

Acordo de empresa entre a Parques de Sintra - Monte da Lua, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

SECÇÃO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área, âmbito e vigência

1- O presente acordo de empresa (adiante abreviadamente «AE») obriga, por um lado, a Parques de Sintra - Monte da Lua, SA (doravante designada «PSML»), e por outro lado, o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP (doravante designado «SINTAP») e os trabalhadores ao serviço daquela, filiados no sindicato outorgante, bem como aqueles que individualmente, a ele queiram aderir.

2- Este AE abrange a gestão dos equipamentos culturais da PSML, situados no concelho de Sintra e concelhos limítrofes, a que corresponde o CAE Rev.3 número 91042.

3- Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam abrangidos por este AE um empregador e cerca de 400 trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes do anexo I.

4- A atividade da PSML compreende a atividade de recuperação, requalificação e revitalização, gestão, exploração e conservação de todas as áreas, designadamente os parques e demais zonas envolventes, que lhe sejam atribuídas nos termos do Decreto-Lei n.º 215/2000, de 2 de setembro (na redação em vigor), por decisão do Estado ou por contrato celebrado com o Estado, bem como todas as atividades conexas, nomeadamente turísticas, ou afins ao objeto principal, tal como definido nos estatutos da PSML. A PSML tem ainda por objeto a prossecução de atribuições de serviço público delegadas pelo Estado relativas à manutenção e desenvolvimento das atividades da Escola Portuguesa de Arte Equestre.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia, revisão e condição suspensiva

1- O presente AE entra em vigor no dia imediato ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará nos termos da lei.

2- O período de vigência do AE é de 12 meses, renovando-se sucessivamente por iguais períodos.

3- A tabela salarial, bem como as suas revisões e demais valores e subsídios previstos nas cláusulas com expressão pecuniária deste AE, com exceção do cálculo das remunerações do trabalho suplementar e das ajudas de custo, sempre

que revistas terão eficácia sempre a partir de 1 de janeiro de cada ano ou outra data que for convencionada.

4- A proposta de revisão da convenção pode ser apresentada, por qualquer das partes, com a antecedência mínima de 60 dias relativamente ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada das alterações propostas e respetiva fundamentação.

5- No caso de denúncia, a comunicação tem de ser feita com a antecedência de, pelo menos, três meses, relativamente ao termo do período de vigência que se encontrar em curso, devendo ser acompanhada de proposta negocial global e respetiva fundamentação.

6- Enquanto este AE não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência previstos na presente cláusula.

7- Sem prejuízo do estipulado no número 1 da presente cláusula, os outorgantes acordam em estabelecer como condição suspensiva, que a eficácia do presente AE fica suspensa até à aprovação do PAO - Plano de Atividades e Orçamento de 2019, da PSML, pelos respetivos órgãos sociais (assembleia geral) deste outorgante.

SECÇÃO II

Relação entre outorgantes

Cláusula 3.^a

Execução do acordo

As partes comprometem-se a agir de boa-fé no cumprimento deste AE.

Cláusula 4.^a

Interpretação e integração do acordo

1- É criada uma comissão com competência para interpretar as disposições deste AE e integrar as suas lacunas.

2- A comissão é composta por quatro elementos, sendo dois nomeados pelo sindicato signatário e outros dois pela PSML, devendo cada parte designar ainda um elemento suplente. Os elementos da comissão podem ser substituídos a todo o tempo.

3- A comissão só pode deliberar desde que esteja presente um elemento nomeado por cada parte, efetivo ou suplente.

4- As deliberações tomadas por maioria e, quanto à integração de lacunas, por unanimidade, consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste AE e são depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções coletivas de trabalho.

5- Na votação das deliberações não é permitida a abstenção.

6- A comissão só funciona por iniciativa de qualquer das entidades signatárias deste AE, devendo a convocatória mencionar o assunto a tratar.

7- Os elementos da comissão podem ser assistidos por assessores técnicos, sem direito a voto, até ao máximo de dois por cada parte.

8- A comissão deve estar constituída no prazo de trinta

dias a contar da data da entrada em vigor do AE, sendo que na sua primeira sessão a comissão elabora o seu próprio regulamento.

Cláusula 5.^a

Conflitos relativos às relações individuais de trabalho

A PSML e os trabalhadores podem, por acordo e com vista a maior celeridade processual, submeter a arbitragem a resolução das questões emergentes das relações individuais de trabalho, nos termos da lei.

CAPÍTULO II

Admissão, carreira e mobilidade profissional

Cláusula 6.^a

Condições gerais de admissão

1- Compete à PSML contratar os trabalhadores dentro dos limites da lei e do presente AE, só podendo ser admitidos ao serviço da PSML os trabalhadores que satisfaçam as condições indicadas neste AE.

2- Nas admissões ou promoções, o homem e a mulher, bem como os trabalhadores com deficiência, estão em iguais condições, desde que satisfaçam os requisitos exigidos para a função, nomeadamente, os estabelecidos neste AE.

3- A PSML dará preferência aos trabalhadores já em serviço, a fim de proporcionar a sua promoção e melhoria das suas condições de trabalho, desde que considere que estes trabalhadores reúnem as condições necessárias para o preenchimento dos referidos lugares.

4- Para os efeitos do número anterior, sempre que a PSML proceda a recrutamento interno ou externo, será o mesmo objeto de comunicação aos trabalhadores, com a antecedência mínima de 5 (cinco) dias relativamente ao termo do prazo da apresentação de candidatura, exceto em casos justificados pela natureza das funções a desempenhar, nomeadamente, funções de coordenação, de gestão ou de direção, ou pela urgência ou grau de confiança do desempenho pretendido.

5- A admissão deverá constar de um documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a PSML e outro para o trabalhador, do qual conste o seguinte:

- a) Identificação dos outorgantes;
- b) Categoria ou escalão profissional;
- c) Grau ou nível;
- d) Retribuição;
- e) Horário de trabalho;
- f) Local de trabalho;
- g) Condições particulares de trabalho, quando existam;
- h) Duração do período experimental;
- i) Nos casos de contratos a termo, o prazo estipulado com a indicação, nos termos legais, do motivo justificativo.

6- No momento da admissão, ou sempre que se justificar ou for aplicável, poderá:

- a) Ser fornecido ou facultado o acesso por via on-line aos

regulamentos internos da PSML que sejam aplicáveis;

- b) Ser solicitada a assinatura e aceitação de termos de entrega de equipamentos e instrumentos de trabalho que sejam fornecidos ao trabalhador;

- c) Ser solicitado o consentimento para a recolha e tratamento de dados pessoais do trabalhador, para efeitos laborais.

Cláusula 7.^a

Enquadramento em categorias profissionais

1- Os trabalhadores serão classificados nas categorias profissionais constantes do anexo I, de acordo com as funções efetivamente desempenhadas.

2- Salvaguardam-se do disposto no número anterior, as situações cuja atribuição de categoria dependa legalmente da titularidade de habilitação ou experiência específicas.

Cláusula 8.^a

Carreiras, categorias profissionais e cargos dirigentes

1- As carreiras e as categorias profissionais, bem como a descrição de funções, constam do anexo I ao presente AE.

2- Na PSML existem quatro carreiras (i. carreira de técnico qualificado e de serviços, ii. carreira de assistentes técnicos, iii. carreira de técnico de equitação e iv. carreira de técnico superior - conforme anexo I), correspondendo-lhes a cada uma delas diversos níveis salariais, melhor descritos no anexo II ao presente AE.

3- Poderão ser criadas novas categorias profissionais e níveis salariais, que farão parte integrante do presente AE.

4- O acesso ou promoção para categoria profissional distinta da titulada pelo trabalhador depende de acordo prévio e expresso do trabalhador e fica dependente de um período de estágio determinado pela PSML, ficando enquadrado no nível 0.

5- O trabalhador auferir durante o período de estágio, a remuneração que auferia antes do início do mesmo, sendo-lhe atribuído, a título excecional, um complemento de estágio de valor correspondente à diferença entre a remuneração do trabalhador e a remuneração da categoria a que diz respeito o período de estágio (nível 0).

6- Caso se concretize a integração na categoria, o período de estágio conta para a antiguidade dessa categoria e o trabalhador passa daí em diante a auferir a remuneração respetiva; caso não se concretize a integração na categoria, o trabalhador mantém todos os direitos da carreira de onde provém, continuando a receber a remuneração que auferia antes do início do período de estágio.

7- A PSML pode contratar trabalhadores com enquadramento profissional e retributivo superior ao previsto no presente AE, sempre que circunstâncias técnicas, organizativas, de mercado e particulares exigências inertentes à atividade contratada o justifiquem.

8- Os cargos dirigentes, de coordenação, chefias de equipa, assessoria e secretariado são exercidos em regime de comissão de serviço interna ou externa.

Cláusula 9.^a

Promoção e progressão na carreira

1- O enquadramento e a evolução profissional dos trabalhadores abrangidos pelo presente AE reger-se-ão pelas regras e termos constantes do anexo III.

2- Considera-se promoção a passagem de um trabalhador a categoria ou carreira superior, ou ainda a nível ou escala remuneratório a que corresponda uma remuneração mais elevada, bem como a mudança para funções que impliquem maior responsabilidade, salvo quando tal ocorra em virtude de exercício de funções em regime de comissão de serviço.

3- Os trabalhadores progredem na carreira pelo mecanismo de promoção enunciado no número anterior e, de forma ordinária e automática, sempre que preencham as regras e termos previstos no anexo III ao presente AE.

4- A progressão na carreira é aplicável a todos os trabalhadores da PSML.

5- Quando é atingido o topo de cada carreira, de acordo com o previsto no anexo II ao presente AE, deixam de se efetuar as progressões, só sendo possível ascender a níveis remuneratórios mais elevados através de promoção para categoria integrante de carreira distinta.

Cláusula 10.^a

Exercício de funções em comissão de serviço

1- Os cargos dirigentes, entendendo-se como tal os cargos de direção, coordenação, chefia e de assessoria e secretariado àqueles, são exercidos em regime de comissão de serviço, interno ou externo.

2- O recrutamento e seleção dos cargos dirigentes é definido pela PSML.

3- A contratação em regime de comissão de serviço está sujeita à forma escrita e ao prazo definido no acordo.

4- Nas situações de comissão de serviço os trabalhadores mantêm todos os direitos de promoção e progressão na carreira da categoria de base, que retomarão com o termo da comissão de serviço.

Cláusula 11.^a

Exercício de funções de categoria profissional superior à do trabalhador

1- O exercício, por período superior a sessenta dias consecutivos, de funções de categoria profissional superior àquela em que o trabalhador se encontra classificado, confere-lhe direito a receber a retribuição correspondente àquela categoria durante todo o período que o referido exercício perdurar.

2- Salvo em casos de substituição, o trabalhador designado para exercer funções de determinada categoria profissional tem direito a ser classificado nesta, após dois anos consecutivos de exercício efetivo dessas funções.

Cláusula 12.^a

Período experimental

1- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado aplica-se o período experimental previsto na lei, determinado nos termos seguintes:

a) 60 dias, para a generalidade dos trabalhadores;

b) 120 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade o que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança;

c) 180 dias para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior.

2- Nos contratos de trabalho a termo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental será de 30 dias, ou de 15 dias, se o contrato tiver duração inferior a seis meses.

Cláusula 13.^a

Determinação da antiguidade

Para todos os efeitos previstos neste acordo, a antiguidade do trabalhador é determinada pela contagem do tempo de serviço prestado à PSML.

Cláusula 14.^a

Trabalho a tempo parcial

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o estabelecido entre a metade e 3 quartos do tempo completo numa situação comparável, e será prestado diariamente, ou em quatro dias por semana, conforme o requerimento do trabalhador.

2- É estabelecido regime de trabalho a tempo parcial quando o trabalhador o solicite nas situações em que a lei expressamente lhe faculte essa mesma prerrogativa, designadamente no caso de assistência a filhos, enteados, adotados e adotandos, desde que menores de 12 anos ou incapazes e, ainda, quando haja acordo nesse sentido entre o trabalhador e a PSML. A atribuição de tal regime depende do preenchimento dos pressupostos e procedimentos previstos na lei.

3- Na admissão em regime de tempo parcial, deve a PSML dar preferência a pessoa com responsabilidades familiares, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica ou que frequente estabelecimento de ensino.

Cláusula 15.^a

Contrato de trabalho a termo

1- O contrato de trabalho a termo resolutivo pode ser celebrado para satisfação de necessidades temporárias da PSML e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades, designadamente, todas as previstas na lei, entendendo-se:

a) quanto à necessidade de atividade sazonal, prevista no artigo 140.º número 2 alínea e) do Código do Trabalho, a atividade realizada entre março e outubro de cada ano, que corresponde ao período da denominada «época alta» da atividade da PSML.

2- Pode, ainda, ser celebrado contrato de trabalho a termo no caso de lançamento de nova atividade de duração incerta, bem como de início de laboração de estabelecimento, entendendo-se:

a) quanto ao lançamento de nova atividade de duração incerta, prevista no artigo 140.º número 4 alínea a) do Código do Trabalho, a abertura de novo espaço, equipamento, ou ampliação de espaços existentes na PSML.

Cláusula 16.^a

Processo individual

1- A cada trabalhador corresponde um só processo individual, donde constam os atos relativos à admissão, categoria profissional, retribuição e funções desempenhadas, comissões de serviço e tarefas especiais realizadas, licenças, repressões registadas e outras sanções mais graves aplicadas e tudo o mais que lhe diga respeito como trabalhador, incluindo títulos académicos e profissionais e méritos a eles inerentes.

2- O processo do trabalhador pode ser, a todo o momento, consultado pelo próprio ou, mediante autorização deste, pelo seu advogado, dentro dos limites impostos na lei no que se refere à reserva da intimidade da vida privada e familiar.

3- O direito de consulta previsto no número anterior vigora mesmo após a cessação do contrato de trabalho.

4- Os dados pessoais do trabalhador constantes do processo individual ficarão sujeitos ao regime geral de proteção de dados pessoais.

5- Poderão ser solicitados ao trabalhador, a todo o tempo, certificados de habilitação ou profissionais, comprovativos das habilitações académicas e profissionais indicadas.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias

SECÇÃO I

Gerais

Cláusula 17.^a

Garantias dos trabalhadores e deveres da PSML

1- Sem prejuízo das garantias dos trabalhadores previstas na lei, é proibido à PSML:

a) Exercer qualquer tipo de pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de violar os direitos individuais ou coletivos consignados neste AE ou na lei;

b) Despromover ou diminuir a retribuição do trabalhador, salvo o disposto na lei ou neste AE;

c) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 24.^a

2- Sem prejuízo dos deveres previstos na lei, cabe à PSML adotar as melhores práticas para compensar de modo adequado o mérito dos trabalhadores, designadamente por via da implementação de sistema de avaliação de desempenho, de periodicidade em regra anual, podendo resultar benefício patrimonial para o trabalhador.

3- A prestação de informação ao trabalhador pela PSML pode ser feita através de correio eletrónico profissional do trabalhador, desde que esteja assegurada a confidencialidade e segurança na transmissão e entrega da informação, sem prejuízo da entrega de documento a pedido do trabalhador.

Cláusula 18.^a

Deveres dos trabalhadores

Para além dos deveres previstos na lei, constituem deveres específicos dos trabalhadores:

a) Quando colocados em funções de direção, coordenação ou chefia e sempre que lhes for solicitado, informar sobre questões de assiduidade, dos méritos e qualidades profissionais dos trabalhadores sob sua orientação, observando sempre escrupulosa independência e isenção;

b) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do presente AE;

c) Os trabalhadores com funções que envolvam contacto direto ou indireto com o público deverão dar especial atenção aos deveres de respeito, urbanidade, probidade, bem como, dar uma especial atenção à forma como se apresentam ao público, devendo demonstrar especial apuro, em especial, no caso de uso de fardas, as quais devem respeitar as instruções de utilização estabelecidas pela PSML.

SECÇÃO II

Atividade sindical

Cláusula 19.^a

Exercício da atividade sindical

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de desenvolver atividade sindical no interior da PSML, nos termos da legislação aplicável. À PSML é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

2- A constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento das comissões sindicais ou intersindicais, criadas ou a criar serão da exclusiva responsabilidade dos trabalhadores, sendo necessário o seu reconhecimento efetivo pelos sindicatos.

3- A constituição da comissão sindical será comunicada à PSML por carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados à comissão sindical ou delegado sindical e de que constarão os nomes dos respetivos delegados sindicais. O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

4- Para o exercício da atividade sindical, constituem ainda direitos da comissão sindical:

a) Dispor para a atividade dos delegados sindicais de local e meios materiais apropriados ao exercício das suas funções;

b) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações da PSML, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adotadas por aquela;

c) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário de trabalho, até ao máximo de quinze horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste acordo, sempre que seja assegurado o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos;

d) Afixar nas instalações da PSML e em local apropriado disponibilizado pela PSML reservado para o efeito pela mes-

ma, ou proceder à distribuição através de meios eletrônicos que possam ser disponibilizados pela PSML, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo, em qualquer dos casos, do funcionamento normal da PSML;

e) Exigir da PSML o cumprimento deste AE e das leis sobre matéria de trabalho e segurança que contemplem situações não previstas naquele ou que se revelem mais favoráveis aos trabalhadores.

5- Os dirigentes sindicais, as comissões sindicais de trabalhadores e os delegados sindicais têm direito a exercer normalmente as funções sem que possa constituir um entrave ao seu desenvolvimento profissional ou à melhoria da sua remuneração, provocar despedimentos ou sanções ou ser motivo de mudança de serviço ou dos seus horários de trabalho, ou sujeitos a qualquer forma de discriminação.

6- A PSML compromete-se a reunir, sempre que necessário, com as associações sindicais subscritoras do presente AE, para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos trabalhadores.

Cláusula 20.^a

Quotização sindical

1- A PSML desconta na retribuição dos trabalhadores sindicalizados o montante das quotas por estes devidas ao sindicato em que estejam inscritos e remetê-lo-á ao mesmo sindicato até ao dia quinze do mês imediatamente seguinte, acompanhado de mapa discriminativo que permita conferir a exatidão dos valores entregues ou de suporte magnético que contemple igualmente tais valores, conforme acordado com o sindicato respetivo.

2- O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos trabalhadores que, em declaração individual enviada ao seu sindicato e à PSML, assim o autorizem.

3- A declaração referida no número anterior pode ser feita a todo o tempo, devendo conter o nome e assinatura do trabalhador, o sindicato em que está inscrito e o valor da quota estatutariamente estabelecido, mantendo-se em vigor até ser expressamente revogada. A declaração de autorização, bem como a respetiva revogação, produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da sua entrega à PSML.

4- Os trabalhadores designados pelo sindicato como delegado sindical, ou que fazem parte da comissão sindical ou intersindical não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando a transferência resultar na mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço.

5- A transferência dos trabalhadores referidos no número anterior carece, ainda, de prévia comunicação à estrutura sindical a que pertencem.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Modo de prestação de trabalho

Cláusula 21.^a

Princípios gerais

Aos trabalhadores é garantida a prestação do trabalho nos termos e condições estabelecidos no presente AE.

Cláusula 22.^a

Competência na organização do trabalho

Dentro dos limites da lei e do presente AE, compete à PSML fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dirigi-lo, controlá-lo e avaliá-lo, diretamente ou através da hierarquia.

SECÇÃO II

Local de trabalho

Cláusula 23.^a

Local de trabalho

1- Considera-se local de trabalho a instalação ou conjunto de instalações da PSML sob a sua gestão, ou nos serviços que a integram, onde o trabalhador normalmente presta serviço, ou quando o local de trabalho não seja fixo, a sede ou instalação a que esteja adstrito.

2- A cada trabalhador deve ser atribuído um ou mais locais de trabalho, o qual poderá ser alterado nos termos previsto neste AE.

Cláusula 24.^a

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

1- Entende-se por transferência de local de trabalho, toda e qualquer mudança para outro local de atividade da PSML.

2- A PSML pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, no âmbito da categoria profissional e funções desempenhadas pelo trabalhador, a título provisório ou definitivo, sempre que tal se mostre necessário ao bom funcionamento da PSML, e ainda, por solicitação do trabalhador, desde que seja compatível com a constituição de equipas do local pretendido e do local que motiva o pedido.

3- A PSML pode ainda transferir o trabalhador para outro local de trabalho, nas situações da transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

4- Fora dos casos previstos no número 2, a PSML não pode transferir o trabalhador para localidade diferente da do seu local de trabalho, se essa transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, salvo se a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

5- Para os efeitos previstos nos números 2 e 3, a PSML

deve comunicar a transferência com a antecedência mínima de oito ou trinta dias, consoante a transferência seja temporária ou definitiva, salvo em situações de força maior.

6- A PSML deve custear as despesas diretamente impostas pela mudança de residência do trabalhador ou acréscimo de despesas por deslocações diárias, salvo quando a transferência for da iniciativa do trabalhador, ou quando não haja mudança de residência.

7- O acréscimo das despesas impostas pelas deslocações diárias para e do local de trabalho, implicadas pela transferência para outra localidade, serão no valor correspondente ao acréscimo do custo dos transportes coletivos. Se a transferência determinar a mudança de residência a PSML custeará as despesas feitas pelo trabalhador, diretamente impostas pela transferência (nomeadamente, transporte do trabalhador e agregado familiar, mobiliário) as quais deverão ser discriminadas e comprovadas.

8- O trabalhador poderá manifestar a sua oposição à transferência desde que, fundamentadamente, demonstre que a mesma lhe causa prejuízos sérios; neste caso, se a PSML confirmar a decisão, o trabalhador poderá optar pela resolução do contrato, com direito a indemnização legal. Caso a PSML demonstre que a transferência não causa prejuízo sério, não é devida a indemnização mencionada, sem prejuízo da cessação do contrato por resolução.

SECÇÃO III

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 25.^a

Período normal de trabalho

1- Sem prejuízo dos regimes especiais previstos neste AE, os períodos normais de trabalho diário e semanal são de 8 horas e 40 horas respetivamente.

2- Os trabalhadores das carreiras de assistentes técnicos, técnicos de equitação, técnicos superior, coordenadores e diretores da PSML terão período normal de trabalho diário e semanal de 7,5 horas e 37,5 horas, respetivamente.

Cláusula 26.^a

Intervalo de descanso

1- O período normal de trabalho diário deve ser interrompido por intervalo de uma hora, sempre sem prejudicar os horários de funcionamentos das instalações da PSML.

2- O trabalhador que, por motivo imperioso e inadiável de serviço, não possa interromper o seu trabalho no período de intervalo previsto deve retomar o serviço com igual atraso.

3- A prestação de trabalho em certas instalações da PSML, pela sua localização, poderá ter intervalos de descanso reduzidos de 30 minutos, ou mesmo serem eliminados.

4- Os trabalhadores afetos à prestação de trabalho nas cafetarias, pela natureza da atividade, poderão ter o seu intervalo de descanso repartido em dois períodos de 30 minutos a realizar antes e depois do período de almoço (até às 11h00 e depois das 15h00) respetivamente. Em alternativa a PSML

poderá determinar a realização do intervalo de descanso de 1 hora, antes ou depois do período de almoço.

5- A PSML pode conceder outros intervalos de descanso durante o dia, que não são descontados no período normal de trabalho, salvo se tiverem sido pedidos pelos trabalhadores.

Cláusula 27.^a

Registo de tempos de trabalho e registo biométrico

1- A PSML deve, nos termos da lei, manter registo dos tempos de trabalho com as horas de início e de termo do tempo de trabalho, que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas por trabalhador, por dia e por semana, em local acessível e que permita a sua consulta imediata.

2- A assiduidade e pontualidade é objeto de aferição através de registo biométrico para registo do início e termo da prestação de trabalho em equipamento automático de controlo e registo para o trabalhador e para a PSML.

3- Os trabalhadores devem:

a) Registrar a entrada e a saída no equipamento próprio de controlo da assiduidade, no início e termo de cada um dos períodos de prestação de trabalho;

b) Utilizar o equipamento de registo segundo as informações e instruções da PSML.

4- A marcação ou registo de início e termo dos períodos de trabalho diários, por outrem que não seja o titular, constitui uma infração disciplinar grave, passível de procedimento e responsabilidade disciplinar nos termos legais.

5- A correção das situações de não funcionamento do sistema de registo instalado, ou esquecimento do mesmo pelo respetivo trabalhador, ou ainda por prestação de trabalho externo, é feita na aplicação informática de registo de assiduidade.

6- As ausências, quando previsíveis são comunicadas à PSML acompanhada da indicação do motivo justificativo com antecedência de cinco dias, ou se não for previsível, a comunicação é feita logo que possível, devendo em qualquer dos casos, o trabalhador apresentar prova do facto invocado para a justificação no prazo de cinco dias.

Cláusula 28.^a

Adaptabilidade

1- Por acordo escrito com o trabalhador e considerando a atividade sazonal da PSML, para a prestação de atividades por alguns trabalhadores, a PSML pode definir o período normal de trabalho em termos médios, caso em que o período normal de trabalho pode ser aumentado até duas horas e a duração do trabalho semanal pode atingir cinquenta horas.

2- Para os limites previstos no número anterior são contadas todas as horas de trabalho, exceto as de trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

3- Nas semanas em que por força da definição da duração do trabalho em termos médios haja uma redução da jornada diária, esta não pode ultrapassar as duas horas; por acordo entre a PSML e os trabalhadores, a redução do tempo de trabalho diário e semanal, para efeitos do cálculo em termos médios, pode ser compensada pela redução da semana de trabalho em dias ou meios dias de descanso ou pela junção

ao período de férias.

4- A duração média do trabalho é apurada por referência a um período não superior a seis meses.

5- As alterações ao horário de trabalho decorrentes da aplicação desta cláusula têm de ser comunicadas aos trabalhadores envolvidos com a antecedência mínima de sete dias.

Cláusula 29.^a

Descanso semanal

1- Salvo disposição em contrário, expressamente consignada neste AE, os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório e a um dia de descanso complementar.

2- Para os trabalhadores da PSML que exerçam funções nas áreas de informática, segurança, direção de divulgação e apoio ao visitante (DDAV), Escola Portuguesa de Arte Equestre (EPAE), comunicação e informação, e de cantoneiros e tratadores de animais da direção técnica - património natural, o dia de descanso semanal obrigatório será rotativo e o dia de descanso semanal complementar, gozado no dia imediatamente anterior ou posterior àquele, sem prejuízo do gozo de um sábado e um domingo seguidos, no máximo, em cada oito semanas.

3- Salvo os casos previstos em 2, terão o dia de descanso obrigatório ao domingo e o dia de descanso complementar ao sábado, ou outro dia que venha a ser estabelecido por acordo com PSML.

Cláusula 30.^a

Horário de trabalho

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

2- Compete à PSML estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores, para cuja modificação deverá ser ouvida a comissão de trabalhadores e o SINTAP. Excetua-se dessa consulta o ajuste de horários de trabalhos sujeitos a escalas e mudança de horário sazonal, bem como os resultantes de ajustamento pontual em resultado de ausência de trabalhadores ou de necessidades imperiosas da PSML.

3- O horário de trabalho dos trabalhadores que não exerçam funções nas áreas de informática, segurança, direção de divulgação e apoio ao visitante (DDAV), Escola Portuguesa de Arte Equestre (EPAE), comunicação e informação, direção técnica - património natural e construído, é de segunda a sexta-feira, das 9h30 às 13h00 e das 14h00 às 18h00.

4- Nos vários equipamentos, patrimónios e instalações da PSML não referidos no número anterior, o horário de trabalho poderá ser organizado em regime de escalas e de rotatividade, com horários diferenciados, que incluirão prestação de trabalho normal aos sábados, domingos e feriados.

Cláusula 31.^a

Jornada contínua

1- Mediante pedido fundamentado do trabalhador ou do

responsável direto do trabalhador, poderá ser concedido o regime de jornada contínua, através do qual o trabalhador realizará a sua atividade sem o intervalo de descanso durante a jornada de trabalho. Este regime será concedido por acordo escrito, sujeito a prazo limitado no tempo a definir pela PSML.

2- No caso de prestação de trabalho em regime de jornada contínua deverá ser assegurado um intervalo de descanso de trinta minutos, o qual será contado como tempo de trabalho, sempre que o trabalhador preste mais do que seis horas de trabalho consecutivo, devendo o trabalhador realizar tal intervalo de descanso na zona do seu local de trabalho.

Cláusula 32.^a

Horário flexível

1- Poderão ser praticados, exclusivamente pelos trabalhadores das carreiras de técnico superior, coordenador e diretor, horários flexíveis, desde que observados os seguintes princípios:

a) Definição de um período fixo durante o qual é obrigatória a presença do trabalhador que pratique o regime de horário flexível, o qual terá de ser definido entre as 10h00 e as 12h00 e as 14h30 e as 16h30;

b) Definição de uma flexibilidade no horário que pode abranger o início do período normal de trabalho diário, o intervalo de descanso e/ou o termo do período normal de trabalho diário;

c) O limite máximo de prestação consecutiva do trabalho em cada período diário de trabalho não poderá ultrapassar 6 horas consecutivas;

d) O intervalo de descanso não pode ser inferior a 30 minutos, sem prejuízo da presença física prevista em a);

e) O trabalhador deverá completar o número de horas de trabalho correspondente à soma do período normal de trabalho diário, durante o período de referência fixado, que pode ser a do dia, semana ou mês, não podendo exceder esse limite, salvo se corresponder a trabalho suplementar expressamente solicitado pela PSML.

2- A prática do regime previsto, não isenta o trabalhador da obrigação de presença quanto tal lhe seja determinado pela PSML ou, nos termos definidos por esta, quando tal se mostre necessário a fim de que seja assegurado o normal funcionamento dos serviços.

Cláusula 33.^a

Horário desfasado

1- Pode ser estabelecido para os trabalhadores das áreas de informática, segurança, direção de divulgação e apoio ao visitante (DDAV) e Escola Portuguesa de Arte Equestre (EPAE) horários desfasados.

2- O horário desfasado é aquele que, embora mantendo inalterado em cada dia e semana, respetivamente, o período normal de trabalho diário e semana, permite estabelecer para as categorias acima, sem a possibilidade de opção, horas fixas diferentes de entrada e saída.

Cláusula 34.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, podem exercer funções em regime de isenção de horário de trabalho os trabalhadores cujas funções o justifique, designadamente, os trabalhadores que se encontrem em alguma das situações previstas no artigo 218.º do Código do Trabalho.

2- Por deliberação do conselho de administração e mediante proposta fundamentada, podem ser isentos de horário de trabalho outros trabalhadores.

3- O trabalhador isento de horário de trabalho, na modalidade de não sujeição aos limites máximos de período normal de trabalho tem direito a retribuição adicional correspondente a 25 % da retribuição base.

4- A prestação de trabalho em regime de isenção de horário faz-se sem prejuízo do direito do trabalhador ao descanso diário e semanal, devendo os limites máximos do período normal de trabalho ser excedidos apenas na medida necessária ao cumprimento de tarefas inadiáveis em curso.

5- O regime de isenção de horário de trabalho cessa nos termos acordados ou, se o acordo for omissivo, poderá cessar por denúncia da PSML feita com a antecedência mínima de um mês, sempre que deixe de se justificar tal regime de isenção de horário.

Cláusula 35.^a

Trabalho noturno

1- É noturno o trabalho prestado no período previsto entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2- São motivos atendíveis para a dispensa de trabalho noturno:

- a) Participação na vida sindical;
- b) Assistência inadiável ao agregado familiar;
- c) Assistência inadiável a ascendentes dependentes de terceiros;
- d) Assistência a filhos com deficiência ou doença crónica;
- e) Frequência noturna de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;
- f) Residência distante do local de trabalho e a impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado;
- g) Gravidez e amamentação;
- h) Outros motivos não previstos nas alíneas anteriores que, ouvidas as estruturas representativas dos trabalhadores, se considerem atendíveis.

Cláusula 36.^a

Trabalho suplementar

1- É considerado trabalho suplementar o trabalho prestado fora do horário de trabalho; Ao trabalho suplementar prestado na PSML é aplicável o disposto na lei, com as especificidades constantes dos números seguintes.

2- Cada trabalhador não pode prestar mais de:

- a) 200 horas de trabalho suplementar por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário em dia de descanso semanal e nos feriados em

que haja lugar a prestação de trabalho suplementar, salvo em caso de força maior.

3- É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada, ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador.

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

5- Consideram-se motivos atendíveis:

- a) Participação na vida sindical nos termos legais;
- b) Assistência inadiável ao agregado familiar;
- c) Assistência inadiável a ascendentes, dependentes de terceiros;
- d) Assistência a filhos com deficiência ou doença crónica;
- e) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado.

6- É proibida a prestação de trabalho suplementar nos intervalos de descanso previstos neste AE.

Cláusula 37.^a

Prestação de trabalho em dia feriado

O trabalhador que preste trabalho normal, no seu horário de trabalho, em dia feriado tem direito a acréscimo de 60 % do valor da retribuição.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 38.^a

Feridos

1- Para além dos feriados obrigatórios, são considerados feriados:

- a) A Terça-Feira de Carnaval;
- b) O feriado municipal de Sintra.

2- A PSML concederá tolerância parcial de ponto dos dias 24 de dezembro e 31 de dezembro, sem prejuízo de tais datas ficarem sujeitas a eventuais adaptações.

3- A concessão de qualquer tolerância de ponto não poderá afetar o normal funcionamento dos serviços.

Cláusula 39.^a

Dispensa

1- Os trabalhadores terão direito a um dia de dispensa correspondente ao seu dia do seu aniversário.

2- Esta dispensa carece de validação por parte do superior hierárquico com a antecedência mínima de uma semana. A dispensa tem igualmente de ser registada e aprovada pelo responsável hierárquico através do sistema de gestão de assiduidade.

3- Sempre que o dia de aniversário coincida com dias de folga, feriado ou tolerância, a dispensa passará para o primeiro dia útil (ou primeiro dia de trabalho) seguinte ou outro a acordar com o respetivo superior hierárquico apenas em caso de conveniência dos serviços.

4- A referida dispensa é considerada, para todos os efeitos legais como tempo de trabalho efetivo, mantendo o direito à retribuição e ao respetivo subsídio de refeição.

Cláusula 40.^a

Duração do período de férias

1- O período anual de férias é de vinte e dois dias úteis.

2- Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados; caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos de cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e domingos que não sejam feriados.

3- O período de férias previsto no número 1 é aumentado no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano em que as férias se reportam, nos seguintes termos:

a) 3 dias de férias, até ao máximo de uma falta ou dois meios-dias;

b) 2 dias de férias, até ao máximo de duas faltas ou quatro meios-dias;

c) 1 dia de férias, até ao máximo de três faltas ou seis meios-dias.

4- Não afetam o aumento da duração do período de férias previsto no número 1, o gozo das licenças no âmbito da proteção na parentalidade, as faltas por motivo de acidente de trabalho, bem como a falta dada no dia do aniversário do trabalhador.

5- Se o gozo das férias for marcado em período igual ou superior a 10 dias entre janeiro e abril com exceção da semana da Páscoa, e outubro e dezembro, no ano em que as férias se reportam, o período de férias previsto no número 1 serão majorados com dois dias adicionais de férias.

6- Ao período de férias referido nesta cláusula acresce, ainda, um dia útil por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado.

Cláusula 41.^a

Férias seguidas ou interpoladas

As férias devem ser gozadas sem interrupção, salvo acordo entre a PSML e o trabalhador para o seu gozo interpolado, devendo, neste caso, ser assegurado o gozo seguido de, pelo menos, dez dias úteis de férias.

CAPÍTULO VI

Retribuição e outras prestações pecuniárias

Cláusula 42.^a

Níveis retributivos

Os trabalhadores têm direito a auferir mensalmente retribuição de valor não inferior ao previsto no anexo II para a respetiva categoria profissional, salvo disposições transitórias.

Cláusula 43.^a

Retribuição

1- Para os efeitos deste AE, entende-se por:

a) *Retribuição base*: a prestação correspondente à atividade do trabalhador no período normal de trabalho, não podendo ser inferior à retribuição ilíquida prevista no anexo II para cada categoria profissional;

b) *Retribuição mensal efetiva*: a retribuição ilíquida mensal percebida pelo trabalhador.

2- A retribuição mensal efetiva compreende a retribuição base, bem como qualquer outra prestação paga mensalmente e com carácter de permanência por imperativo da lei ou deste AE.

3- Não integram a retribuição mensal efetiva as prestações devidas a título de:

a) Trabalho suplementar;

b) Ajudas de custo e outros abonos, nomeadamente os devidos por viagens, deslocações, transportes, instalação e equivalentes;

c) Subsídio de refeição;

d) Abono para falhas;

e) Retribuição especial de trabalho noturno;

f) Prestação de trabalho em dia feriado.

4- Poderão ser criados suplementos remuneratório pelo exercício de funções, com natureza de retribuição, por proposta da direção de serviço e aprovada pelo conselho de administração da PSML com a devida informação à estrutura sindical, nos casos de exercícios temporários de funções, os quais apenas são devidos durante a prestação de tais funções e não integram a retribuição base da carreira do trabalhador.

5- O valor de todas as prestações pecuniárias estabelecidas neste acordo considera-se ilíquido de impostos e taxas legais.

Cláusula 44.^a

Retribuição e subsídio de férias

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber, durante as férias, uma retribuição igual à que receberiam se estivessem ao serviço.

2- O valor do subsídio de férias é sempre o da maior retribuição mensal efetiva que ocorrer no ano do gozo das férias, acrescida das demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico de execução do trabalho.

3- O subsídio de férias é pago de uma só vez juntamente com a retribuição respeitante ao mês de junho.

Cláusula 45.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal correspondente a um mês de valor igual à maior retribuição mensal efetiva que ocorrer no ano a que respeitar, acrescida das demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico de execução do trabalho.

2- Nos casos previstos na lei, o valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil a

que respeita, salvo nos casos de suspensão de prestação de trabalho, por impedimento prolongado ou por licença sem retribuição, se o trabalhador já estiver ao serviço na data do vencimento do subsídio.

3- O subsídio de Natal vence-se no dia 15 de dezembro, mas é pago, por antecipação, conjuntamente com a retribuição do mês de novembro.

Cláusula 46.^a

Retribuição de trabalho suplementar

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

a) 30 % pela primeira hora ou fração desta e 40 % por hora ou fração subsequente, por trabalho suplementar prestado em dia útil;

b) 60 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

2- Pela prestação de trabalho suplementar são devidos os seguintes descansos compensatórios:

a) Pela prestação de trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário, o trabalhador tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes;

b) Pela prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

3- O descanso compensatório devido pelo trabalho suplementar prestado em dia feriado poderá ser substituído por acordo, por remuneração com acréscimo de 100 %.

Cláusula 47.^a

Abono para falhas

1- Os trabalhadores que tenham a seu cargo caixa ou funções de pagamento e/ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas, o qual é pago todos os meses do ano, com exclusão dos subsídios de férias e natal, correspondente a 5 % da retribuição base mensal.

2- As quebras de caixa ou falhas nos saldos de pagamentos e/ou recebimentos serão descontados do vencimento mensal do trabalhador, até integral reposição da quebra de caixa, com o limite mensal do valor do abono de caixa.

3- Em situações de responsabilidade de caixa com maior ou menor risco, ou em apenas parte do período de tempo de trabalho, pode a administração conceder um abono mensal inferior ou superior, proporcional à responsabilidade pela caixa ou ao tempo de responsabilidade, respetivamente.

Cláusula 48.^a

Subsídio de refeição

1- Ao trabalhador é atribuído, por dia de trabalho efetivamente prestado, um subsídio de refeição, no valor ilíquido de 4,77 €, pago mensalmente.

2- Desde que o trabalhador perfaça metade do seu período normal de trabalho terá direito a subsídio de refeição, exceto no caso de falta injustificada.

3- Os trabalhadores em regime de tempo parcial, quando o período normal de trabalho diário seja inferior a 5 horas, têm direito a subsídio de refeição de valor proporcional ao dos trabalhadores em regime de tempo completo.

4- Não há lugar ao pagamento de subsídio de refeição quando o trabalhador, por motivo de deslocação, não suporte o custo da refeição ou receba ajudas de custo que incluam o pagamento de refeições.

5- Para efeitos de concessão do subsídio de refeição previsto número 1, todo o trabalhador que preste mais de três horas de trabalho para além do seu período normal de trabalho diário terá direito ao pagamento de um subsídio de refeição.

Cláusula 49.^a

Despesas em deslocações

1- Os trabalhadores que tenham de se deslocar em serviço para fora da localidade em que se situa o respetivo local de trabalho têm direito a ser reembolsados das inerentes despesas.

2- As despesas de transporte, alojamento e refeição são compensadas nos termos, condições e montantes em vigor na PSML, sendo os respetivos valores atualizados anualmente, até ao limite da isenção fiscal.

3- A pedido do trabalhador, poderão ser-lhe adiantadas as importâncias relativas às despesas previstas nesta cláusula.

4- O regime previsto na presente cláusula não é aplicável a deslocação para formação profissional determinada pela PSML ou formação realizada por solicitação ou iniciativa do trabalhador, cabendo à PSML a decisão sobre o pagamento das correspondentes despesas, em termos por esta a definir, tendo designadamente em conta o custo de vida no local de destino e os gastos extraordinários comprovadamente efetuados pelo trabalhador por efeito da necessidade de deslocação.

Cláusula 50.^a

Complemento do subsídio de doença

Durante cada período de doença com incapacidade atestada pelo sistema verificação de incapacidade da Segurança Social, a PSML pagará ao trabalhador os três primeiros dias da baixa inicial, nos casos em que a Segurança Social apenas efetua o seu pagamento a partir do 4.º dia.

CAPÍTULO VII

Sanções e regime disciplinar

Cláusula 51.^a

Procedimento disciplinar

1- O poder disciplinar exerce-se mediante procedimento disciplinar escrito, a que se aplicam as regras previstas na lei para aplicação da sanção de despedimento com justa causa, com as especialidades constantes dos números seguintes.

2- A aplicação da sanção de repreensão não exige a realização de procedimento disciplinar escrito, devendo a PSML assegurar o contraditório do trabalhador arguido.

3- O trabalhador dispõe de dez dias úteis para responder à nota de culpa.

4- O trabalhador pode assistir e fazer-se representar nos atos de instrução do procedimento disciplinar.

5- Em regra, as diligências probatórias posteriores à resposta à nota de culpa devem ser realizadas nos noventa dias subseqüentes ao respetivo requerimento.

CAPÍTULO VIII

Saúde e segurança no trabalho

Cláusula 52.^a

Princípios gerais e conceitos

1- O presente capítulo tem por objetivo a prevenção de riscos profissionais e a promoção e proteção da segurança e saúde dos trabalhadores.

2- Para efeitos do presente capítulo, entende-se por:

Representante dos trabalhadores (RT): Pessoa eleita nos termos da lei para exercer funções de representação dos trabalhadores nos domínios da segurança e saúde no trabalho.

Posto de trabalho: Parte do local onde são executadas as tarefas, por um ou mais trabalhadores.

Componentes materiais do trabalho: Os locais de trabalho, o ambiente de trabalho, as ferramentas, as máquinas e materiais, as substâncias e agentes químicos, físicos e biológicos, os processos de trabalho e a organização do trabalho.

Equipamento de proteção individual (EPI): é o equipamento, complemento ou acessório, que se destine a ser utilizado por um trabalhador para se proteger dos riscos para a sua segurança e saúde.

Perigo ou fator de risco: propriedade de uma instalação, atividade, equipamento, um agente ou outro componente material do trabalho que pode causar dano aos trabalhadores ou a terceiros.

Risco: é a probabilidade de concretizar um dano provocado pelo trabalho, em função das condições de utilização, exposição ou interação do componente material do trabalho que apresente perigo.

Prevenção: processo nunca acabado de melhoria contínua das condições de trabalho, só possível pela aplicação de políticas, programas, disposições ou medidas cada vez mais eficazes e que devem ser tomadas no projeto e em todas as fases de atividade da empresa, com o objetivo de eliminar os riscos de trabalho a que os trabalhadores ou terceiros estão potencialmente expostos, de os limitar ou de limitar as suas consequências.

Segurança no trabalho: conjunto de metodologias adequadas à prevenção de acidentes de trabalho, tendo como principal campo de ação a avaliação dos riscos associados aos componentes materiais de trabalho.

Saúde no trabalho/saúde ocupacional: aplicação de conhecimentos/procedimentos médicos destinados à vigilância da saúde dos trabalhadores, com o objetivo de garantir a ausência de doenças originadas e/ou agravadas pelo trabalho e de promover o bem-estar físico, mental e social de quem trabalha.

3- Em tudo o que não se encontra previsto no presente capítulo aplica-se o disposto nos artigos 281.º a 284.º do Código do Trabalho e Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 42/2012, de 28 de agosto, Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, Decreto-Lei n.º 88/2015, de 28 de maio e Lei n.º 146/2015, de 9 de setembro, por força da remissão do artigo 15.º, número 2, alínea a) da LTFP.

Cláusula 53.^a

Deveres do empregador

No espírito dos princípios plasmados na legislação aplicável em sede de SST, a PSML obriga-se a:

a) Respeitar, cumprir e fazer cumprir a legislação em vigor e o presente acordo, bem como toda a regulamentação interna adotada no âmbito da segurança e saúde no trabalho;

b) Assegurar a todos os trabalhadores, condições de segurança e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, nomeadamente:

i) Proceder, na conceção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, de forma a garantir um nível eficaz de proteção;

ii) Integrar no conjunto das atividades da PSML e a todos os níveis, a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adoção de convenientes medidas de prevenção;

iii) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;

iv) Planificar a prevenção a todos os níveis da PSML num sistema coerente, que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes do trabalho;

v) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores, como também terceiros, suscetíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, em todas as atividades desenvolvidas pela PSML;

vi) Dar prioridade à proteção coletiva em relação às medidas de proteção individual;

vii) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;

viii) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;

ix) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adotadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;

x) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;

xi) Adotar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não

possa ser evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a atividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a proteção adequada;

xii) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;

xiii) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

xiv) Garantir que os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho, que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que foram incumbidos;

xv) Promover e dinamizar a formação e a informação aos trabalhadores, seus representantes e chefias, no âmbito da segurança e saúde no trabalho;

xvi) Promover a consulta dos representantes dos trabalhadores, nas matérias relativas à segurança e saúde no trabalho;

xvii) Proceder, aquando a aquisição de máquinas e equipamentos, à identificação de riscos, optando preferencialmente por máquinas e equipamentos ergonomicamente mais adequados e de menor risco para a segurança e saúde do utilizador;

xviii) Assegurar a manutenção das instalações, máquinas, materiais, ferramentas e utensílios de trabalho nas devidas condições de segurança;

xix) Colaborar com organizações nacionais e internacionais no âmbito da segurança e saúde no trabalho, de modo a beneficiar do conhecimento das técnicas e experiências mais atualizadas nesta área;

xx) Observar as propostas e recomendações realizadas pelos serviços de segurança e saúde no trabalho, bem como prescrições legais e as orientações da Autoridade para as Condições de Trabalho e de outras entidades competentes em matéria de segurança e saúde no trabalho.

Cláusula 54.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pela PSML;

b) Utilizar corretamente os EPI de acordo com as instruções que lhe forem fornecidas, conservar e manter em bom estado o EPI que lhe for distribuído, bem como participar todas as avarias ou deficiências do EPI que tenha conhecimento;

c) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;

d) Utilizar corretamente e segundo instruções transmitidas pela PSML, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

e) Cooperar ativamente para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, designadamente tomando co-

nhecimento da informação prestada pela PSML e comparecendo às consultas e exames determinados pelo médico do trabalho;

f) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e eminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;

g) Em caso de perigo grave e eminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação;

h) Comunicar ao superior hierárquico ou à pessoa incumbida de desempenhar funções em matéria de segurança e saúde no trabalho, a ocorrência de qualquer situação não conforme, que possa representar um risco para a segurança e saúde dos trabalhadores ou de terceiros.

2- Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adotados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e eminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem outras medidas para segurança própria ou de terceiros.

3- Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.

4- As medidas e atividades relativas à segurança e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respetivas obrigações.

5- As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade da PSML pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

Cláusula 55.^a

Direito de informação

1- Todos os trabalhadores, assim como os seus representantes, têm direito a receber informação adequada e atualizada sobre:

a) Riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;

b) Medidas e instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;

c) Medidas de 1.^{os} socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, bem como os trabalhadores ou serviços encarregues de os pôr em prática.

2- Sem prejuízo de formação adequada, a informação referida no número anterior deve ser proporcionada sempre que haja:

a) Admissão no órgão ou serviço;

b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;

c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alterações nos existentes;

d) Adoção de nova tecnologia.

Cláusula 56.^a

Direito de formação

1- Todos os trabalhadores, assim como os seus representantes devem receber formação adequada no domínio da segurança e saúde no trabalho, tendo em conta as respetivas funções e posto de trabalho.

2- Os trabalhadores e os seus representantes designados para se ocuparem de todas ou algumas atividades na área da segurança e saúde no trabalho, devem ter assegurado formação permanente para o exercício das suas funções.

3- A PSML, tendo em conta a dimensão do órgão ou serviço e os riscos existentes, deve formar, em número suficiente, os trabalhadores responsáveis pela prestação de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de pessoas, bem como facultar-lhes o material necessário.

4- A formação referida nos números anteriores deve ser assegurada pela PSML, garantindo que dela não resulta qualquer prejuízo para o trabalhador.

5- Para efeitos do disposto no número anterior, a PSML, quando não possua os meios e condições necessários à realização da formação, pode solicitar o apoio dos serviços públicos competentes, bem como as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores.

Cláusula 57.^a

Equipamento individual

1- O EPI é fornecido sempre que não seja possível eliminar os riscos na fonte ou quando não for possível a colocação de proteção coletiva, ou ainda quando não seja possível a sua limitação através de proteção coletiva nem por métodos ou processos de organização do trabalho.

2- Compete à PSML:

a) Fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores os EPI, as fardas e demais equipamentos de trabalho, bem como a sua substituição, quando necessária, desde que não motivada por negligência grosseira;

b) Informar e formar os trabalhadores sobre a correta utilização dos respetivos EPI;

c) Garantir que o EPI só é utilizado pelo trabalhador a quem foi confiado. Em caso de necessidade justificada, a utilização de EPI por mais do que um utilizador fica sujeita a autorização expressa da PSML, que garante as medidas necessárias à salvaguarda das condições de segurança e saúde dos utilizadores.

3- A escolha dos EPI deve ser conforme os padrões normativos, designadamente tendo em conta princípios de adequabilidade, conceção e fabrico, compatibilidade, conforto, ergonomia e conformidade, nos termos da legislação aplicável.

4- A PSML suportará os encargos com a deterioração das fardas, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho, ocasionada por acidente ou uso inerente ao trabalho prestado.

5- Os trabalhadores devem ser consultados, previamente e em tempo útil, sobre a escolha dos EPI, bem como de quaisquer outros equipamentos e fardamentos a utilizar.

Cláusula 58.^a

Direito de representação

1- Todos os trabalhadores vinculados à PSML têm direito a eleger e ser eleitos representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho.

2- O exercício das funções de representação não implica a perda de quaisquer direitos ou regalias.

3- Os representantes dos trabalhadores eleitos no âmbito da segurança e saúde no trabalho representam todos os trabalhadores da PSML perante:

a) Os próprios trabalhadores;

b) A empresa;

c) As estruturas sindicais que possam estar representadas no órgão ou serviço.

As entidades do Estado, designadamente com a área inspetiva da Autoridade para as Condições de Trabalho, a autoridade de saúde mais próxima do local de trabalho, o Provedor de Justiça, os grupos parlamentares da Assembleia da República e os ministérios.

Cláusula 59.^a

Representantes dos trabalhadores

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho são eleitos democraticamente, por voto secreto e direto dos trabalhadores, segundo o princípio da representação proporcional pelo método de Hondt.

2- Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados na PSML ou listas que se apresentem subscritas por, no mínimo, 20 % dos trabalhadores, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3- O número de representantes dos trabalhadores a eleger é definido de acordo com o número de trabalhadores ao serviço da PSML, nos termos da legislação em vigor.

4- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

Cláusula 60.^a

Processo eleitoral

1- Os trabalhadores ou sindicato que promove a eleição comunica aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral (DGERT) e à PSML, a data do ato eleitoral, devendo fazê-lo com uma antecedência mínima de 90 dias.

2- Sem prejuízo do disposto nas disposições legais aplicáveis, a PSML compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostre necessária à realização do ato eleitoral, nomeadamente afixando a comunicação referida no número anterior deste artigo e facultando informação aos promotores do ato eleitoral que permita a constituição da comissão eleitoral nos termos legais.

3- Compete à comissão eleitoral:

a) Afixar as datas de início e de termo do período de apresentação de listas, recebê-las, verificá-las e afixá-las no ór-

gão ou serviço, bem como fixar o período em que estas podem afixar comunicados;

b) Fixar o número e a localização das secções de voto, cabendo ao presidente da comissão designar a composição das mesas de voto;

c) Realizar o apuramento global do ato eleitoral, proclamar os seus resultados e comunicá-los aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral;

d) Resolver quaisquer dúvidas e omissões do procedimento eleitoral.

4- A comunicação referida na alínea c) do número anterior deve mencionar quer os representantes eleitos como efetivos quer os eleitos como suplentes.

5- A PSML compromete-se a colocar ao dispor da comissão eleitoral os meios necessários para o cabal cumprimento das suas funções, nomeadamente colocando ao seu dispor uma sala nas suas instalações, devidamente equipada para a realização de reuniões e trabalho de preparação, apuramento e fiscalização do ato eleitoral, bem como os meios de transporte e comunicação que se mostrem necessários para a entrega e recolha de urnas eleitorais e demais atos relacionados com o processo.

Cláusula 61.^a

Crédito de horas

1- Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de 8 horas por mês para o exercício das suas funções.

2- O crédito de horas diz respeito ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo, não podendo ser acumulado com outros créditos de horas que os trabalhadores possam dispor em virtude de exercerem funções noutras estruturas de representação colectiva.

3- A intenção de gozar do direito ao crédito de horas deve ser comunicada à PSML, por escrito e com uma antecedência mínima de 2 dias de antecedência, salvo motivo atendível.

4- As ausências que os representantes possam ter no exercício das suas funções e que ultrapassem o crédito de horas referido no número 1, são consideradas faltas justificadas, contando como tempo de serviço efetivo, exceto para efeitos de retribuição.

5- As ausências referidas no número anterior são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência ou, na sua impossibilidade, nos dois dias úteis seguintes ao primeiro dia de ausência.

6- O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

Cláusula 62.^a

Medicina do trabalho

1- A PSML é obrigada a dispor de serviços de medicina do trabalho, nos termos da legislação aplicável.

2- Os serviços de medicina do trabalho funcionam nos termos e com as atribuições definidas na lei.

Cláusula 63.^a

Locais para refeição

Sem prejuízo da existência de um refeitório geral, nos

casos em que se revele indispensável, nomeadamente por motivos relacionados com a duração e horário de trabalho, a PSML porá à disposição dos trabalhadores, um local condigno, arejado e asseado, servido de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipado com os eletrodomésticos que sejam minimamente necessários ao aquecimento de refeições ligeiras.

Cláusula 64.^a

Vestiários, lavabos e balneários

1- A PSML obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de segurança e saúde, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, incluindo a existência de vestiários, lavabos e balneários para uso dos trabalhadores.

2- Os vestiários, lavabos e balneários disponibilizados devem ser de fácil acesso e garantindo uma utilização separada por mulheres e homens.

Cláusula 65.^a

Primeiros socorros

Sem prejuízo de instalações próprias para prestar cuidados de primeiros socorros, a PSML através dos serviços de segurança e saúde no trabalho, deve garantir que todos os locais de trabalho dispõem de material básico de primeiros socorros, situado em local e fácil acesso e devidamente identificado.

Cláusula 66.^a

Consumo abusivo de álcool ou drogas

1- A dependência do álcool ou drogas deve ser entendido como uma doença e, conseqüentemente, tratada como tal, sem qualquer discriminação e com recurso aos correspondentes serviços de saúde.

2- A PSML com a participação do SINTAP promoverá ações de sensibilização e prevenção contra o uso/abuso de álcool e drogas em meio laboral, proporcionado ainda programas de desintoxicação/desabituação de carácter voluntário, sem perda de direitos, aos trabalhadores que desejem submeter-se a tratamento dessa natureza.

3- A PSML procederá à avaliação de riscos relativos às condições de trabalho que poderão potenciar os consumos.

4- Em complemento das ações de sensibilização e prevenção, por regulamento interno da PSML, são estabelecidas medidas de controlo ao consumo abusivo de álcool ou de drogas pelos trabalhadores.

5- O controlo que terá de efetuar-se nos termos do regulamento deverá basear-se em testes ao ar expirado, à urina e ao sangue, de acordo com os procedimentos habituais nestas situações.

6- Os termos do controlo, conseqüências, procedimentos e prazos, são os estabelecidos no regulamento interno para prevenção e controlo do consumo de álcool e substâncias psicoativas da PSML.

CAPÍTULO IX

Formação profissional

Cláusula 67.^a

Formação profissional

1- A formação profissional consubstancia um direito e um dever, quer da PSML quer do trabalhador, e visa o desenvolvimento tendencialmente certificado das qualificações dos trabalhadores e o incremento da produtividade e da competitividade da PSML.

2- A formação profissional promovida por iniciativa da PSML pode ser ministrada diretamente pela PSML ou por entidades formadoras externas acreditadas.

3- A aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais no âmbito de programas de formação ou aprendizagem promovidos pela PSML ou por iniciativa do trabalhador, desde que ligados à sua atividade profissional, será tida em conta na evolução profissional do trabalhador.

4- A PSML deve elaborar planos de formação, anuais ou plurianuais, com base no diagnóstico das necessidades de qualificação dos trabalhadores.

5- No caso de formações profissionais que impliquem despesas avultadas suportadas, total ou parcialmente, pela entidade empregadora, a PSML e o trabalhador poderão convenionar pactos de permanência, pelos quais o trabalhador se obriga a não denunciar o contrato de trabalho por um período de 1 (um) a 3 (três) anos, como compensação por aquelas despesas com formação profissional. O trabalhador poderá desobrigar-se do cumprimento de tal acordo, mediante o pagamento do montante correspondente às despesas nele referidas, nos termos previstos nesse pacto de permanência.

Cláusula 68.^a

Formação contínua

1- Os planos de formação contínua têm de abranger, em cada ano, um mínimo de 10 % do total dos trabalhadores efetivos da PSML.

2- No âmbito da formação contínua tendencialmente certificada, será assegurado a cada trabalhador um mínimo de 35 horas anuais de formação, aferidas em períodos de referência de dois anos.

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido no número anterior se a formação não for assegurada pela PSML ao longo de dois anos por motivo que lhe seja imputável, mediante comunicação prévia mínima de 10 dias.

4- O conteúdo da formação referida no número anterior é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua atividade ou respeitar a qualificações básicas em tecnologia de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho ou em línguas estrangeiras.

5- O tempo despendido pelos trabalhadores nas ações de formação referidas nos números 3 e 4 será, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho e submetido às disposições deste AE sobre retribuição.

6- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem di-

reito de receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para formação que não tenha utilizado.

CAPÍTULO X

Disposições finais e transitórias

Cláusula 69.^a

Disposições transitórias

A aplicação do presente AE, nos níveis salariais e categorias será feito nos termos definidos no anexo III.

Cláusula 70.^a

Trabalhadores não filiados no sindicato outorgante

1- Os trabalhadores que não estejam filiados no sindicato outorgante e que pretendam aderir ao presente AE devem preencher o documento de adesão.

2- A adesão voluntária produz os seus efeitos:

a) Adesões até ao último dia do mês anterior à produção de efeitos deste AE produzem efeitos no dia de entrada em vigor do AE (adesão inicial);

b) Adesões após a entrada em vigor do AE e até ao dia 15 (inclusive), de cada mês, produzem efeitos no dia 1 do mês seguinte;

c) Adesões após a entrada em vigor do AE a partir do dia 16 (inclusive), de cada mês, produzem efeitos no dia 1 do segundo mês seguinte à sua adesão.

3- Para efeitos de aplicação do regime de férias, previsto na cláusula 40.º números 3 e 5, reflete-se no apuramento das férias a 1 de janeiro do ano seguinte ao da adesão voluntária.

4- Sem prejuízo do disposto no documento de adesão, considera-se data de adesão a data de receção do referido documento no serviço de recursos humanos.

ANEXO I

Categorias profissionais e conteúdo funcional

Técnicos qualificados e de serviços (A)

Técnicos de manutenção do património natural - Desenvolve atividades de natureza operacional de apoio às atribuições específicas de manutenção do património natural e animal de acordo com os objetivos definidos e autonomia delegada. Trabalha com equipamentos e máquinas apropriadas a cada tarefa. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Técnicos de manutenção do edificado - Desenvolve atividades de natureza operacional de apoio às atribuições específicas de manutenção do património edificado de acordo com os objetivos definidos e autonomia delegada. Executa intervenções de manutenção dos equipamentos e das instalações da empresa. Inspecciona e verifica o estado de funcionamento

e conservação dos mesmos. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Técnicos de serviços de atendimento - Executa todas as atividades relacionadas com o atendimento aos visitantes e/ou o seu back office. Salvaguarda os espaços de visita bem como a segurança dos visitantes. Desenvolve a sua atividade nos espaços sob gestão da PSML, incluindo bilheteiras, lojas e cafetarias. Conduz veículos em circuitos externos e dentro dos próprios parques. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Assistentes técnicos (B)

Técnicos administrativos - Assegura ações abrangentes de apoio à atividade da empresa, de cariz técnico, administrativo, logístico, de economato, de correspondência, transporte ou outras afins com o objetivo de assegurar a satisfação das suas áreas. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Técnicos profissionais - Desenvolve atividades de suporte à gestão, de cariz eminentemente especializado, no âmbito das atribuições próprias das áreas de acordo com os objetivos definidos e a autonomia delegada. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Técnico de equitação (C)

Equitador - Treina os cavalos nos movimentos, exercícios e coreografias da Alta Escola Portuguesa, progredindo progressivamente no sentido de uma maior complexidade. Concebe programas de treino, exercícios e coreografias a realizar pelos cavalos e cavaleiros aquando dos espetáculos equestres. Monitoriza o estado de saúde dos animais e dos materiais em uso. Representa a empresa em atividades equestres nacionais e internacionais. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Técnicos superiores (D)

Técnicos superiores de museologia e conservação do património - Estuda e trabalha para classificar, interpretar, reconstruir e manter os legados da época histórica dos espaços sob gestão da PSML. Investiga, restaura, conserva e monitoriza o estado do edificado e do acervo (bem como de vestígios arqueológicos). Produz informação institucional. Organiza, avalia e adquire bens com interesse histórico. Executa procedimentos de contratação pública e realiza o acompanhamento, a fiscalização, o controlo da execução e a coordenação de obras/projetos. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Técnicos superiores de organização e gestão - Planeia, organiza e executa atividades de forma a assegurar a operacionalidade da área administrativa, financeira, recursos humanos, secretariado e outras atividades de suporte ao bom funcionamento da empresa e o cumprimento das obrigações legais. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Técnicos superiores de educação, promoção e comunicação - Assegura a produção de resposta institucional na vertente comercial, programação cultural, educativa, lúdico-pedagógica e outras atividades de suporte ao bom funcionamento da empresa. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Técnicos superiores de engenharia e arquitetura - Assegura a elaboração e acompanhamento de estudos, obras e projetos, executa as atividades técnicas e de gestão para assegurar a qualidade, funcionalidade e otimização das suas intervenções bem como de outras atividades de suporte ao bom funcionamento da empresa e o cumprimento das obrigações legais. Executa procedimentos de contratação pública e realiza o acompanhamento, a fiscalização, o controlo da execução e a coordenação de obras/projetos. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Técnicos superiores juristas - Presta apoio jurídico, estuda e emite pareceres jurídicos nas suas áreas de competência. Executa e supervisiona atividades que visem o cumprimento das obrigações legais pela empresa. Pode representar a

empresa em tribunal. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Cargos de chefia

Chefe de equipa (E) - Reportando diretamente ao coordenador/diretor, organiza os recursos humanos e materiais da equipa e garante a execução dos trabalhos nos locais designados, inclusive com a sua própria participação. Monitoriza o desempenho dos membros de toda a sua equipa. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Coordenador (F) - Reportando diretamente ao diretor/administrador, planeia as atividades a nível logístico/operacional e gere a alocação dos recursos humanos às respetivas atividades sob a sua responsabilidade. Realiza todo o trabalho de coordenação inerente a estas funções. Monitoriza o desempenho de toda a sua equipa. Conhece a legislação/obrigações legais aplicáveis à sua atividade e garante o seu cumprimento. Identifica oportunidades de desenvolvimento, produzindo inovação, bem como situações de risco para a empresa, no âmbito das atividades que gere. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Diretor (G) - Reportando diretamente à administração, concebe a estratégia de ação para a sua área, bem como a divisão das atividades e dos recursos a mobilizar para a execução de tarefas. Define prioridades conforme as necessidades correntes. Monitoriza o desempenho de toda a sua equipa. Conhece a legislação/obrigações legais aplicáveis à sua atividade e garante o seu cumprimento. Identifica oportunidades de desenvolvimento, produzindo inovação, bem como situações de risco para a empresa, no âmbito das atividades que gere. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

ANEXO II

Tabela salarial

Técnicos qualificados e de serviços		Assistentes técnicos		Técnicos de equitação		Técnicos superiores	
A.0	635,0 €	B.0	650,0 €	C.0	780,0 €	D.0	950,0 €
A.1	675,0 €	B.1	715,0 €	C.1	910,0 €	D.1	1 050,0 €
A.2	700,0 €	B.2	760,0 €	C.2	1 040,0 €	D.2	1 150,0 €
A.3	740,0 €	B.3	800,0 €	C.3	1 160,0 €	D.3	1 250,0 €
A.4	775,0 €	B.4	850,0 €	C.4	1 240,0 €	D.4	1 300,0 €
A.5	825,0 €	B.5	900,0 €	C.5	1 340,0 €	D.5	1 400,0 €
A.6	865,0 €	B.6	950,0 €	C.6	1 410,0 €	D.6	1 550,0 €
A.7	905,0 €	B.7	1 000,0 €	C.7	1 510,0 €	D.7	1 650,0 €
A.8	955,0 €	B.8	1 050,0 €	C.8	1 610,0 €	D.8	1 750,0 €
A.9	1 005,0 €	B.9	1 100,0 €	C.9	1 710,0 €	D.9	1 850,0 €
A.10	1 055,0 €	B.10	1 150,0 €	C.10	1 810,0 €	D.10	1 950,0 €

Chefes de equipa		Coordenadores		Diretores	
E.1	760,0 €	F.1	1 600,0 €	G.1	2 400,0 €
E.2	800,0 €	F.2	1 675,0 €	G.2	2 600,0 €
E.3	900,0 €	F.3	1 750,0 €	G.3	2 800,0 €
E.4	1 050,0 €	F.4	1 850,0 €	G.4	3 000,0 €
E.5	1 200,0 €	F.5	2 000,0 €	G.5	3 250,0 €
E.6	1 350,0 €	F.6	2 150,0 €	G.6	3 500,0 €

ANEXO III

Enquadramento e evolução profissional

A- Condições mínimas de acesso para as diferentes carreiras profissionais:

1- Condições gerais:

- Idade mínima 18 anos;
- Experiência profissional comprovada por documento idóneo, nomeadamente por certificado de trabalho ou documento semelhante;

2- Para a carreira de técnico qualificado e de serviços (carreira A) é necessário deter a escolaridade mínima obrigatória ou equivalente técnico profissional e experiência relevante/adequada à função;

3- Para a carreira de assistente técnico (carreira B) é necessário deter o 12.º ano ou equivalente técnico profissional e experiência relevante/adequada à função;

4- Para a carreira de equitador (carreira C) é necessário deter a escolaridade mínima obrigatória ou equivalente técnico

profissional e experiência relevante/adequada à função;

5- Para a carreira de técnico superior (carreira D) é necessário deter licenciatura e experiência relevante/adequada à função;

6- Para as carreiras de chefia, coordenação e direção (carreiras E, F e G, respetivamente) é necessário deter a escolaridade mínima obrigatória ou equivalente técnico profissional e experiência relevante para a função, bem como experiência comprovada ou demonstrado potencial face à liderança e coordenação de equipas.

B- Evolução profissional

1- O ingresso numa carreira efetua-se pelo nível de enquadramento adequado (nível 0 ou 1), consoante os anos de experiência superiores ou inferiores a 3 (três) anos que o candidato detém pré-integração na PSML, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- O ingresso nas carreiras B, C e D pode ocorrer por intermédio de um período de aprendizagem (estágio curricular e/ou profissional), correspondente a um período de formação pré-contratação onde se desenvolvem as competências do estagiário e se avalia o seu potencial, correspondendo-lhe o 95 % da retribuição aplicável para o nível 0 de cada carreira.

3- A evolução profissional faz-se por progressão profissional ou reclassificação no acesso a nova carreira. Em caso de reclassificação, resultado de mobilidades internas para carreiras distintas (com acordo reduzido a escrito sujeito a período de estágio), os colaboradores são integrados no nível 0 da nova carreira, sem prejuízo da sua situação salarial.

4- A progressão profissional para nível imediatamente superior decorre do preenchimento cumulativo dos seguintes requisitos:

a) Acumulação de 12 pontos no âmbito da avaliação de desempenho, conforme Regulamento do Sistema de Avaliação de Desempenho;

b) Inexistência, nos últimos dois anos, de nenhuma das seguintes situações;

– Faltas injustificadas para além do limite de 2 seguidas ou 4 interpoladas;

– Não aproveitamento em ação de formação profissional proporcionada pela empresa;

– Aplicação de sanções disciplinares de sanção pecuniária, perda de dias de férias, suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade e/ou pendência de processo disciplinar;

c) Existência de disponibilidade orçamental;

d) Ausência de imposições ou impedimentos legais contrários à progressão.

5- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a progressão profissional de cada trabalhador é analisada ao fim de um ano no exercício de funções e após o período de avaliação de desempenho definido, de acordo com o princípio da progressão vertical, que produz efeitos no mês de janeiro de cada ano.

6- Na situação de pendência de procedimento disciplinar prevista no número 4 alínea b) da presente secção, o trabalhador só não evolui por progressão profissional, enquanto estiver pendente o procedimento disciplinar ou se dele re-

sultar uma sanção impeditiva de evolução. Caso contrário, a evolução será efetivada com efeitos a partir da data em que devia ter tido lugar.

C- Avaliação de desempenho

1- A avaliação de desempenho é realizada anualmente, conforme Regulamento do Sistema de Avaliação de Desempenho, após o período de época alta, pelo responsável(eis) hierárquico(s) relativamente ao trabalhador hierarquicamente enquadrados.

2- A avaliação realiza-se com base em objetivos e competências dependendo do nível de complexidade da função em avaliação.

3- Compete à área de RH a gestão/orientação de todo o processo, bem como disponibilizar os formulários destinados à avaliação de desempenho, alertar para o cumprimento dos prazos, tratar e armazenar os dados recolhidos, sendo que as avaliações são registadas no sistema informático em vigor e os originais assinados arquivados nos RH.

4- A avaliação final do desempenho compreende-se numa escala de 0 a 5 valores, sendo que à mesma será atribuída uma correspondência de pontos entre 0 e 6 e sabendo-se que o trabalhador progride ao acumular 12 pontos, sem prejuízo das demais condições previstas em B.4 supra.

5- Face ao conjunto total de todas as avaliações finais obtidas a cada ano, deverá garantir-se o cumprimento das quotas percentuais máximas de 5 % para a menção de desempenho excelente e 25 % para a menção de desempenho relevante.

6- Caso num determinado ano, o trabalhador acumule mais do que 12 pontos, os pontos excedentes transitam para o próximo período de progressão.

D- Período de transição

1- No que concerne ao regime transitório de integração na carreira, os trabalhadores da PSML sujeitos ao regime do presente AE integram automaticamente as carreiras previstas, de acordo com os requisitos de habilitação académica previstos nas mesmas e com as funções e conteúdo profissional constantes nos respetivos contratos de trabalho, garantindo a integração de todos os trabalhadores na correspondente carreira.

2- Atendendo à necessidade de implementar um regime transitório referente ao novo regime de progressão salarial no âmbito da tabela de remunerações constante no anexo II, fica definido que com efeitos a 1 de janeiro de 2019, o valor dos respetivos vencimentos são atualizados da seguinte forma:

a) São atualizados em 35 € vencimentos inferiores ou iguais a 800 €;

b) São atualizados em 22,5 € vencimentos superiores a 800 € até 1250 € (inclusive);

c) São atualizados em 12,5 € vencimentos superiores a 1250 €.

3- Em caso de reclassificação/mobilidade para carreira superior, fica definido que com efeitos a 1 de janeiro de 2019, o valor dos respetivos vencimentos são enquadrados no nível 0 para passagem para as carreiras técnicas, bem como no nível 1 para as carreiras de chefia.

4- As atualizações salariais previstas em D.2 e D.3 aplicam-se na proporcionalidade a trabalhadores em regime de trabalho parcial.

5- As atualizações salariais previstas em D.2 e D.3 não se aplicam a trabalhadores que sofreram regularizações salariais nos últimos 12 meses.

6- Os efeitos retroativos previstos no número D.2 e D.3 serão processados em 2019 após a produção de efeitos do presente AE.

7- A integração definitiva dos trabalhadores na nova tabela salarial realiza-se no momento da avaliação em que reúnam condições para progressão de carreira de acordo com o ponto B.4, salvaguardando um aumento mínimo de 30 €, entre a retribuição atual e o nível imediatamente superior, pelo que progride 2 níveis (e não apenas um).

8- A partir da integração definitiva prevista no número anterior, cessa o regime transitório.

Sintra, 5 de setembro de 2019.

Pela Parques de Sintra - Monte da Lua, SA:

Florinda Sofia Augusto Cruz, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Dorabela Baptista Gonçalves Charneca, na qualidade de administradora do conselho de administração.

José Lino Fonseca Ramos, na qualidade de administrador do conselho de administração.

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

José Joaquim Abraão, na qualidade de secretário-geral e mandatário do Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP.

Carlos Miguel Dias Moreira, na qualidade de secretário nacional e mandatário do Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP.

Depositado em 11 de setembro de 2019, a fl. 107 do livro n.º 12, com o n.º 225/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Scotturb - Transportes Urbanos, L.^{da}, e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA - Revisão global

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, revisão e denúncia

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

1- A presente convenção coletiva de trabalho, adiante de-

signada por AE ou acordo de empresa, aplica-se em Portugal e abrange, por um lado, a Scotturb - Transportes Urbanos, L.^{da} prestadora de serviço público de transporte coletivo terrestre de passageiros, e por outro, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA.

2- O presente AE substitui o acordo de empresa celebrado entre as partes aqui outorgantes e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 13, de 8 de abril de 2002.

3- O presente AE abrangerá um empregador e cerca de 400 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

(Vigência)

1- Este AE entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- O período de vigência será de 36 meses, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- Quanto à tabela salarial e às cláusulas de expressão pecuniária (anexo III), o seu período de vigência mínimo será de 12 meses contados a partir da data da sua produção de efeitos.

4- As cláusulas de expressão pecuniária (anexo III), têm eficácia partir de 1 de janeiro no ano da subscrição do acordo.

Cláusula 3.^a

(Revisão do AE)

1- O regime de revisão do AE é o constante das disposições legais aplicáveis em vigor.

2- A contraproposta à proposta de revisão do acordo deve ser enviada por escrito, até 30 dias após a apresentação da proposta, iniciando-se as negociações nos 30 dias seguintes à receção da contraproposta.

Cláusula 4.^a

(Denúncia do AE)

O regime de denúncia do AE é o constante das disposições legais em vigor.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 5.^a

(Condições gerais de admissão)

1- São condições gerais de admissão para prestar trabalho na Scotturb, que o/a candidato/a que tenha completado a idade mínima de admissão, tenha concluído a escolaridade obrigatória, tenha habilitações compatíveis com a categoria a que se candidatar e disponha de capacidades físicas e psíquicas adequadas ao posto de trabalho.

2- A idade mínima de admissão para prestar trabalho é de 16 anos.