

10	115	Ajudante	739,65 €	17,46 €
10	120	Ajudante processo - Grau I		
10	160	Auxiliar administrativo - Grau I		
10	320	Operador máquinas transporte e elevação - Grau I		

Linhó, 21 de setembro 2022.

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

Miguel Nuno Monteiro da Silva Romão, mandatário.

Tiago Marques Tavares Lucas Caré, mandatário.

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

Eduardo Jaime dos Santos Florindo, mandatário.

Vasco Manuel Reis Nobre, mandatário.

Declaração

Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, 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 Eléctricas do Sul e Ilhas;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;
- Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Depositado em 25 de novembro de 2022, a fl. 8 do livro n.º 13, com o n.º 239/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL - Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outras ao texto do acordo de empresa celebrado entre a Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA, e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa, e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de agosto de 1999 («AE»), representando a FIEQUIMETAL as associações sindicais SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte e SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente AE obriga, por um lado, a Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais filiadas na Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL.

2- Para efeitos do disposto na alínea c) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, os outorgantes declaram expressamente que o presente acordo de revisão não altera o âmbito do AE que os vincula e que está publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, 22 de agosto de 1999.

3- Para efeitos do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, declara a associação sin-

dical signatária que são abrangidos pelo presente AE aproximadamente 700 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

- 1- [...]
- 2- [...]
- 3- [...]
- 4- As modificações constantes do presente AE entram em vigor após publicação do mesmo no *Boletim do Trabalho e Emprego*.
- 5- A tabela salarial produz efeitos a 1 de janeiro de 2022 e as restantes matérias de natureza pecuniária produzem efeitos a 1 de novembro de 2022.

CAPÍTULO III

Prestação de trabalho

Cláusula 18.^a-A

Horário flexível

- 1- O horário flexível é aquele que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída, observados que sejam os períodos de presença obrigatória, designados por plataformas fixas, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.
- 2- A prestação de trabalho pode ser efetuada entre as 8h00 e as 20h00, com os seguintes períodos de presença obrigatória, designadas plataformas fixas:
 - a) Período da manhã: Das 10h00 às 12h00;
 - b) Período da tarde: Das 14h00 às 16h00.
- 3- A interrupção obrigatória de trabalho diário não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas, devendo ocorrer no período compreendido entre as 12h00 e as 14h00.
- 4- A falta de registo de saída e de entrada, para o intervalo de descanso, determina o desconto do período de descanso de duas horas.
- 5- É permitida a compensação dos tempos de trabalho não abrangidos pelas plataformas fixas, sendo a compensação de tempo de trabalho feita por alargamento, respetivamente, do período de trabalho diário, fora das plataformas fixas, mas dentro do período de prestação de trabalho indicado no número 2.
- 6- O não cumprimento das plataformas fixas não é compensável, sendo aplicável o mesmo regime de ausências previsto para o horário rígido.
- 7- A modalidade de horário flexível só pode ser praticada pelos trabalhadores que o solicitem, mediante acordo da empresa de modo a assegurar que tal não prejudica a eficácia, eficiência e produtividade da empresa.

Cláusula 18.^a-B

Regime de prevenção

- 1- O trabalhadores podem exercer a sua atividade profissional em regime de prevenção, considerando-se como tal o período em que o trabalhador, embora em período de

descanso, se encontre disponível para eventual execução de serviços exclusivamente no âmbito da intervenção inadiável, de ocorrências ou avarias notificadas durante esse período e que, por natureza, não possam aguardar por resolução dentro do período normal de trabalho.

2- O trabalho prestado em regime de prevenção pode revestir as seguintes modalidades:

a) Prevenção com intervenção local - Quando a intervenção não puder ser resolvida de forma remota e implique deslocação ao local da ocorrência/avaria;

b) Prevenção com intervenção remota - Quando a intervenção puder ser resolvida de forma remota e não implique deslocação ao local da ocorrência/avaria.

3- O regime de prevenção abrange os trabalhadores a exercer funções na direção de sistemas de informação e na direção de manutenção engenharia, sem prejuízo da respetiva aplicação esporádica a trabalhadores de diferentes áreas da empresa, nos serviços e pelos períodos que venham a ser julgados como indispensáveis.

4- A atribuição do regime de prevenção reveste sempre natureza transitória, enquanto a necessidade de prestação da atividade naquelas condições se mantiver, sendo previamente autorizada pela entidade empregadora, mediante proposta do responsável devidamente fundamentada, designadamente quanto à modalidade de prevenção proposta.

5- A instituição do regime de prevenção é efetuada por acordo com o trabalhador e pode cessar a qualquer momento por iniciativa da entidade empregadora, mediante o cumprimento de um pré-aviso de 30 dias, tão logo a necessidade deixe de verificar-se, e sem direito a qualquer compensação ao trabalhador.

6- O acordo previsto no número anterior poderá igualmente cessar por iniciativa do trabalhador, a qualquer momento, mediante o cumprimento de um pré-aviso de 30 dias e sem direito a qualquer compensação por parte do trabalhador.

7- Sempre que a dimensão da equipa o permita, as escalas de prevenção devem ser elaboradas e afixadas com antecedência, em obediência aos seguintes princípios:

a) Cada trabalhador não é escalado mais do que uma semana em cada mês;

b) As escalas de prevenção são autónomas e não coincidentes para os trabalhadores que prestem trabalho em regime de prevenção com intervenção local ou intervenção remota;

c) As equipas integram, de preferência, trabalhadores da área em que o serviço será prestado;

d) Quando por circunstâncias excecionais um trabalhador esteja escalado para prevenção durante mais do que uma semana no mês, o abono referido no número 11 terá um aumento de 50 % nos dias que a excedam.

8- O trabalhador em situação de prevenção deve manter-se permanentemente contactável e, dependendo da modalidade de prevenção em causa, em local e com os meios que assegurem qualquer intervenção necessária com facilidade e celeridade possível em função do meio de transporte utilizável.

9- A entidade empregadora assegura os meios para que a intervenção em prevenção possa ser efetuada de forma remota.

10- Nas situações de prevenção com intervenção local, a

empresa assegura os encargos com o transporte do trabalhador, devendo ser utilizado o meio de transporte indicado pela empresa, em função do que for considerado mais adequado, face à urgência que o caso requeira.

11- Os trabalhadores em situação de prevenção têm direito a um abono (abono de prevenção) no valor de 1,50 € (um euro e cinquenta cêntimos), por cada hora de prevenção, não se considerando para tal:

- a) O período normal de trabalho diário;
- b) Os períodos de tempo correspondentes à intervenção.

12- Adicionalmente, os efetivos períodos de intervenção dos trabalhadores em regime de prevenção conferem ao trabalhador direito ao pagamento do trabalho suplementar e noturno nos termos definidos na lei e no acordo de empresa, e ainda aos descansos compensatórios definidos na lei, que o trabalhador deverá gozar num dos três dias úteis seguintes, exceto quando razões imperiosas do serviço não o permitirem, caso em que, havendo acordo do trabalhador, poderá o descanso compensatório ser gozado dentro dos 30 dias seguintes.

13- Para efeitos do disposto no número anterior, no regime de prevenção, na modalidade de prevenção com intervenção local, é considerado como período de intervenção o tempo decorrido desde que o trabalhador inicia a deslocação até ao seu regresso ao local de partida.

14- A prevenção com intervenção local, sempre que não seja passível de ser efetuada remotamente, terá uma remuneração mínima para a primeira intervenção nas seguintes situações:

- a) Equivalente a uma fração mínima de 3 horas, quando prestada em dias de descanso semanal e feriados;
- b) Equivalente a uma fração mínima de 2 horas, quando prestada nos restantes dias sempre que o trabalhador já se tenha ausentado do local de trabalho há mais de 30 minutos após o termo do seu horário de trabalho.

15- Sempre que por motivo de prestação de trabalho em regime de prevenção, o descanso diário for inferior a 9 horas consecutivas, mas igual ou superior a 4 horas, os trabalhadores serão dispensados, sem perda de remuneração, da prestação de trabalho durante a primeira parte do período normal de trabalho diário seguinte, e se inferior a 4 horas, dispensados durante todo o período normal de trabalho.

16- Aos trabalhadores em regime de prevenção, para efeitos de abono de intervenção e de intervenção local, será sempre considerado o período normal de trabalho diário em cada momento praticado.

Cláusula 18.^a-C

Regime de chamada accidental

1- Os trabalhadores podem ser chamados accidentalmente para prestar trabalho, por urgente necessidade de serviço, mediante proposta fundamentada do responsável máximo da área quanto às circunstâncias anómalas ou de emergência.

2- Nas situações em que ocorra a chamada accidental, os trabalhadores têm direito a um abono no valor de 16,00 €, por cada chamada accidental, desde que essa chamada se verifique findo o trabalho diário e após o abandono do local de

trabalho.

3- Adicionalmente ao abono por cada chamada accidental, o trabalhador tem direito à remuneração pelo trabalho prestado, em obediência às regras gerais da remuneração para o período normal de trabalho ou para o trabalho suplementar ou noturno, consoante a situação, nos termos previstos na lei e no acordo de empresa.

4- Sem prejuízo do disposto nos pontos anteriores, sempre que a chamada accidental ocorra fora do período normal de trabalho, o trabalhador tem direito aos descansos compensatórios definidos na lei, que deverá gozar num dos três dias úteis seguintes. Excecionalmente, quando razões imperiosas do serviço não o permitirem, e havendo acordo do trabalhador, poderá o descanso compensatório ser gozado dentro dos 30 dias seguintes.

5- Sempre que por motivo de prestação de trabalho na sequência de chamada accidental, o descanso diário for inferior a 9 horas consecutivas, mas igual ou superior a 4 horas, os trabalhadores serão dispensados, sem perda de remuneração, da prestação de trabalho durante a primeira parte do período normal de trabalho diário seguinte, e se inferior a 4 horas, dispensados durante todo o período normal de trabalho.

6- Nas situações de chamada accidental, a empresa assegura os encargos com o transporte do trabalhador, devendo ser utilizado o meio de transporte indicado pela empresa, em função do que for considerado mais adequado, face à urgência que o caso requeira, sendo considerado como período de trabalho o tempo decorrido desde que o trabalhador inicia a deslocação, até ao seu regresso ao local de partida.

7- A chamada accidental, terá uma remuneração mínima nas seguintes situações:

- a) Equivalente a uma fração mínima de 3 horas, quando prestada em dias de descanso semanal e feriados;
- b) Equivalente a uma fração mínima de 2 horas, quando prestada nos restantes dias sempre que o trabalhador já se tenha ausentado do local de trabalho há mais de 30 minutos após o termo do seu horário de trabalho.

CAPÍTULO IV

Retribuições, remunerações e subsídios

Cláusula 37.^a-A

Subsídio mensal de mobilidade sustentável

1- Os trabalhadores que exerçam funções presencialmente nas instalações da INCM têm direito a um subsídio de mobilidade sustentável, para comparticipação de despesas com a aquisição de título de transporte «passe social», com o limite máximo de 40,00 €.

2- O subsídio mensal de mobilidade sustentável pressupõe o exercício efetivo de funções nos termos previstos em norma interna, sem prejuízo do cumprimento da lei em vigor.

3- O subsídio mensal de mobilidade sustentável não integra a retribuição do trabalhador, não sendo incluído na base de cálculo de prestações complementares ou acessórias, nomeadamente na retribuição de férias, subsídio de férias ou subsídio de Natal.

4- Em cumprimento do disposto no ponto 3 da presente cláusula, o subsídio mensal de mobilidade sustentável não será pago no mês de novembro.

Cláusula 37.^a-B

Compensação mensal por despesas adicionais em teletrabalho

1- Os trabalhadores que exerçam funções remotamente, em regime de teletrabalho, têm direito a um montante de 40,00 € para compensação de despesas adicionais que suportem como direta consequência do uso ou manutenção dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos necessários à realização do trabalho.

2- O montante da compensação por despesas corresponde ao valor médio estimado de acréscimo de despesas mensais do trabalhador, pelo que, no caso de o valor efetivo de tal acréscimo ser inferior ao montante da compensação, em determinado mês, considera-se que a diferença é atribuída a título de adiantamento e será imputada ao pagamento de despesas adicionais em meses futuros, quando nesses meses o valor do acréscimo seja superior ao valor da referida compensação.

3- A compensação mensal por despesas adicionais em teletrabalho pressupõe o exercício efetivo de funções, nos termos previstos em norma interna, sem prejuízo do cumprimento da lei em vigor.

4- A compensação mensal por despesas adicionais em teletrabalho não integra a retribuição do trabalhador, não sendo incluído na base de cálculo de prestações complementares ou acessórias, nomeadamente na retribuição de férias, subsídio de férias ou subsídio de Natal.

5- Em cumprimento do disposto no ponto 4 da presente

cláusula, a compensação por despesas adicionais em teletrabalho não será paga no mês de novembro.

Cláusula 37.^a-C

Trabalho em regime híbrido

1- Considera-se regime híbrido o exercício de funções alternado entre períodos de trabalho remoto, em regime de teletrabalho, e períodos de trabalho presencial nas instalações da INCM.

2- No caso de o trabalhador prestar trabalho em regime híbrido, o montante do subsídio mensal de mobilidade sustentável e da compensação mensal por despesas adicionais em teletrabalho serão atribuídos proporcionalmente, em função do número de dias de trabalho presencial ou de trabalho remoto previstos no acordo escrito de regulação do teletrabalho.

ANEXO II

Regulamento das carreiras profissionais

CAPÍTULO II

2- Condições de progressão

As progressões para as categorias a que corresponda a nomeação são obrigatoriamente efetuadas, caso o trabalhador, no decurso do tempo estabelecido no AE para o acesso a tal nível, obtenha avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4.

[...]

ANEXO III

Enquadramento profissional e tabela salarial

[...]

Tabela salarial em vigor a partir de 1 de janeiro de 2022

TABELA SALARIAL													
(valores arredondados para a unidade de Euro imediatamente superior)													
NÍVEIS	RETRIB. BASE	ESCALÕES											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
20	2 105,00	2 177,00	2 254,00	2 332,00	2 415,00	2 498,00	2 585,00	2 675,00	2 768,00	2 865,00	2 963,00	3 067,00	3 174,00
19	1 968,00	2 035,00	2 107,00	2 180,00	2 256,00	2 335,00	2 418,00	2 500,00	2 588,00	2 678,00	2 772,00	2 868,00	2 966,00
18	1 839,00	1 904,00	1 970,00	2 037,00	2 109,00	2 182,00	2 259,00	2 338,00	2 420,00	2 503,00	2 591,00	2 681,00	2 775,00
17	1 721,00	1 781,00	1 841,00	1 906,00	1 973,00	2 039,00	2 112,00	2 184,00	2 261,00	2 341,00	2 423,00	2 506,00	2 593,00
16	1 611,00	1 666,00	1 722,00	1 782,00	1 844,00	1 908,00	1 974,00	2 043,00	2 114,00	2 187,00	2 264,00	2 343,00	2 425,00
15	1 507,00	1 559,00	1 611,00	1 668,00	1 724,00	1 784,00	1 846,00	1 910,00	1 977,00	2 045,00	2 116,00	2 190,00	2 267,00
14	1 409,00	1 458,00	1 509,00	1 560,00	1 613,00	1 670,00	1 726,00	1 786,00	1 848,00	1 912,00	1 979,00	2 047,00	2 119,00
13	1 318,00	1 364,00	1 410,00	1 459,00	1 510,00	1 562,00	1 614,00	1 671,00	1 727,00	1 788,00	1 851,00	1 915,00	1 981,00
12	1 238,00	1 275,00	1 320,00	1 365,00	1 412,00	1 461,00	1 512,00	1 564,00	1 616,00	1 673,00	1 730,00	1 790,00	1 853,00
11	1 172,00	1 213,00	1 234,00	1 277,00	1 321,00	1 368,00	1 413,00	1 463,00	1 515,00	1 566,00	1 618,00	1 675,00	1 732,00
10	1 102,00	1 138,00	1 174,00	1 214,00	1 235,00	1 278,00	1 323,00	1 369,00	1 415,00	1 464,00	1 516,00	1 568,00	1 619,00
9	1 032,00	1 067,00	1 102,00	1 139,00	1 175,00	1 201,00	1 237,00	1 279,00	1 324,00	1 370,00	1 417,00	1 466,00	1 518,00
8	966,00	999,00	1 033,00	1 068,00	1 103,00	1 140,00	1 176,00	1 202,00	1 238,00	1 281,00	1 326,00	1 372,00	1 418,00
7	905,00	936,00	967,00	1 000,00	1 034,00	1 069,00	1 104,00	1 142,00	1 178,00	1 203,00	1 239,00	1 283,00	1 327,00
6	851,00	876,00	906,00	936,00	968,00	1 001,00	1 035,00	1 070,00	1 106,00	1 143,00	1 181,00	1 204,00	1 241,00
5	797,00	824,00	852,00	877,00	907,00	937,00	969,00	1 002,00	1 036,00	1 071,00	1 107,00	1 144,00	1 182,00
4	753,00	772,00	798,00	825,00	851,00	878,00	909,00	939,00	970,00	1 003,00	1 037,00	1 072,00	1 108,00
3	715,00	737,00	758,00	781,00	806,00	832,00	858,00	885,00	915,00	944,00	975,00	1 008,00	1 041,00
2	711,00	711,00	716,00	738,00	758,00	781,00	806,00	833,00	859,00	886,00	915,00	945,00	976,00
1	711,00	711,00	711,00	711,00	716,00	739,00	759,00	782,00	807,00	834,00	860,00	888,00	917,00

Lisboa, 10 de novembro de 2022.

Pela Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA:

Dora Maria dos Santos Ferreira Brites Moita, vogal executiva do conselho de administração.

Alcides de Castro Oliveira Gama, vogal executivo do conselho de administração.

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

Ricardo Jorge dos Santos Rodrigues, na qualidade de mandatário.

Mário Jorge de Jesus Matos, na qualidade de mandatário.

Declaração

A FIEQUIMETAL representa as seguintes organizações sindicais:

– 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 Eléctricas do Sul e Ilhas;

– Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

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

Depositado em 25 de novembro de 2022, a fl. 8 do livro n.º 13, com o n.º 241/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.