de departamento da área correspondente; Prepara assuntos que careçam de deliberação do conselho de administração; Assiste, sempre que tal for determinado, a reuniões de trabalho para que for convocado;

Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e regulamentares sobre as matérias das respetivas competências e executar todas as demais atividades conexas.

Pessoal de chefia

Coordenador técnico - Hierarquicamente dependente do diretor de departamento ou do diretor de serviços, desempenha funções da respetiva área, orienta equipas e têm como função a distribuição, coordenação e controlo da respetiva equipa; É responsável pela afetação dos trabalhadores que supervisiona as diferentes tarefas, coordenando-os no exercício das suas atividades; Reúne-se periodicamente com o seu superior hierárquico, ao qual dá conhecimento do andamento das obras e tarefas e de quaisquer deficiências ou irregularidades, planeando com este o trabalho a efetuar e recebendo deste as diretrizes que devem orientar o trabalho.

Encarregado operacional - Hierarquicamente dependente do diretor de serviços ou do diretor de departamento ou do coordenador técnico, coordena, organiza e controla a execução das atividades/tarefas da área relacionada com a sua área de atividade; Colabora na proposta do plano de atividades e orçamento em colaboração com o diretor de serviços da área correspondente; Prepara assuntos que careçam de deliberação do conselho de administração; Assiste, sempre que tal for determinado, a reuniões de trabalho para que for convocado; Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e regulamentares sobre as matérias das respetivas competências e executar todas as demais atividades conexas.

Pessoal técnico superior

Nível habilitacional: Licenciatura.

Técnico superior - Exerce funções de estudo e aplicação de métodos e processos de natureza técnica, com autonomia e responsabilidade, enquadradas em planificação e conhecimentos profissionais adquiridos através de curso superior na área respetiva.

Pessoal técnico-administrativo

Nível habilitacional: 12.º ano ou curso técnico na área.

Assistente técnico - Tem como missão desenvolver funções que se enquadram em diretivas gerais dos dirigentes e chefias, tendo em vista assegurar o funcionamento da empresa. Executa tarefas englobadas nos seguintes âmbitos : Assegura a transmissão da comunicação entre os vários departamentos e entre estes e os particulares, através do registo, redação, classificação e arquivo de expediente e outras formas de comunicação; Executa e elabora trabalhos em sistemas informáticos, na ótica do utilizador; Trata informação, recolhendo e efetuando apuramentos estatísticos elementares e elaborando mapas, quadros ou utilizando qualquer outra forma de transmissão eficaz dos dados existentes; Recolhe, examina, confere e procede à escrituração de dados relativos às transações financeiras e contabilísticas, podendo assegurar a movimentação de fundo de manuseio/caixa; Recolhe, examina e confere elementos constantes dos processos, anotando faltas ou anomalias e providenciando pela sua correção e andamento, através de informações ou notas, em conformidade com a legislação existente; Organiza, calcula e desenvolve os processos relativos à situação de pessoal e à aquisição e/ou manutenção de material, equipamento, instalações ou serviços; Recebe, atende, presta informações e encaminha o público, prestando os esclarecimentos necessários, de acordo com as orientações fornecidas; Procede à digitalização, fotocópia e/ou registo de documentos no(s) programa(s) existente(s); Preenche e arquiva documentos; Estabelece contatos telefónicos com outras entidades; Assegura o secretariado das reuniões, preparando e distribuindo os documentos necessários à condução dos trabalhos; Procede à recolha de dados e elabora as correspondentes estatísticas; Assegura a compilação de informações de serviço que fundamentem as decisões dos responsáveis; Organiza os ficheiros e arquivos e os mantém atualizados; Procede ao aprovisionamento do material necessário ao funcionamento dos serviços da área de atividade em que se integra; Assegura a receção e expedição da correspondência.

Pessoal assistente operacional

Nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória ou conhecimentos comprovados na área.

Eletricista - Tem noções gerais de eletricidade e suas aplicações; Conhece as ferramentas e os instrumentos de medida a utilizar na profissão; Conhece o princípio de funcionamento das máquinas elétricas a corrente contínua e a corrente alternada; Conhece os perigos e as regras de segurança para trabalhos com corrente elétrica; estende, liga e repara cabos elétricos; Conhece o efeito da corrente elétrica no organismo humano e sabe como intervir em caso de eletrocussão; Conhece as normas que regulam a construção e a gestão das instalações de distribuição de energia elétrica e sabe pôr em prática os princípios de qualidade e segurança; Estima quantidades e materiais necessários para a execução de um determinado trabalho; Interpreta plantas (SIG/Autocad); Executa trabalhos de eletricista e serviços na rede de iluminação pública; Utiliza corretamente os meios, dispositivos de segurança e equipamentos de proteção, assim como os equipamentos de proteção

individual quando os riscos não podem ser evitados; Possui capacidade para realizar o trabalho de forma eficiente sem supervisão; Faz a verificação do estado das bombas das centrais elevatórias; Atualiza e organiza os registos da atividade diária.

Calceteiro (nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória ou conhecimentos comprovados na área) - Seleciona o material, os equipamentos, as ferramentas e os meios auxiliares a utilizar em função dos trabalhos a realizar; Utiliza utensílios de medição como o nível, o prumo, régua e esquadro; Executa e assenta caixas, sumidouros, caleiras, atravessamentos, algerozes e outros elementos de escoamento de águas pluviais; Assenta painéis, elementos pré-fabricados, tubos e manilhas e elementos de serralharia (portões, grelhas, etc.); Efetua pavimentações utilizando pedra natural e/ou elementos pré-fabricados, simples ou com motivos artísticos e respeitando as normas do ambiente, higiene, saúde e segurança; Utiliza corretamente os meios, dispositivos de segurança e equipamentos de proteção, assim como os equipamentos de proteção individual quando os riscos não podem ser evitados; Atualiza e organiza os registos da atividade diária; Possui capacidade para realizar o trabalho de forma eficiente sem supervisão.

Canalizador (nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória ou conhecimentos comprovados na área) - Executa trabalhos de canalização; Executa serviços na rede de saneamento/drenagem; Executa serviços na rede de abastecimento; Realiza limpeza urbana; Possui experiência prática na utilização e manutenção de ferramentas e equipamentos de canalização; Possui experiência de trabalhos com tubos e acessórios de vários materiais; Sabe operar com o sistema informático de registo e consulta de tarefas; Sabe operar com máquinas de alta pressão e cuidados a ter na sua utilização; Sabe utilizar um detetor de gases e equipamento de deteção de fugas; Prepara soluções de cloro; Interpreta plantas (SIG/AutoCad); Utiliza corretamente os meios, dispositivos de segurança e equipamentos de proteção, assim como os equipamentos de proteção individual quando os riscos não podem ser evitados; Atualiza e organiza os registos da atividade diária; Possui capacidade para realizar o trabalho de forma eficiente sem supervisão.

Motorista de pesados (nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória) - Realiza o transporte de pessoal para o local de trabalho (sede) e transportes para outros locais onde se estiverem a realizar trabalhos; Efetua o transporte de mercadorias e o transporte de RU; Colabora na carga, arrumação e descarga das mercadorias; Coordena outros trabalhadores; Atualiza e organiza os registos da atividade diária; Mantém em boas condições de limpeza, manutenção e conservação os veículos; Executa outras tarefas similares; Utiliza corretamente os meios, dispositivos de segurança e equipamentos de proteção, assim como os equipamentos de proteção individual quando os riscos não podem ser evitados; Aquando da utilização das viaturas, verifica previamente o estado dos seus componentes de desgaste no sentido de identificar possíveis anomalias que influenciem eficiência energética das mesmas; Opera a varredora mecânica.

Pedreiro (nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória ou conhecimentos comprovados na área) - Seleciona o material, os equipamentos, as ferramentas e os meios auxiliares a utilizar em função dos trabalhos a realizar; Utiliza utensílios de medição como o nível, o prumo, régua e esquadro; Executa e assenta caixas, sumidouros, caleiras, atravessamentos, algerozes e outros elementos de escoamento de águas pluviais; Assenta painéis, elementos pré-fabricados, tubos e manilhas, elementos de serralharia (portões, grelhas, etc.) e carpintaria; Utiliza corretamente os meios, dispositivos de segurança e equipamentos de proteção, assim como os equipamentos de proteção individual quando os riscos não podem ser evitados; Atualiza e organiza os registos da atividade diária; Possui capacidade para realizar o trabalho de forma eficiente sem supervisão.

Serralheiro (nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória ou conhecimentos comprovados na área) - Procede à execução, montagem e reparação de estruturas metálicas com tubos e chapas; Possui experiência prática na utilização de equipamento de soldadura e corte, assim como na utilização de ferramentas elétricas necessárias à função; Estima quantidades e materiais necessários para a execução de um determinado trabalho; Interpreta plantas (SIG/AutoCad); Utiliza corretamente os meios, dispositivos de segurança e equipamentos de proteção, assim como os equipamentos de proteção individual quando os riscos não podem ser evitados; Atualiza e organiza os registos da atividade diária; Possui capacidade para realizar o trabalho de forma eficiente sem supervisão.

Pintor (nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória ou conhecimentos comprovados na área) - Limpa e prepara a superfície removendo, se necessário, camadas de pintura existentes, para o que utiliza raspadeiras, lixas, escovas de arame, maçarico ou decapantes; Prepara o material a utilizar, misturando na proporção adequada massas, óleos, diluentes, pigmentos, secantes, tintas, vernizes, água, cola ou outros elementos; Ensaia e afina o produto obtido, a fim de obter a cor, tonalidade, opacidade, poder de cobertura, lacagem, brilho, uniformidade ou outras características; Aplica várias demãos de isolantes, secantes, condicionadores ou primários de acordo com o material a proteger e decorar; Betuma e coloca massa em superfícies irregulares, passa-as à lixa, decorrido o período de secagem, a fim de as deixar lisas; Estende várias demãos de subcapa

e material de acabamento, utilizando trincha, brochas, pincéis, rolos ou outros utensílios; Efetua a decoração de determinados espaços aplicando tintas com rolos, escovas, esponjas, panos ou com equipamentos de pulverização; Monta andaimes ou utiliza escadas; Utiliza corretamente os meios, dispositivos de segurança e equipamentos de proteção, assim como os equipamentos de proteção individual quando os riscos não podem ser evitados; Atualiza e organiza os registos da atividade diária.

Jardineiro (nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória ou conhecimentos comprovados na área) - Faz a manutenção dos espaços verdes; Realiza a manutenção das zonas florestais/prevenção de incêndios; Efetua trabalhos de construção de novos espaços verdes; Procede à propagação de plantas na estufa; Executa trabalhos de construção e manutenção dos sistemas de rega; Opera a máquina de monda térmica; Efetua trabalhos de controlo de infestantes com recurso a motorroçadora; Opera motosserra e motorroçadora; Aplica produtos fitofarmacêuticos; Possui formação em manutenção de jardins/relvados (com valência de adubação e poda).

Jardineiro auxiliar (nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória ou conhecimentos comprovados na área) - Faz a manutenção dos espaços verdes. Realiza a manutenção das zonas florestais/prevenção de incêndios. Efetua trabalhos de construção de novos espaços verdes. Procede à propagação de plantas na estufa; Executa trabalhos de construção e manutenção dos sistemas de rega; Opera a máquina de monda térmica; Efetua trabalhos de controlo de infestantes com recurso a motorroçadora.

Operador de estação elevatória (nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória ou conhecimentos comprovados na área) - Faz a verificação do estado das bombas das centrais elevatórias; Mantém em boas condições de limpeza e conservação as centrais elevatórias; Inspecciona e faz a manutenção da rede de saneamento; Opera a máquina de alta pressão; Utiliza corretamente os meios, dispositivos de segurança e equipamentos de proteção, assim como os equipamentos de proteção individual quando os riscos não podem ser evitados; Atualiza e organiza os registos da atividade diária.

Servente (nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória ou conhecimentos comprovados na área) - Seleciona os materiais, os equipamentos, as ferramentas e os meios auxiliares a utilizar em função dos trabalhos a realizar; Escava, remove e transporta terras utilizando meios manuais ou mecânicos; Auxilia os trabalhadores qualificados; Recolhe e transporta os resíduos sólidos e equiparados; Assegura a limpeza das vias e espaços públicos, sargetas e sumidouros; Utiliza corretamente os meios, dispositivos de segurança e equipamentos de proteção, assim como os equipamentos de proteção individual quando os riscos não podem ser evitados; Atualiza e organiza os registos da atividade diária.

Auxiliar de limpeza (nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória ou conhecimentos comprovados na área) - Realiza a gestão do stock de todos os consumíveis e produtos de limpeza; assegura a limpeza, desinfeção e conservação das instalações; Realiza tarefas de arrumação e distribuição; Zela pela conservação do material à sua guarda; Participa avarias.

ANEXO II

	
Tabela Remuneratória Única - TRU-IL	
Cargos e Carreiras	Níveis Remuneratórios e respetivos Valores
Administrador executivo	3.420,80 €
Diretor Geral	3.249,76 €
Diretor Departamento Unidade Orgânica Nuclear (1)	3.078,72 €
Diretor Serviço Orgânica (2)	2.736,64 €

Obs.:

1) Os valores são atualizados, anualmente, de acordo com regime remuneratório do Estatuto do Gestor Público.

2) O vencimento dos Diretores está associado ao do Administrador Executivo. Desta forma o Diretor de Departamento menos 10% e o Diretor de Serviço menos 20% que o Administrador Executivo.

3) Todos os trabalhadores que integrem, por mobilidade, os quadros da empresa e que auferam de um vencimento superior à TRU mantêm esse valor sem qualquer progressão.

4) Os Técnicos Superiores contratados a termo, iniciam no nível 16 da tabela da Administração Pública.

Técnico Superior	18	20	22	24	26	28	30	33	36	39	42	44	46	48	50	a)
	1.604,41 €	1.709,67 €	1.814,94 €	1.920,21 €	2.028,62 €	2.137,05 €	2.245,47 €	2.408,11 €	2.570,74 €	2.734,35 €	2.904,17 €	3.019,58 €	3.134,97 €	3.250,37 €	3.365,77 €	
Assistente Técnico	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	26	
	1.183,35 €	1.235,98 €	1.288,62 €	1.341,25 €	1.393,88 €	1.446,51 €	1.499,14 €	1.551,78 €	1.604,41 €	1.657,04 €	1.709,67 €	1.762,30 €	1.814,94 €	1.866,00 €	2.028,62 €	
Assistente Operacional	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	22	
	1.035,62 €	1.074,56 €	1.130,72 €	1.183,35 €	1.235,98 €	1.288,62 €	1.341,25 €	1.393,88 €	1.446,51 €	1.499,14 €	1.551,78 €	1.604,41 €	1.657,04 €	1.709,67 €	1.814,94 €	
Coordenador Técnico	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	32	34	36	38	40	
	1.762,30 €	1.814,94 €	1.866,00 €	1.920,21 €	1.974,42 €	2.028,62 €	2.082,84 €	2.137,05 €	2.191,26 €	2.245,47 €	2.353,90 €	2.462,32 €	2.570,74 €	2.678,97 €	2.789,72 €	
Encarregado Operacional	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	22	24	26	28	30	
	1.235,98 €	1.288,62 €	1.341,25 €	1.393,88 €	1.446,51 €	1.499,14 €	1.551,78 €	1.604,41 €	1.657,04 €	1.709,67 €	1.814,94 €	1.920,21 €	2.028,62 €	2.137,05 €	2.245,47 €	

Notas:

a) A TRU-IL entra em vigor a 01 de janeiro de 2027 e está indexada aos níveis remuneratórios da Administração Pública, sendo atualizada, anualmente, após a publicação do Decreto-Lei que altera o valor da base remuneratória e atualiza os valores das remunerações da Administração Pública.

b) Com a atualização anual da TRU-IL serão restituídos os valores retroativos ao mês de janeiro.

Depositado a 9 de setembro de 2026, a fl. 153 do livro n.º 13, com o n.º 221/2026, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

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

Cláusula prévia

Acordo de empresa, adiante designado por AE entre a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.^{da} e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de dezembro de 2022 e com a última alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de setembro de 2023.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúnciaCláusula 1.^a**Área e âmbito**

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.^{da}, 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 Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL.

2- A empresa tem ao seu serviço, neste estabelecimento, 190 trabalhadores.

Cláusula 2.^a**Vigência, denúncia e revisão**

1- O presente 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 partir de 1 de janeiro de 2026 e serão revistas anualmente.

4- A denúncia deste AE é possível a qualquer momento, decorridos que estejam 20 ou 10 meses, consoante se trate duma revisão global do acordo ou de 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 de 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 contraproposta de revisão para todas as propostas que a parte que responde não aceite.

8- Se não houver resposta ou esta se não 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, quadros, acessos e carreiras

Cláusula 3.^a

Condições gerais de admissão

1- Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que satisfaçam os seguintes requisitos gerais:

- a) Idade mínima legal;
- b) 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 obrigatória ou habilitações específicas referidas neste AE serão dispensadas nos seguintes casos:

3- Aos trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente AE se encontrem já ao serviço da Parmalat Portugal Produtos Alimentares, L.^{da}:

a) Aos trabalhadores que demonstrem já ter desempenhado funções correspondentes às de quaisquer das profissões previstas neste AE.

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

Cláusula 4.^a

Condições especiais de admissão

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

Cláusula 5.^a

Admissão para substituição

1- A admissão de qualquer trabalhador para substituir temporariamente outro considera-se feita a título provisório.

2- O contrato 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 dos contratos dos trabalhadores admitidos provisoriamente se verificarem vagas, ser-lhe-á dada preferência, desde que reúnam 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.^a

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.^a

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 inspetiva 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.^a

Categorias e classificações profissionais

1- As categorias profissionais e as respetivas definições de funções estão estabelecidas nos anexos 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 profissionais 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 respetivas funções e enquadramentos.

Cláusula 9.^a

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.^a

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

Enquadramento

As profissões e categorias previstas no presente AE são enquadradas em níveis de remunerações nos termos constantes do anexo II.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partesCláusula 12.^a**Deveres da Parmalat Portugal**

São deveres da entidade patronal:

- 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 segurança, higiene e saúde 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 aos trabalhadores o exercício de cargos em organizações sindicais, organismos oficiais, instituições de Segurança Social e outros a estes inerentes;
- g) Enviar as quotas sindicais de cada trabalhador para os respetivos sindicatos.

Cláusula 13.^a**Deveres dos trabalhadores**

1- 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 observação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, que lhe forem confiados pela entidade patronal;
- g) Promover ou executar todos os atos 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 direto providencie no mais curto espaço de tempo a sua substituição, por forma a que a sua permanência não ultrapasse o período máximo de quatro horas, ou exceionalmente o período seguinte, se desse abandono resultarem danos diretos e imediatos sobre pessoas, equipamentos ou matérias-primas.

2- O dever de obediência a que se refere a alínea d) do número anterior, respeita tanto às normas e instruções dadas diretamente pela entidade patronal, como emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que, por aquela, lhes for atribuída.

Cláusula 14.^a**Garantia dos trabalhadores**

1- É proibido à entidade patronal:

- 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 do presente AE;

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 prestações 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 respetivo 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.^a

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 atividades e, dentro de cada uma destas, por estabelecimentos ou instalações, sendo fixados dentro dos condicionalismos previstos na lei e neste AE.

Cláusula 17.^a

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.^a

Período normal de trabalho

1- Sem prejuízo de horários de trabalho de menor duração já praticados na Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.^{da}, 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.^a 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 efetivo.

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

Cláusula 19.^a

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 20.^a

Trabalho por turnos

1- A Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.^{da} 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 manifesta- dos 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 efetuadas trocas de turno entre trabalhadores da mesma especialidade e categoria profissional desde que acordadas entre os trabalhadores interessados e atempadamente comunicadas à Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.^{da}

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 efetivo.

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

Cláusula 21.^a

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 atividade de duração não superior a quarenta horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.^{da} e o trabalhador.

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

4- A trabalhadora grávida, bem como o trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a 12 meses, não está obrigada a prestar trabalho suplementar.

5- A trabalhadora não está obrigada a prestar trabalho suplementar durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou a da criança.

6- Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar e fique impossibilitado de tomar normalmente a refeição no seu período de descanso ou intervalo respetivo, a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.^{da} deverá fornecer-lha ou reembolsá-lo nos seguintes termos:

a) Pequeno-almoço	2,49 €;
b) Almoço	9,50 €;
c) Jantar	9,50 €;
d) Ceia	2,49 €.

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

8- Sempre que o trabalhador tenha de efetuar trabalho suplementar, antes ou depois do trabalho normal, a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.^{da} suportará o custo efetivo 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.

9- Encontrando-se o trabalhador em período de descanso, a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.^{da} suportará o custo efetivo do transporte de e para a empresa, podendo, em alternativa, assegurar o custo efetivo da deslocação.

10- 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.^a

Cláusula 22.^a

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.^a

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.^a

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 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.^a

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- Os trabalhadores que exerçam funções de direção na empresa podem renunciar à retribuição especial prevista na cláusula 32.^a

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.^a

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.^a

Local, forma e data do pagamento da retribuição

1- A Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.^{da} 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 atividade, salvo acordo em contrário.

2- No acto de pagamento da retribuição, a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.^{da} 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.^a

Remuneração horária

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

$$RH = RM \times 12$$

$$RH = N \times 52$$

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.^a

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 30,00 €, 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 valores das diuturnidades serão atualizados todos os anos de acordo com o IPC que possa se verificar.

3- 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.

4- 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.^a**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 efetuado 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.^a**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.^a**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.^a**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 substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

Cláusula 34.^a**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 descontínua);

b) Com um número de variantes do horário de trabalho semanal igual ou 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 noturno 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.^a

Retribuição especial por trabalho noturno

1- A retribuição do trabalho noturno 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 noturno o trabalho prestado a partir das 20h00 até às 7h00 da manhã.

Cláusula 36.^a

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.^a

Subsídio de alimentação

1- A Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.^{da} atribuirá um subsídio de alimentação de 9,50 € por cada dia de trabalho efetivamente prestado, com efeito a partir de 1 de janeiro de 2025, ou, em alternativa, fornecerá a respetiva refeição.

2- A Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.^{da} 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 atividade 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.^a

Cláusula 38.^a

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 noturno até às 24h00;

c) 100 % da retribuição normal se for prestado em tempo noturno a partir das 0h00.

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 - Produtos Alimentares, L.^{da}, através dos níveis hierárquicos autorizados para o efeito.

CAPÍTULO VI

Transferências e deslocações em serviçoCláusula 39.^a**Local habitual de trabalho**

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

Cláusula 40.^a**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 km.
- 3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.^{da}, 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 diretamente impostas pela transferência.
- 6- No caso de a transferência implicar mudança de residência do trabalhador, a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.^{da} 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 efetivamente pago pela renda da casa situada no novo local de trabalho, não podendo efetuar-se a transferência sem que o trabalhador disponha de nova residência com características idênticas.

Cláusula 41.^a**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 - Produtos Alimentares, L.^{da}, lho proporcionar;
 - b) Alojamento, através de marcação e pagamento efetuados diretamente pela Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.^{da}
- Caso isto seja comprovadamente impossível, o trabalhador terá direito ao pagamento das despesas de alojamento contra apresentação de fatura, segundo valores considerados razoáveis;
- a) 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	9,50 €;
– Jantar	9,50 €;
– Ceia	3,32 €.
 - 5- Sempre que o trabalhador tiver de 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 excecionalmente 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 igual ou superior a 30 dias têm direito a 4 horas por mês para tratar de assuntos particulares.

Cláusula 42.^a

Deslocações ao estrangeiro

1- Os trabalhadores que efetuem deslocações ao estrangeiro serão reembolsados, contra apresentação de documento comprovativo, de todas as despesas efetuadas, 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 - Produtos Alimentares, L.^{da} pagará as seguintes indemnizações:

- a) 36 meses de retribuição efetiva, em caso de morte ou incapacidade total e permanente;
- b) 24 meses de retribuição efetiva, em caso de incapacidade parcial e permanente entre 50 % e 75 %;
- c) 12 meses de retribuição efetiva, em caso de incapacidade parcial e permanente entre 25 % e 49 %.

A Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.^{da} poderá transferir a responsabilidade destas indemnizações para uma empresa seguradora.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 43.^a

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 efetuados no dia de descanso dos restantes trabalhadores, dos guardas e porteiros.

Cláusula 44.^a

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.^a**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 efetivo ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 46.^a**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 efetivo.
- 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 efetivo, a um período de férias de oito dias úteis.

Cláusula 47.^a**Duração do período das férias**

- 1- O período anual de férias é de 24 dias úteis a partir de 2015.
- 2- A Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.^{da} 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;
 - c) Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou estabelecimento não prejudica o gozo efetivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.
- 3- 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 efetivo de 15 dias úteis de férias ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.
- 4- 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.
- 5- 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.
- 6- Para efeitos de determinação do mês completo de serviço devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolado, em que foi prestado trabalho.

Cláusula 48.^a**Marcação do período de férias**

- 1- A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.^{da} e o trabalhador.
- 2- Na falta de acordo, caberá a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.^{da} a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito os delegados sindicais.
- 3- No caso previsto no número anterior, a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.^{da} 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 - Produtos Alimentares, L.^{da}, 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 - Produtos Alimentares, L.^{da} 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 - Produtos Alimentares, L.^{da} seja do facto informada, prosseguindo logo após a alta o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.^{da}, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

Cláusula 49.^a

Retribuição durante as férias

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

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

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 respetivo 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 respetivo subsídio.

Cláusula 50.^a

Licença sem retribuição

1- A Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.^{da} 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 efetiva 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 - Produtos Alimentares, L.^{da} 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.^a

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 - Produtos Alimentares, L.^{da} para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

Cláusula 52.^a

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 respetivos 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.^a**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, durante quinze dias seguidos, por altura do casamento;
 - b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, nos termos seguintes:
 - c) 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 reta;
 - 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:
 - a) As motivadas pela prática de atos 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;
 - b) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
 - c) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
 - d) As motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar do trabalhador;
 - e) As prévias ou posteriormente autorizadas pela empresa.
- 3- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 54.^a**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.^a, 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.^a, 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 respetivo;
 - d) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

Cláusula 55.^a**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 infração 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.^a**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 expressamente 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 efetivo de 15 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 57.^a**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 - Produtos Alimentares, L.^{da} pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 58.^a**Subsídio de assiduidade**

1- A fim de premiar a assiduidade dos trabalhadores da Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.^{da}, 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.^a 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.^a****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:
 - a)* Hospitalização;
 - b)* Ambulatório: Consultas e outras despesas;
 - c)* Estomatologia: Consultas e outras despesas;
 - d)* Próteses e ortóteses;
 - e)* Assistência médica ao domicílio;
 - f)* Cobertura da segunda opinião médica.

CAPÍTULO IX**Assuntos regulamentados pela lei geral****Cláusula 60.^a****Remissões**

- A todos os casos omissos no presente AE aplica-se integralmente a lei geral, nomeadamente quanto aos assuntos a seguir discriminados:
- a)* Contratos a termo;

- b) Cessação do contrato de trabalho;
- c) Disciplina;
- d) Condições particulares de trabalho: Proteção da maternidade, da paternidade, do trabalho de menores e do estatuto do trabalhador-estudante;
- e) Segurança, higiene e saúde no local de trabalho;
- f) Formação profissional;
- g) Atividade sindical.

Cláusula 61.^a

Regime de licenças, faltas e dispensas

1- Não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, quem qualquer das modalidades;
- d) Licença por adoção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Falta para assistência a filho;
- g) Falta para assistência a neto;
- h) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;
- i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
- j) Dispensa para avaliação para adoção.

2- A dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva de trabalho.

Cláusula 61.^a

Remissões

1- A todos os casos omissos no presente AE aplica-se integralmente a lei geral, nomeadamente quanto aos assuntos a seguir discriminados:

- a) Contratos a termo;
- b) Cessação do contrato de trabalho;
- c) Disciplina;
- d) Condições particulares de trabalho: Proteção da maternidade, da paternidade, do trabalho de menores e do estatuto do trabalhador-estudante;
- e) Segurança, higiene e saúde no local de trabalho;
- f) Formação profissional;
- g) Atividade sindical.

CAPÍTULO X

Relações entre as partes outorgantes do presente AE

Cláusula 62.^a

Comissão paritária

1- Será constituída uma comissão paritária, composta por quatro elementos em representação da Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.^{da} 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 respetiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao Ministério para a Qualificação e Emprego, no prazo máximo de 30 dias após a publicação deste AE, a identificação dos seus representantes para efeitos da publicação no respetivo *Boletim do Trabalho e Emprego*.

CAPÍTULO XI

Disposições gerais e finaisCláusula 63.^a**Reclassificação profissional**

1- A Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.^{da} 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 trabalhadores 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 - Produtos Alimentares, L.^{da}; no caso de reclamação, a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.^{da} 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 efetuadas nos termos desta cláusula produzem efeitos desde a entrada em vigor do presente AE.

Cláusula 64.^a**Manutenção de regalias adquiridas**

As partes outorgantes reconhecem o carácter mais favorável do presente AE relativamente a todos os instrumentos de regulamentação coletiva anteriormente aplicáveis à Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.^{da}, 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 direta 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 respetivas condições de utilização, podendo igualmente incumbir-lhe a execução de tarefas complementares e inerentes a essas atividades, 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. Apoia tecnicamente os postos de controlo fabris. 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 atividade, com o perfeito conhecimento dos processos e métodos aplicados, bem como do processo industrial que apoia. Pode desempenhar atividades, 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 numa 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 aspetos, funcionais e hierárquicos.

Chefe de sector - É o trabalhador que planifica, coordena e desenvolve atividades do sector que chefia, assegurando o cumprimento dos programas e objetivos fixados superiormente. Orienta nos aspetos 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 atividades que lhe são próprias. Dentro do serviço que chefia, e nos limites da sua competência, dirige o pessoal sob as suas ordens planeia as atividades 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, para 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 aspetos 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 faturação 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 respetiva área, por forma a obter dela o melhor rendimento. É responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia nos seus aspetos funcionais, administrativos e disciplinares.

Escrivão - 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 extrato das operações efetuadas e de outros documentos para informação da direção; atende os candidatos às vagas existentes; informa-os das condições de admissão e efetua 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 introdução de dados e utiliza os terminais de *telefax* para enviar os *fax* elaborados.

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

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 respetiva 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 atividade, 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 osmose; procede à limpeza da caldeira; controla a central pneumática, a central de frio e de água; recolhe o registo dos con-

sumos de energia elétrica. Comunica superiormente anomalias verificadas e procede a registos para execução de gráficos de rendimento.

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 - 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, efetuando as correções 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 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 atividade de trabalhadores de escalão inferior. Limpa e conserva a higiene do seu posto de trabalho.

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 atividade, tendo em conta a consecução dos objetivos fixados pela hierarquia. Colabora na definição dos programas de trabalho para a sua área de atividade, garantindo a sua correta 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 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 rejeitados; 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 ações de manutenção nas áreas elétrica, eletrónica, instrumentação, mecânica, óleo-hidráulica e outras. Executa ou torneia peças, faz montagens, desmontagens, calibrações, ensaios, ajustes, afinações, deteção e reparação de avarias, conservação de equipamento elétrico, eletrónico, 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 elétrica/Instrumentação

- Eletricidade (alta tensão e baixa tensão);
- Eletrónica;
- Instrumentação (eletrónica 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 atividade ou possuidor de formação complementar e experiência profissional avançadas. Dispõe de autonomia no âmbito da atividade, 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 objetivo. Avalia autonomamente as possíveis implicações das suas decisões ou acuações 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 fatores ou atividades de tipo e natureza complexas, com origem em domínios que ultrapassem o seu sector específico de atividade, 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 atividade dentro da empresa, atuando 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/Rececionista - 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 receção 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.º - Cat.ª	Categoria	Vencimento base	Subsídio
			A partir de 1 de janeiro de 2026	Assiduidade
IS	180	Chefe serviços	1 925,73 €	
IS	522	Técnico(a) - Grau III		
I	170	Chefe sector	1 893,20 €	
I	41	Chefe secção		
I	521	Técnico(a) - Grau II		
I	11	Chefe turno		
2	220	Encarregado(a) 1.ª	1 443,63 €	93,53 €
2	239	Escriturário(a) principal		
2	66	Analista qualificado		
2	520	Técnico(a) - Grau I		
2	500	Técnico(a) administrativo (a)/industrial		
3	221	Encarregado(a) 2.ª	1 315,16 €	84,17 €
3	240	Escriturário(a) 1.ª		
3	140	Analista principal		
3	331	Operador(a) processo principal - Grau II		
3	652	Técnico(a) industrial - Grau III		
3	141	Analista de I	1 234,37 €	74,82 €
3	241	Escriturário(a) 2.ª		
3	259	Fiel armazém qualificado		
3	314	Operador(a) logística		
3	330	Operador(a) processo principal - Grau I		

4	142	Analista II	1 173,20 €	65,47 €
4	258	Fiel armazém principal		
4	310	Operador(a) processo 1. ^a		
4	650	Técnico(a) industrial		
5	242	Escriturário(a) 3. ^a	1 131,75 €	56,12 €
5	143	Analista 3. ^a		
5	255	Fiel armazém		
5	311	Operador(a) processo 2. ^a		
5	323	Operador(a) máquinas transporte e elevação - Grau IV	1 090,15 €	46,76 €
6	312	Operador(a) processo 3. ^a		
7	210	Controlador(a) de entregas		
7	122	Ajudante processo - Grau IV		
7	322	Operador(a) máquinas transporte e elevação - Grau III	1 064,90 €	39,28 €
7	751	Telefonista rececionista		
8	122	Ajudante processo - Grau III		
8	162	Auxiliar administrativo - Grau III		
9	321	Operador(a) máquinas transporte e elevação - Grau II	1 006,93 €	18,71 €
9	121	Ajudante processo - Grau II		
9	161	Auxiliar administrativo - Grau II		
10	115	Ajudante		
10	120	Ajudante processo - Grau I	1 006,93 €	18,71 €
10	160	Auxiliar administrativo(a) - Grau I		
10	320	Operador(a) máquinas transporte e elevação - Grau I		

Categoria	Vencimento base	Subsídio assiduidade
Técnico(a) manutenção - Grau V	1 746,17 €	93,53 €
Técnico(a) manutenção - Grau IV	1 651,17 €	93,53 €
Técnico(a) manutenção - Grau III	1 498,06 €	84,17 €
Técnico(a) manutenção - Grau II/foguetiros 1	1 294,94 €	74,82 €
Técnico(a) manutenção - Grau I/foguetiro 2	1 146,82 €	65,47 €

Linhó, 25 de fevereiro 2026.

Pela Parmalat Portugal Produtos Alimentares, L^{da}:

Miguel Nuno Monteiro da Silva Romão, na qualidade de mandatário.

Maggy Tatiana Cardenas Becerra, na qualidade de mandatária.

Pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL:

Eduardo Jaime dos Santos Florindo, na qualidade de mandatário.

Vasco Manuel Reis Nobre, na qualidade de mandatário.

Declaração

Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL representa os seguintes sindicatos:

- SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte;
- SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte;
- SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;
- SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;
- SIESI - Sindicato das Indústrias Elétricas do Sul e Ilhas;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;
- Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Depositado a 8 de setembro de 2026, a fl. 153 do livro n.º 13, com o n.º 220/2026, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Sindicato dos Leitores de Português no Estrangeiro - SiLPE - Constituição

Estatutos aprovados em 16 de julho de 2026.

CAPÍTULO I

Denominação, área de atividade e sede

Artigo 1.º

Denominação, âmbito subjetivo e duração

1- O sindicato é designado por Sindicato dos Leitores de Português no Estrangeiro, ou, abreviadamente, SiLPE, sendo doravante referido por SiLPE.

2- O SiLPE rege-se pelos presentes estatutos, pela legislação aplicável e por regulamentos que venham a ser aprovados pelos órgãos competentes.

3- O SiLPE representa os leitores de português que, independentemente da natureza do vínculo laboral, do quadro de afetação, do carácter permanente ou transitório da prestação laboral, da carreira ou da categoria profissional, exerçam funções nos leitorados do Camões, Instituto da Cooperação e da Língua, IP.

4- O SiLPE é constituído por tempo indeterminado.

Artigo 2.º

Âmbito territorial

O SiLPE exerce a sua atividade em todo o território nacional, nos serviços periféricos e nos serviços centrais do Camões, Instituto da Cooperação e da Língua, IP, e o seu âmbito geográfico de ação abrange, ainda, qualquer país ou região onde os leitores de português exerçam ou possam ser chamados a exercer funções.

Artigo 3.º

Sede

O SiLPE tem sede em Coimbra, podendo a mesma ser transferida para outra localidade em Portugal por decisão da assembleia geral.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais e enquadramento institucional

Artigo 4.º

Âmbito objetivo e enquadramento institucional

1- Os leitores de português no estrangeiro integram a rede do Ensino de Português no Estrangeiro (EPE), coordenada pelo Camões, Instituto da Cooperação e da Língua, IP, sendo agentes de promoção de língua e de cultura portuguesas no plano internacional.

2- O SiLPE reconhece que a atividade dos leitorados, exercida sob a égide do Camões, Instituto da Cooperação e da Língua, IP, ou de organismo que o venha a substituir, se insere na política externa do Estado português, atualmente sob a tutela e coordenação do Ministério dos Negócios Estrangeiros (MNE).

3- O exercício das funções de leitor articula-se com as missões diplomáticas e postos consulares de Portugal, respeitando as normas de representação do Estado português, sem prejuízo da autonomia sindical e do dever de representação dos direitos dos sócios que assiste ao SiLPE.

4- Os leitores de português no estrangeiro são fundamentalmente docentes em estabelecimentos de ensino superior estrangeiros e organizações internacionais, podendo ser-lhes atribuída, em acumulação, a direção de Centros de Língua Portuguesa (CLP) e Centros Culturais Portugueses (CCP), a colaboração em organizações internacionais, ou o exercício de funções de gestão cultural junto das missões diplomáticas de Portugal, sempre que devidamente protocolado ou autorizado.

5- O exposto nos números anteriores corresponde ao âmbito objetivo em que se exercerá a atividade sindical e serão prosseguidos os fins do SiLPE.

Artigo 5.º

Princípios fundamentais

1- O SiLPE orienta a sua ação dentro dos princípios do sindicalismo democrático e da solidariedade.

2- A democracia sindical rege toda a orgânica e vida interna do SiLPE, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os sócios, nomeadamente no que respeita à eleição e destituição de todos os seus dirigentes e à livre discussão de todas as questões sindicais.

3- O SiLPE orienta a sua ação pelos princípios da independência, da democracia interna, da participação dos sócios, da solidariedade profissional e da defesa do interesse público na promoção internacional da língua e da cultura portuguesas.

4- O SiLPE é independente do Estado, dos partidos políticos, das confissões religiosas e de quaisquer organizações ou interesses estranhos aos fins que prossegue.

5- O SiLPE garante a igualdade de direitos e deveres dos seus sócios, bem como o respeito pelo pluralismo de opiniões e pela liberdade de expressão no seu seio.

6- O SiLPE exerce a sua atividade com observância dos princípios da transparência, da boa administração e da responsabilidade perante os sócios.

7- É vedado aos órgãos do SiLPE qualquer tipo de coligação ou dependência político-partidária que comprometa a sua autonomia, sendo proibida a utilização da estrutura, património ou nome do SiLPE para fins de propaganda político-partidária.

CAPÍTULO III

Objetivos e meios de ação

Artigo 6.º

Fins

O SiLPE prossegue os seguintes fins:

a) Defesa dos direitos e interesses dos leitores, no âmbito profissional, utilizando todos os meios de atuação permitidos;

b) Pugnar pela dignificação e defesa da função de Leitor de Português no Estrangeiro em todas as suas vertentes académica, científica, pedagógica, cultural e linguística;

- c) Lutar pela criação de uma carreira especial que garanta segurança, estabilidade e previsibilidade à atividade dos leitores;
- d) Intervir na elaboração de diplomas legais, regulamentos e instrumentos normativos relativos aos leitores, formular sugestões e recomendações sobre os respetivos projetos e exercer o direito de representação sobre legislação ou decisões pertinentes;
- e) Defender e estimular a coesão profissional e a solidariedade entre os leitores de português no estrangeiro, bem como entre estes e os demais agentes da política externa de língua, cultura e cooperação portuguesas;
- f) Contribuir para a formação profissional e científica dos leitores, designadamente através da organização de colóquios, conferências, encontros, publicações e intercâmbio com entidades afins;
- g) Defender qualquer sócio que seja vítima de injustiça relacionada com o exercício das suas funções, assegurando, sempre que tal corresponda ao desejo do interessado, a representação dos seus direitos em qualquer processo;
- h) Informar os sócios sobre questões relevantes de carácter profissional, sindical, académico ou científico;
- i) Defender condições adequadas de recrutamento, colocação, exercício de funções, avaliação, renovação contratual e cessação de funções;
- j) Pugnar pela valorização, dignificação e atualização periódica das remunerações, subsídios e demais prestações atribuídas aos leitores, tendo em consideração as especificidades dos países de colocação, as flutuações cambiais e a evolução do custo de vida;
- k) Lutar pelo justo reconhecimento profissional e pela correspondente compensação (financeira e/ou outra) de todas as funções exercidas pelos leitores, incluindo a acumulação de tarefas de gestão, representação cultural, diplomática ou outras que excedam a componente estritamente letiva no ensino superior e em organizações internacionais;
- l) Defender sistemas adequados de proteção social, saúde e segurança para os leitores e respetivos agregados familiares durante o exercício de funções no estrangeiro;
- m) Prestar assistência e aconselhamento aos sócios aposentados, reformados ou que tenham cessado funções, bem como aos familiares dos sócios falecidos, na defesa dos direitos decorrentes do exercício da função;
- n) Contribuir para a defesa e promoção sustentável da estabilidade e da expansão da rede de postos de leitor;
- o) Pugnar por condições de trabalho dignas para todos os trabalhadores, defendendo os seus direitos, liberdades e garantias, previstos na Constituição e na lei.

Artigo 7.º

Meios de ação

Para concretizar estes objetivos, o SiLPE poderá, nomeadamente:

- a) Criar instrumentos de informação e de estudo, designadamente editando comunicados, boletins e folhetos ou promovendo a auscultação dos sócios através de inquéritos;
- b) Criar ações de formação profissional ou participar na sua criação;
- c) Exercer todos os meios de luta sindical para defesa dos interesses profissionais, incluindo a declaração de greve;
- d) Desenvolver apoio jurídico e contencioso aos leitores;
- e) Criar, regulamentar e gerir fundo de greve;
- f) Propor, negociar e celebrar instrumentos de regulamentação coletiva do trabalho;
- g) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- h) E, geralmente, utilizar todos os meios não interditos por lei e regulamentos para desenvolver a profissão e assegurar o bem-estar dos leitores, por si próprio ou em colaboração com outros organismos sindicais.

CAPÍTULO IV

Dos sócios

Artigo 8.º

Admissões

1- Podem ser sócios do SiLPE:

- a) Todos os leitores que estejam nas condições previstas no artigo 1.º dos presentes estatutos;

b) Os antigos leitores que tenham exercido funções nas condições previstas no artigo 1.º dos presentes estatutos;

c) Os leitores aposentados ou reformados que tenham exercido funções por período não inferior a dois anos nas condições previstas no artigo 1.º dos presentes estatutos.

2- São condições de admissão como sócio:

a) A apresentação de pedido de inscrição;

b) A aceitação dos presentes estatutos;

c) O pagamento da joia de inscrição que venha a ser estabelecida.

3- A assembleia geral pode designar sócios honorários, podendo sê-lo aqueles que tenham praticados fatos de relevo assinalável em defesa dos leitores, do SiLPE e do ensino do português no estrangeiro.

4- Os sócios honorários não gozam de capacidade eleitoral ativa e passiva, nem do direito de votar em assembleia geral.

Artigo 9.º

Direitos e deveres dos sócios

1- Constituem direitos dos sócios:

2- Participar, intervir e votar nas assembleias gerais, nos termos dos presentes estatutos;

3- Eleger e ser eleito para os órgãos do SiLPE;

4- Apresentar propostas, recomendações, requerimentos e sugestões aos órgãos do SiLPE;

d) Recorrer para a assembleia geral das deliberações emanadas de quaisquer corpos gerentes;

e) Solicitar informações sobre a atividade do SiLPE e consultar os documentos cuja divulgação não esteja legalmente restringida;

f) Usufruir de todas as demais vantagens que resultem da atividade do SiLPE.

2- É garantido a todos os sócios o direito de tendência nos seguintes termos:

a) Aos sócios do SiLPE é reconhecido o direito de se organizarem em tendências político-sindicais ou correntes de intervenção;

b) A organização de tendências político-sindicais ou correntes de intervenção é da exclusiva responsabilidade dos sócios que as integrem;

c) As tendências político-sindicais e correntes de intervenção constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada conceção política, social, filosófica, ideológica ou de opinião, subordinadas aos princípios democráticos dos estatutos do SiLPE;

d) Cada tendência político-sindical ou corrente de intervenção constitui uma formação integrante do SiLPE, pelo que os seus poderes e competências devem ser exercidos tendo em vista a realização dos respetivos fins estatutários;

e) As tendências político-sindicais e correntes de intervenção, como expressão livre do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os leitores;

f) Em ordem à realização dos fins da democracia sindical, as tendências político-sindicais e correntes de intervenção devem apoiar todas as ações definidas pelos órgãos estatutários do SiLPE e impedir a instrumentalização político-partidária das associações sindicais;

g) Os sócios ou titulares dos órgãos estatutários do SiLPE não estão subordinados à disciplina das tendências político-sindicais ou correntes de intervenção de que sejam subscritores, agindo com total isenção;

h) A constituição de cada tendência político-sindical ou corrente de intervenção efetua-se mediante comunicação dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral, subscrita pelos sócios que a compõem, no pleno exercício dos seus direitos civis e sindicais, com indicação da sua designação, bem como o nome e qualidade de quem a representa;

i) O reconhecimento de qualquer tendência político-sindical ou corrente de intervenção é da exclusiva competência da assembleia geral;

j) Só serão reconhecidas as tendências político-sindicais e correntes de intervenção subscritas, pelo menos, por 10 sócios do SiLPE no pleno gozo dos seus direitos civis e sindicais;

k) As tendências exprimem-se através do exercício do direito de participação dos sócios na vida interna do sindicato, a todos os níveis e em todos os órgãos, designadamente através da participação e intervenção nas assembleias e reuniões do SiLPE, da apresentação de petições, listas, requerimentos, sugestões, propostas, moções ou outros meios equivalentes e, ainda, do direito de audição pelos órgãos do SiLPE.

3- São deveres dos sócios:

a) Cumprir e promover o cumprimento dos estatutos e regulamentos aprovados nos termos dos estatutos;

b) Cumprir e fazer cumprir as deliberações da assembleia geral e dos corpos gerentes nos termos dos estatutos;

c) Agir solidariamente na defesa dos interesses coletivos;

d) Exercer gratuitamente os cargos para que forem eleitos, salvo motivo fundamentado;

e) Pagar regularmente a quotização fixada;

f) Participar ativamente na ação sindical e, em particular, nas assembleias gerais.

Artigo 10.º

Representação de sócio falecido

1- Em caso de falecimento de sócio em exercício de função, na pendência da sua defesa e representação, de quaisquer direitos e interesses legalmente protegidos, o SiLPE pode manter a sua posição jurídica de defesa e representação, desde que nisso consintam os seus sucessores.

2- O consentimento dos sucessores deve ser manifesto por escrito e a sua qualidade comprovada por documento apto para o efeito.

3- A representação dos sucessores de sócio falecido será exercida nos mesmos termos da defesa e representação sindical do sócio em vida, observados os limites legais e estatutários, podendo nomeadamente abranger negociações, procedimentos administrativos e ações judiciais já em curso ou futuras.

4- Os sucessores ficam vinculados aos direitos e deveres do sócio falecido pelo período que durar a sua defesa e representação.

Artigo 11.º

Quotizações e isenções

1- Todo o sócio do SiLPE deverá pagar uma quota mensal, 12 vezes por ano, que será definida na primeira assembleia após a constituição oficial do sindicato.

2- Só têm capacidade eleitoral ativa e passiva o direito de votação os sócios que tenham em dia o pagamento das quotas, sem prejuízo do disposto no número 4 deste artigo.

3- Só podem ser eleitos ou designados para qualquer dos órgãos do SiLPE os sócios especificados no artigo 8.º

4- A assembleia geral poderá, mediante requerimento, isentar transitoriamente do pagamento de quota os sócios que se encontrem em comprovada situação de precariedade económica ou que deixem, por qualquer situação devidamente comprovada, de auferir as respetivas remunerações.

5- Os sócios honorários estão isentos do pagamento de quotas.

Artigo 12.º

Perda da qualidade de sócio e readmissão

1- A qualidade de sócio perde-se:

a) A pedido do interessado, mediante comunicação escrita dirigida ao conselho diretivo;

b) Pelo não pagamento das quotizações pelo período de 6 meses consecutivos;

c) Por expulsão disciplinar.

2- Os sócios podem ser readmitidos, nos seguintes termos:

a) Aquele que perca a qualidade de sócio pelo motivo constante na alínea b) do número 1 só poderá ser readmitido mediante o pagamento da quotização em dívida ou mediante proposta devidamente fundamentada e apresentada à assembleia geral, competindo a esta a decisão de readmissão, por maioria de dois terços dos sócios presentes ou representados;

b) A readmissão do sócio que haja sido objeto da pena disciplinar de expulsão é da competência exclusiva da assembleia geral, a qual deverá votar favoravelmente o respetivo pedido de admissão por maioria de dois terços dos sócios presentes ou representados.

CAPÍTULO V

Regime disciplinar

Artigo 13.º

Infrações e penas

- 1- Qualquer sócio poderá comunicar ao conselho diretivo a existência de presumível infração disciplinar.
- 2- Conhecido o facto suscetível de constituir infração disciplinar, o conselho diretivo deliberará sobre a instauração de processo disciplinar.
- 3- Podem ser aplicadas aos sócios as seguintes penas:
 - a) Advertência;
 - b) Suspensão até 90 dias;
 - c) Expulsão.
- 4- Incorrem na pena de advertência os sócios que, de forma injustificada, não cumpram os deveres previstos no artigo 9.º, número 3.
- 5- Incorrem nas penas de suspensão e expulsão, consoante a gravidade da infração e no respeito pelos princípios gerais de adequação, necessidade e proporcionalidade, os sócios que:
 - a) Reincidam na infração prevista no número anterior;
 - b) Pratiquem atos gravemente lesivos dos interesses e direitos do SiLPE ou dos seus sócios.
- 6- A suspensão preventiva do sócio tem como efeitos a suspensão temporária do pagamento de quotas e do gozo dos respetivos direitos sindicais.

Artigo 14.º

Princípio de audiência prévia

Nenhuma pena poderá ser aplicada sem que ao sócio sejam facultadas todas as possibilidades de defesa, em adequado processo disciplinar, aplicando-se, com as necessárias adaptações, os prazos e os termos previstos no regime disciplinar aplicável à data dos factos aos trabalhadores em funções públicas.

Artigo 15.º

Competência disciplinar

- 1- O poder disciplinar é exercido pelo conselho diretivo.
- 2- A aplicação da pena de expulsão deve ser votada favoravelmente pelo conselho diretivo, por maioria simples dos seus membros, sendo proposta à assembleia geral para deliberação.
- 3- Caso o conselho diretivo entenda não existir fundamento para a instauração de procedimento disciplinar, deverá fundamentar a sua decisão.

CAPÍTULO VI

Dos órgãos associativos

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 16.º

Órgãos associativos

São órgãos do SiLPE:

- a) A assembleia geral;
- b) O conselho diretivo;
- c) O conselho fiscal.

Artigo 17.º

Gratuidade dos cargos

O exercício dos cargos associativos é gratuito, sendo apenas reembolsáveis as despesas em serviço do sindicado, sob justificação.

Artigo 18.º

Assembleia geral

1- A assembleia geral, constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos, é o órgão soberano do SiLPE.

2- Compete à assembleia geral:

- a) Determinar a orientação geral do SiLPE;
- b) Eleger a mesa da assembleia geral, o conselho diretivo e o conselho fiscal;
- c) Apreciar e aprovar o relatório e contas anuais, bem como o parecer do conselho fiscal;
- d) Deliberar sobre alterações aos estatutos;
- e) Aplicar as sanções e decidir dos recursos interpostos pelos sócios nos termos estatutários;
- f) Destituir o conselho diretivo;
- g) Deliberar sobre a filiação do SiLPE em organizações sindicais, federações ou confederações;
- h) Decidir sobre a dissolução do SiLPE e o destino do respetivo património.

SECÇÃO II

Funcionamento dos órgãos associativos

Artigo 19.º

Sessões da assembleia geral

1- A assembleia geral terá sessões ordinárias e extraordinárias.

2- As sessões ordinárias realizam-se anualmente, no mês a partir do qual seja constituída oficialmente o SiLPE.

3- As sessões extraordinárias realizam-se por iniciativa do presidente da mesa da assembleia geral, do conselho diretivo, do conselho fiscal ou a pedido de, pelo menos, vinte por cento dos sócios com capacidade eleitoral.

4- As convocatórias são efetuadas pelo presidente da mesa da assembleia geral e serão expedidas por *email*, sendo publicado aviso no site do sindicato, assim como num jornal local, e por qualquer um dos membros da mesa, delas devendo constar a data e hora da sessão, o local e a respetiva ordem de trabalhos.

5- As convocatórias devem ser expedidas por qualquer um dos membros da mesa com uma antecedência mínima de trinta dias.

6- Em situações de reconhecida urgência, a convocatória poderá ser efetuada com antecedência mínima de cinco dias.

7- Os órgãos do SiLPE podem reunir presencialmente ou por videoconferência, por forma a permitir a participação simultânea dos seus membros, nos termos permitidos pela lei.

8- As reuniões realizadas por videoconferência produzem todos os efeitos das reuniões presenciais.

Artigo 20.º

Mesa da assembleia geral

1- Os trabalhos da assembleia geral são dirigidos por uma mesa constituída por:

- a) Um presidente;
- b) Dois secretários.

2- Serão igualmente eleitos dois suplentes.

3- Os membros da mesa são eleitos nos termos dos presentes estatutos.

4- Na falta ou impedimento do presidente, os secretários assegurarão a respetiva substituição.

Artigo 21.º

Deliberações da assembleia geral

- 1- A assembleia geral funcionará:
 - a) À hora marcada, desde que esteja presente pelo menos metade dos sócios com direito de voto;
 - b) Trinta minutos depois, com qualquer número de sócios presentes ou representados.
- 2- A assembleia geral delibera, em regra, por braço levantado.
- 3- O voto será secreto sempre que estejam em causa eleições ou quando um terço dos sócios presentes o requeira.
- 4- É admitido o voto por procuração.
- 5- As deliberações são tomadas por maioria absoluta dos votos expressos.
- 6- A destituição do conselho diretivo e a aplicação da sanção de exclusão exigem maioria de dois terços dos sócios presentes.
- 7- As alterações estatutárias exigem o voto favorável de três quartos dos sócios presentes, sendo necessária a sua presença ou representação em assembleia geral convocada expressamente para esse efeito.
- 8- A fusão e dissolução do SiLPE exige o voto favorável de três quartos do número total de sócios, sendo necessária a sua presença ou representação em assembleia geral convocada expressamente para esse efeito.

Artigo 22.º

Conselho diretivo

- 1- O conselho diretivo é o órgão executivo e administrativo do SiLPE.
- 2- Compete ao conselho diretivo:
 - a) Assegurar o funcionamento do SiLPE e a prossecução dos seus fins;
 - b) Representar o SiLPE perante entidades públicas e privadas;
 - c) Submeter à assembleia geral o relatório e contas anuais;
 - d) Exercer a atividade disciplinar prevista nos presentes estatutos;
 - e) Deliberar sobre a admissão de sócios;
 - f) Elaborar regulamentos internos;
 - g) Constituir grupos de trabalho e comissões especializadas;
 - h) Exercer quaisquer outras funções previstas nos estatutos ou determinadas pela assembleia geral.
- 3- O conselho diretivo reúne trimestralmente e, de forma extraordinária, sempre que necessário.
- 4- O quórum constitutivo e deliberativo corresponde à maioria dos seus membros, tendo o presidente voto de qualidade.
- 5- O presidente e o vice-presidente podem representar o SiLPE perante terceiros.
- 6- Os membros do conselho diretivo são solidariamente responsáveis pelas deliberações e atos de gestão praticados no exercício das suas funções.

Artigo 23.º

Composição do conselho diretivo

- 1- O conselho diretivo é constituído por:
 - a) Um presidente;
 - b) Um vice-presidente;
 - c) Dois secretários;
 - d) Um tesoureiro.
- 2- Serão igualmente eleitos dois suplentes.
- 3- As vagas ocorridas durante o mandato serão preenchidas pelos suplentes segundo a ordem constante da lista eleita.

Artigo 24.º

Conselho fiscal

- 1- O conselho fiscal é o órgão fiscalizador da atividade financeira e patrimonial do SiLPE.
- 2- O conselho fiscal é composto por:
 - a) Um presidente;
 - b) Dois vogais.

- 3- Será igualmente eleito um suplente.
- 5- Compete-lhe examinar as contas do SiLPE e emitir parecer sobre as mesmas.
- 6- O conselho fiscal reúne anualmente e, de forma extraordinária, sempre que necessário.
- 7- O quórum constitutivo e deliberativo corresponde à maioria dos seus membros, tendo o presidente voto de qualidade.

SECÇÃO III

Eleições para os órgãos associativos

Artigo 25.º

Eleição e duração dos mandatos

- 1- Os órgãos do SiLPE são eleitos, em lista, por sufrágio direto, secreto e simultâneo.
- 2- Os mandatos dos órgãos têm a duração de dois anos.

Artigo 26.º

Funcionamento das eleições

No escrutínio para escolha dos membros dos órgãos do SiLPE proceder-se-á da seguinte forma:

- a)* Sessenta dias antes do termo do mandato dos órgãos associativos em exercício, o conselho diretivo anunciará a realização de eleições gerais, convidando os sócios a apresentar listas de candidatura;
- b)* As listas deverão conter discriminadamente os candidatos à mesa da assembleia geral, ao conselho diretivo e ao conselho fiscal;
- c)* As listas deverão incluir dois suplentes para o conselho diretivo, dois suplentes para o conselho fiscal e um suplente para a mesa da assembleia geral;
- d)* Nenhum sócio poderá candidatar-se, na mesma eleição, a mais de um órgão associativo;
- e)* O conselho diretivo verificará a elegibilidade dos candidatos e procederá ao registo das listas apresentadas;
- f)* A convocatória da assembleia geral eleitoral será acompanhada das listas concorrentes e dos respetivos programas;
- g)* Aos sócios residentes no estrangeiro será garantida a possibilidade de voto presencial ou por via eletrónica segura;
- h)* A convocatória eleitoral definirá os procedimentos técnicos necessários para assegurar a autenticidade, confidencialidade e integridade do voto por via eletrónica;
- i)* Caso sejam apresentadas múltiplas listas, é considerada eleita a lista que obtenha o maior número de votos validamente expressos;
- j)* Os candidatos eleitos iniciarão funções no prazo máximo de quinze dias após a proclamação dos resultados;
- k)* Na ausência de listas candidatas, considerar-se-á prorrogado o mandato dos órgãos em exercício por mais seis meses.

CAPÍTULO VII

Da organização financeira

Artigo 27.º

Captação de receita

- 1- Constituem receitas do SiLPE:
 - a)* O produto das quotizações dos sócios;
 - b)* O produto das joias de inscrição;
 - c)* Os juros de depósitos e aplicações financeiras;
 - d)* Subsídios, donativos ou contribuições legalmente admissíveis;
 - e)* Quaisquer outras receitas permitidas por lei.
- 2- O SiLPE não prossegue fins lucrativos.

Artigo 28.º

Administração de orçamento e contas

- 1- O montante das quotas e das joias de inscrição será fixado pela assembleia geral.
- 2- A arrecadação das receitas e o pagamento das despesas são da competência do conselho diretivo.
- 3- As contas bancárias do SiLPE serão movimentadas por dois membros do conselho diretivo.

CAPÍTULO VIII

Disposições diversas

Artigo 29.º

Regulamentos internos

O conselho diretivo poderá elaborar os regulamentos internos considerados necessários ao funcionamento do SiLPE.

Artigo 30.º

Associação e filiação

- 1- O SiLPE poderá estabelecer relações de cooperação com associações profissionais, sindicais, científicas ou académicas nacionais e internacionais.
- 2- Poderá igualmente filiar-se em organizações sindicais ou profissionais de âmbito nacional ou internacional, mediante deliberação da assembleia geral.

Artigo 31.º

Fusão, dissolução e liquidação

- 1- A fusão e a dissolução do SiLPE só poderão ocorrer por deliberação da assembleia geral, expressamente convocada para o efeito, e desde que votada por uma maioria de, pelo menos, três quartos do número de sócios presentes ou representados, conforme disposto no artigo 21.º
- 2- Em caso de dissolução do SiLPE, a assembleia geral determinará, após regularização do passivo, o emprego ou a repartição do ativo líquido ou dos bens do sindicato e a sua afetação a outra organização sindical a escolher pela assembleia geral.
- 3- Em nenhum caso o saldo de liquidação e bens do sindicato poderão ser repartidos pelos sócios.
- 4- Cabe ao conselho diretivo e ao conselho fiscal proceder à liquidação, em conformidade com os estatutos e com as decisões da assembleia geral.

Artigo 32.º

Casos omissos

Nos casos omissos nos presentes estatutos aplicar-se-á a legislação que regula as organizações sindicais.

Registado em 9 de setembro de 2026, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 24, a fl. 9, do livro n.º 3.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 28 de agosto de 2026 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Presidente - Francisco Jorge Santos Oliveira.
Vice-presidente - Samuel Afonso Fernandes Costa.
Adolfo António Diegues Moreira.
Alexandre Manuel Correia Silva.
António Fernando Sobral Macário.
Carlos Alberto Andrade Pires.
Carlos Alberto Pimenta Alves Nona.
Carlos Manuel Loureiro Santos.
Carlos Manuel Salazar da Costa.
Daniel Filipe Esteves Raimundo Gama.
Diogo Filipe Chaves Gomes.
Edgar Carvalho Rocha.
Fábio Filipe Marques Correia.
Francisco José dos Santos Fonseca.
Francisco Miguel Cagarrinho Silva.
Hélder Alexandre Rodrigues Cotrim.
Hélder Camacho Aguiar.
Helena Dirceu Semedo da Silva Monteiro.
Horácio Hélder Pereira Tavares.
Hugo Miguel Hall Macedo Lazary Matos.
Hugo Miguel Pinto Pereira.
Ivo Manuel Chester Gordo Antunes.
João Manuel Santos Paulo.
João Paulo Rodrigues Vieira.
João Pedro Marques Pina Silva.
Jorge Miguel Santos Martinho.
José Manuel Aguiar da Silva.
José Manuel Pedroso Rodrigues.
Luís Miguel Antunes Figueiredo.
Luís Miguel Gaspar Silva.
Luís Miguel Raposo Porfírio.
Manuel Jorge Mendes Oliveira.
Marco Alexandre Oliveira Martins.

Miguel Alexandre Oliveira Ferreira.
Miguel Filipe Gonçalves Rosa Borda D'Água.
Natércia Maria Ferreira Ramos.
Nelson Luís Coelho Sá.
Nuno Miguel Nobre Paulos.
Nuno Ricardo Alves Fonseca.
Paulo Sérgio Silva Carneiro.
Paulo Soares Correia.
Pedro Filipe Oliveira Coelho.
Pedro Miguel Antunes Alves Nascimento.
Ramiro Jorge Martins Santos Nunes.
Ricardo Jorge Resende Antunes.
Roberto Carlos Jesus Freitas.
Ruben Miguel Ferreira Neves.
Rui Miguel Rodrigues Martins.
Rui Miguel Santos Coelho.
Sandra Cristina Silva Santos.
Sara Raquel Grenho Teixeira.
Sérgio Duarte Coelho Carica.
Sérgio Manuel Santos Paulino.
Soaria Liliana Patrício Pereira.
Tânia Simões Lopes.
Telmo João Afonso da Silva.
Vânia Maris Ramos Lopes.
Wilson David Mestre Simão.

Suplentes:

Filipe Costa Sousa.
Rui Miguel Cagarrinho da Silva.
Abílio António Ferreira da Silva.
Pedro Ricardo Cortez Ferreira Silva.
Miguel Filipe Xavier Ramos.
Ana Isabel Chambel Santinho.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça - Renúncia de mandato

Na identidade dos membros da direção eleitos em 27 de maio de 2024 para o mandato de três anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2024 e posterior substituição publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2024, o membro Waldemar Fernandes da Silva, SA cessou a participação nos órgãos sociais da associação e a sua representante Fátima Silva França renunciou ao cargo de tesoureira. Em consequência, a direção foi reorganizada nos seguintes termos:

Presidente - Amorim Florestal, SA, representada por Paulo Américo Henriques de Oliveira.

Vice-presidente - Jorge Pinto de Sá, L.^{da}, representada por Jorge Mendes Pinto de Sá.

Vice-presidente - Lafitte Cork Portugal, SA, representada por José Manuel Nunes Pinto.

Vice-presidente - Amorim Cork Insulation, SA, representada por Carlos Manuel Oliveira e Silva.

Vice-presidente - 3DC - Intelligent Nature, L.^{da}, representada por Sara Matos Nunes.

Vice-presidente - Granorte, Revestimentos Cortiça, L.^{da}, representada por José Francisco Marques Pedroso.

Tesoureiro - Sá & Irmão, SA, representada por Manuel Sá Azevedo.

Vice-presidente suplente - Dimas & Silva, L.^{da}, representada por Nuno Manuel Coelho de Oliveira Alves.

Vice-presidente suplente - J. A. Rolhas e Cápsulas, L.^{da}, representada por Jorge Amaral.