

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Loures Parque - Empresa Municipal de Estacionamento, EM, Unipessoal L.^{da} e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP

CAPÍTULO I

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

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga por um lado, a Loures Parque - Empresa Municipal de Estacionamento, EM, Unipessoal L.^{da}, adiante designada por Loures Parque e por outro, os trabalhadores ao seu serviço ou a contratar futuramente aqui representados pelo SINTAP - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades, com Fins Públicos.

2- Para efeitos da alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho serão abrangidos pelo presente AE cerca de trinta trabalhadores.

3- Para efeitos dos números anteriores, são considerados ao serviço da empresa, os trabalhadores que ao abrigo de contrato de trabalho, exercem atividade ao serviço desta, independentemente do vínculo laboral, natureza de funções e/ou responsabilidades que exerçam, bem como qualquer trabalhador por conta de outrem que preste serviço à empresa, nomeadamente ao abrigo de cedência ocasional ou utilização de contrato de trabalho temporário.

4- Sempre que, no presente AE, se refere as designações «trabalhador» ou «trabalhadores», as mesmas devem ter-se por aplicáveis a ambos os sexos.

5- O presente AE, incluindo os seus anexos, aplica-se no concelho de Loures, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

6- Para efeitos do disposto na alínea c) do artigo 492.º do Código do Trabalho o âmbito de atividade da Loures Parque corresponde ao CAE 52213 (Outras Atividades Auxiliares dos Transportes Terrestres), da Classificação Portuguesa das Atividades Económicas Rev. 3.

7- O trabalhador não sindicalizado que indicar por escrito à Loures Parque que pretende ver-lhe aplicado o presente AE fica obrigado, nos termos do disposto no artigo 492.º, número 4 do Código do Trabalho, a pagar ao SINTAP 1 % da sua remuneração base durante a vigência deste acordo, a título de comparticipação nos encargos havidos com a respetiva negociação coletiva, competindo à Loures Parque o dever de proceder à cobrança e entrega mensal desta comparticipação de acordo com o previsto no artigo 458.º, número 1 do Código do Trabalho para a cobrança das quotas sindicais.

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

1- O presente AE entra em vigor cinco dias após a data da publicação do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado e terá uma vigência de 2 anos, renovando-se por iguais períodos.

2- Sem prejuízo do número anterior, as disposições constantes do anexo I - Tabela profissional e tabela salarial produzirão efeitos nos termos aí previstos. As demais cláusulas de expressão pecuniária previstas no

presente AE produzirão efeitos a partir de 1 de junho de 2025 e serão revistas anualmente, vigorando durante os respetivos anos civis.

3- A revisão do presente AE far-se-á com o envio à outra parte outorgante da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de receção.

4- A contraparte deverá enviar uma contraproposta até trinta dias após a receção das propostas de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresente proposta específica para cada matéria, havendo-se, porém, como contraproposta a vontade expressa de negociar.

5- A parte que apresenta a proposta de revisão dispõe do prazo de quinze dias para examinar a contraproposta, iniciando-se as negociações após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

6- Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao ministério responsável pela área laboral.

7- Sempre que se verifique, pelo menos, três alterações ou sejam revistas mais de dez cláusulas, com exceção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita a republicação automática do novo texto consolidado, do clausulado geral, no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

CAPÍTULO II

Admissão e classificação profissional

Cláusula 3.^a

Admissão

1- Só podem ser admitidos ao serviço da empresa, os trabalhadores que satisfaçam os requisitos específicos para as funções a desempenhar, previstos neste AE, estando vedado à empresa estabelecer limites máximos à idade de admissão, salvo os previstos nas respetivas normas legais imperativas.

2- Todo o processo de seleção será desenvolvido nas seguintes fases:

a) Publicitação, fase em que é dado conhecimento da existência da vaga e condições de candidatura;

b) Pré-seleção, fase em que são avaliadas as condições de candidatura e da qual resulta a eliminação dos candidatos que não preencham as mesmas;

c) Seleção, fase em que, através de várias técnicas e processos, nomeadamente entrevistas, provas, análise curricular e testes, se procura determinar os candidatos que melhor se adequem às condições de candidatura.

3- Nas admissões, o homem e a mulher estarão sempre em igualdade de circunstâncias.

4- A celebração de contratos de prestação de serviços em caso algum poderá ser utilizada para o desempenho de funções de carácter permanente.

5- No ato de admissão será entregue ao trabalhador um exemplar do AE em vigor.

6- No mesmo ato será assinado um contrato pelas partes, em duplicado, ficando um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, do qual deverá constar:

a) Definição de funções;

b) Categoria profissional;

c) Retribuição;

d) Período normal de trabalho;

e) Local de trabalho.

7- A Loures Parque pode solicitar aos candidatos elementos suplementares de comprovação dos respetivos requisitos.

Cláusula 4.^a

Classificação profissional

1- Os trabalhadores abrangidos, ou a abranger, pelo presente AE são obrigatoriamente classificados pela empresa, segundo as funções que efetivamente desempenham, numa das carreiras que constam do anexo I (Tabela de grupos profissionais e carreiras).

2- Quando os trabalhadores desempenhem funções que correspondam a diferentes carreiras, serão classificados na mais qualificada, sem prejuízo de continuarem a exercer as funções que vinham a desempenhar.

3- Salvo situações em que a função exija um perfil e qualificações que comprovadamente os trabalhadores da Loures Parque não detenham, no preenchimento de novas vagas para as categorias identificadas no anexo I, será dada preferência aos candidatos e candidatas que já sejam trabalhadores na Loures Parque, precedido de um processo de recrutamento interno, ao qual se segue, se necessário, um processo de seleção externo.

4- Em caso de igualdade na avaliação das candidaturas, será dada preferência aos candidatos e candidatas que já sejam trabalhadores na Loures Parque.

5- A Loures Parque pode solicitar, aos candidatos e às candidatas, elementos suplementares da comprovação dos respetivos requisitos.

Cláusula 5.^a

Exercício de cargos de direção

1- O exercício de cargos de chefia na Loures Parque é realizado em comissão de serviço, tem natureza temporária e depende dos níveis de confiança, nos termos da lei.

2- São exercidos em regime de comissão de serviços os cargos de direção ou chefia diretamente dependentes da administração, funções de secretariado pessoal aos órgãos sociais, bem como outras funções cuja natureza implique uma relação de confiança.

3- A política de recursos humanos relativamente aos cargos de direção é da competência exclusiva da Loures Parque.

4- Sem prejuízo de outros normativos internos, a avaliação de desempenho e progressão na carreira em vigor na empresa aplica-se aos trabalhadores que exercem cargos de direção, tendo estes os mesmos direitos que os demais.

5- Aquando da cessação da comissão, as trabalhadoras e os trabalhadores integram a carreira a que estão adstritos nos termos da correspondente evolução, quando aplicável, de acordo com regime contratual existente, sem prejuízo do disposto na lei.

Cláusula 6.^a

Definição de progressão

1- Considera-se progressão, o acesso ou passagem de um trabalhador a um nível remuneratório superior dentro da mesma carreira.

2- As progressões dos trabalhadores serão efetuadas nos termos previstos no Regulamento de Avaliação de desempenho.

CAPÍTULO III

Exercício do direito sindical

Cláusula 7.^a

Princípios gerais

1- Os trabalhadores têm direito a filiar-se em associações sindicais.

2- Os trabalhadores e as associações sindicais têm o direito irrenunciável a desenvolver atividade sindical no interior da Loures Parque, nomeadamente através de delegados sindicais, comissão sindical ou comissão intersindical.

3- À Loures Parque é vedada qualquer interferência ou ingerência ilícita e ilegítima na atividade sindical dos trabalhadores ao ou no seu serviço.

Cláusula 8.^a

Dever de informação

É dever da Loures Parque prestar à associação sindical outorgante, todas as informações e esclarecimentos solicitados quanto ao cumprimento deste AE.

Cláusula 9.^a

Organização sindical na Loures Parque

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

2- A comissão sindical da Loures Parque, doravante designada CSLP, é um órgão sindical na Loures Parque, sendo constituída pelos delegados sindicais de uma estrutura sindical.

3- A comissão intersindical, doravante designada CILP, é a organização dos delegados sindicais das diversas CSLP.

4- Os delegados sindicais são os representantes das associações sindicais na Loures Parque, sendo eleitos pelos trabalhadores, e constituem as comissões sindicais ou intersindicais de trabalhadores.

5- As CSLP e CILP, bem como os delegados sindicais na falta destas, têm competência para desenvolver atividade sindical, para analisar, propor e ser ouvidas em tudo quanto diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores, e nomeadamente:

a) Analisar quaisquer hipóteses de alterações de horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudanças de turnos, salvo em situações de urgência justificada e sem prejuízo da informação e análise posterior;

b) Analisar quaisquer hipóteses de mudança de local de trabalho, salvo em situações de urgência justificada e sem prejuízo de informação e análise posterior;

c) Fiscalizar a aplicação de todas as cláusulas do presente AE, designadamente aquelas em que essa fiscalização seja expressamente prevista;

d) Ser informados e dar parecer, sempre que a Loures Parque proceder à reestruturação dos serviços, nomeadamente devido a melhorias tecnológicas ou reconversão de postos de trabalho.

Cláusula 10.^a

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

Os dirigentes sindicais, os membros das CSLP e CILP e os delegados sindicais têm o direito de exercer normalmente as suas funções, sem que tal possa constituir entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, provocar despedimentos ou aplicação de quaisquer outras sanções ou ser motivo de mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho, exceto nos termos da lei.

Cláusula 11.^a

Comunicação à Loures Parque

1- A direção da associação sindical outorgante comunicará à Loures Parque a identificação dos delegados sindicais eleitos, bem como daqueles que integram a CSLP ou a CILP, por intermédio de carta registada com aviso de receção, de que será afixada cópia nos locais reservados para afixação da informação sindical.

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

Cláusula 12.^a

Direitos e garantias dos dirigentes sindicais

1- As faltas dadas pelos membros de direção das associações sindicais consideram-se justificadas e contam para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo, exceto para efeitos de retribuição.

2- Para o exercício das suas funções, os trabalhadores referidos no número anterior, beneficiam de um crédito de quatro dias de ausências remuneradas por mês.

3- Para o exercício deste direito as associações sindicais respetivas deverão comunicá-lo, por escrito, com 48 horas de antecedência em relação ao primeiro dia de ausência, com referência às datas e ao número de dias de que os respetivos trabalhadores necessitam para o exercício das funções referidas, salvo motivo atendível, caso em que a comunicação será efetuada no prazo de dois dias úteis, contados a partir do primeiro dia em que se verifique a ausência.

4- Os membros de direção das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo no caso de transferência do estabelecimento onde prestam serviço, não podendo ainda ser discriminados face aos demais trabalhadores em consequência do exercício da atividade sindical.

Cláusula 13.^a

Direitos dos delegados sindicais

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

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

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

4- Os trabalhadores referidos no número anterior têm, contudo, direito a um crédito que, no mínimo, será de dez horas remuneradas por mês para o exercício das suas funções.

5- Os delegados sindicais e membros da CILP, sempre que pretendam exercer o direito previsto nos números 3 e 4 desta cláusula, deverão avisar, por escrito a entidade empregadora com 48 horas de antecedência em relação ao dia de ausência, salvo motivo atendível, caso em que a comunicação será efetuada no prazo de dois dias úteis, contados a partir do primeiro dia em que se verifique a ausência.

6- Sempre que, por motivos de urgência ou imprevisibilidade, não seja possível avisar a entidade patronal nos termos previstos no número anterior, os delegados sindicais que tenham exercido o direito previsto no número anterior, deverão enviar, por escrito, a comunicação do exercício dos direitos conferidos nos números 3 a 5 desta cláusula, no prazo de três dias úteis.

Cláusula 14.^a

Direito de reunião sindical na Loures Parque

1- Os trabalhadores têm direito a reunir-se em plenário geral durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, devendo ser assegurados os serviços de natureza urgente e essencial, nomeadamente os relacionados com a entrega e recolha de veículos.

2- Sem prejuízo do número anterior, os trabalhadores têm também direito a reunir-se em plenário por secções durante o horário normal de trabalho até um período máximo de oito horas por ano e por secção, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

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

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

5- Os dirigentes das organizações sindicais respetivas que não trabalhem na Loures Parque podem participar nas reuniões, mediante comunicação à administração.

Cláusula 15.^a

Direito a instalações

As CSLP, ou os delegados sindicais na falta destas, têm direito a reunir em instalações da Loures Parque, num local no interior da empresa.

Cláusula 16.^a

Reuniões com órgãos de gestão da Loures Parque

1- As CSLP, CILP ou os delegados sindicais, quando nenhuma daquelas exista, reunirão trimestralmente com os órgãos de gestão da Loures Parque, ou quem estes designarem para o efeito, nomeadamente para discussão e análise de assuntos com interesse para a vida dos trabalhadores, ou sempre que seja considerado necessário por qualquer das partes.

2- Para os efeitos previstos no número anterior a Loures Parque e as CSLP, CILP ou os delegados sindicais na falta daquelas, acordarão entre si, até 15 de dezembro de cada ano civil, o calendário anual de reuniões.

3- O tempo despendido nas reuniões previstas no número anterior é considerado para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo, não contando para o crédito de horas previsto nos números 3 a 5 da cláusula 9.^a

4- O disposto no número anterior aplica-se também à participação dos delegados sindicais ou dirigentes sindicais que sejam trabalhadores da Loures Parque nas reuniões efetuadas no âmbito das negociações do AE.

Cláusula 17.^a

Quotização sindical

1- A Loures Parque obriga-se mensalmente a cobrar e enviar ao sindicato respetivo, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado dos respetivos mapas de quotização total, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que se reportam.

2- A Loures Parque comunicará ainda por intermédio destes mapas, os trabalhadores que se encontrem doentes, sinistrados ou em licença sem retribuição, bem como os que tenham falecido ou passado à reforma no mês a que os mesmos mapas se reportem.

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres das partes

Cláusula 18.^a

Deveres da Loures Parque

1- A Loures Parque obriga-se a:

- a) Cumprir rigorosamente a lei e este AE, bem como os regulamentos dele emergentes;
- b) Cumprir e fazer cumprir as normas legais e contratuais sobre prevenção, higiene e segurança no trabalho;
- c) Não exigir dos trabalhadores a execução de tarefas incompatíveis com a sua categoria profissional, com exceção dos casos previstos na lei e neste AE;
- d) Não exigir dos trabalhadores a execução de atos ilícitos ou contrários a regras deontológicas da profissão ou que violem normas de segurança;
- e) Facultar aos trabalhadores o seu processo individual, sempre que aqueles o solicitem;
- f) Emitir e entregar aos trabalhadores, sempre que este o solicitar, ainda que no momento ou após cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, certificados ou certidões, onde constem todos os factos por este expressamente solicitados;
- g) Segurar todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho;
- h) Prestar aos trabalhadores assistência judicial, quando estes dela necessitem por atos ou omissões inerentes à função que desempenhem, salvo quando exista condenação definitiva em sede disciplinar e sem prejuízo do direito de regresso, quando fique demonstrado que os mesmos ocorreram por violação culposa dos deveres profissionais, consistente no pagamento das despesas nas várias instâncias judiciais, custas processuais e honorários de advogado escolhido pela Loures Parque;
- i) Prestar formação profissional aos trabalhadores nos termos legais e contratualmente aplicáveis;
- j) Fornecer aos trabalhadores, a título gratuito, todos os instrumentos e equipamentos necessários ao desempenho das respetivas funções;
- k) Entregar a cada trabalhador um exemplar deste AE.

2- Para efeitos do previsto na alínea h) do número anterior, antes da realização de qualquer despesa, será celebrado acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, onde fiquem definidos os termos desta assistência e nomeadamente do eventual exercício do direito de regresso.

Cláusula 19.^a

Princípio da não discriminação

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

Cláusula 20.^a

Princípio sobre a igualdade

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

Cláusula 21.^a

Coação e assédio

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

2- Caso se verifique a violação do disposto no número 1 da presente cláusula, o trabalhador deve denunciar a situação junto dos responsáveis da Loures Parque, devendo instaurar-se inquérito prévio para apuramento de responsabilidades.

Cláusula 22.^a**Garantias dos trabalhadores**

1- É proibido à Loures Parque:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer ou consentir que sejam exercidas pressões sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deste ou dos seus colegas;
- c) Diminuir, direta ou indiretamente, a retribuição do trabalhador, exceto nos casos previstos na lei e no presente AE;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela Loures Parque ou por outra entidade por ela indicada;
- e) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que com o consentimento deste, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias já adquiridos por força da relação laboral;
- f) Despedir qualquer trabalhador em contravenção com o disposto na lei e neste AE.

Cláusula 23.^a**Deveres dos trabalhadores**

1- Todos os trabalhadores devem:

- a) Cumprir rigorosamente todo o disposto neste AE;
- b) Cumprir e fazer cumprir as ordens e determinações da administração e dos seus superiores hierárquicos, salvo se estas forem contrárias à lei a este AE ou aos seus direitos e garantias;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho e em quaisquer instalações da Loures Parque, bem como zelar e pugnar por uma boa imagem desta;
- d) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes sejam confiados;
- e) Cumprir e fazer cumprir rigorosamente as regras de higiene e segurança no trabalho;
- f) Prestar aos seus colegas de trabalho todos os conselhos e ensinamentos que lhes sejam úteis;
- g) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- h) Abster-se de negociar por conta própria ou alheia em qualquer local da Loures Parque ou em concorrência com esta;
- i) Apresentar, por escrito, diretamente ou por intermédio dos seus representantes sindicais, os pedidos de esclarecimento e as reclamações que entenderem necessários;
- j) Cumprir e fazer cumprir as indicações de ordem técnica e as normas de segurança das instalações;
- k) Comunicar à Loures Parque, em tempo útil, todas as alterações que se verifiquem no seu estado civil, agregado familiar, mudança de residência e currículo escolar ou académico;
- l) Utilizar os equipamentos que a tal estejam obrigados;
- m) Em todo o omissis nas alíneas anteriores cumprir-se-á o estipulado no artigo 128.º do Código do Trabalho.

CAPÍTULO V

Prestação do trabalhoCláusula 24.^a**Período normal de trabalho**

1- O período normal de trabalho não poderá exceder as trinta e cinco horas a cada semana, nem as sete horas diárias.

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

3- Os dias de descanso semanal são dois e serão gozados em dias consecutivos e completos, podendo não coincidir com o sábado e com o domingo.

4- Para os trabalhadores da área administrativa que na sua atividade não tenham relação direta com o público, os dias de descanso semanal e complementar serão o domingo e o sábado, respetivamente.

5- Quando o trabalhador estiver organizado por turnos rotativos, os horários de trabalho serão escalonados para que cada trabalhador tenha dois dias de descanso por cada cinco dias de trabalho, num período de aferição de cinco semanas, exceto manifesta impossibilidade, comunicada à comissão sindical.

6- Os trabalhadores que efetuem trabalho aos fins de semana têm direito a um fim-de-semana completo de descanso obrigatório por cada mês de trabalho efetivo.

7- Em situações excecionais e devidamente fundamentadas, são permitidos períodos de trabalho de seis dias, sendo o dia de descanso gozado posteriormente.

Cláusula 25.^a

Período de funcionamento

1- O período de funcionamento da Loures Parque tem início às 7h00 e termo às 19h00, sem prejuízo de atividades sazonais e dos horários próprios dos parques de estacionamento.

2- O período de funcionamento pode ser alterado pela Loures Parque, designadamente para permitir o cumprimento de futuros contratos programa com o Município de Loures, precedido de consulta à comissão sindical.

Cláusula 26.^a

Horário de trabalho

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

2- Compete à Loures Parque estabelecer o horário de trabalho, consultando previamente a comissão sindical que se pronunciará por escrito.

3- A Loures Parque está obrigada a afixar o mapa do horário em local bem visível.

4- Havendo na Loures Parque trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre esse facto em conta, procurando assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar.

Cláusula 27.^a

Modalidades de horário

1- Em função da natureza das suas atividades, podem os serviços adotar uma ou simultaneamente, mais do que uma das seguintes modalidades de horário, nos termos do número 2 da cláusula anterior:

- a) Horário rígido;
- b) Trabalho por turnos;
- c) Jornada contínua;
- d) Isenção de horário.

Cláusula 28.^a

Horário rígido

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

Cláusula 29.^a

Trabalho por turnos

Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em equipa, no qual os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, onde se inclui o ritmo rotativo, podendo ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que significa que os trabalhadores poderão executar o trabalho a horas diferentes, no decurso de um dado período de dias ou semanas.

Cláusula 30.^a

Jornada contínua

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

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

3- A jornada contínua depende sempre de autorização da Loures Parque e deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determina uma redução de uma hora de trabalho ao período normal diário de trabalho estipulado nos termos do disposto na cláusula 24.^a deste AE.

Cláusula 31.^a

Isenção de horário de trabalho

1- No caso de exercício de cargo de administração ou direção, fiscalização ou apoio a titular desses cargos e demais funções profissionais que, pela sua natureza, tenham de ser efetuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou que sejam regularmente exercidas fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado, a Loures Parque e o trabalhador podem acordar em estabelecer o regime de isenção de horário, com parecer prévio da CSLP ou dos delegados sindicais, na falta desta, com respeito pelo disposto nesta cláusula e demais disposições, legais e constantes deste AE.

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e ao pagamento do trabalho suplementar nos termos do disposto neste AE e, subsidiariamente, nas disposições legais em vigor.

3- Os trabalhadores abrangidos pelo regime de isenção de horário de trabalho têm direito a auferir uma retribuição específica nos termos deste AE.

Cláusula 32.^a

Trabalho noturno

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

Cláusula 33.^a

Regime de disponibilidade

1- Os trabalhadores da Loures Parque estão sujeitos a um regime de disponibilidade, obrigando-se a permanecer em casa ou em local acessível que lhes permita, em caso de convocação, a sua rápida comparência no local de trabalho.

2- A convocação compete ao responsável pela instalação ou serviço, ou de quem o substituir, devendo restringir-se às intervenções indispensáveis ao serviço.

3- Os trabalhadores da Loures Parque em regime de disponibilidade estão sujeitos a uma escala rotativa, da qual deverão ter conhecimento e ser afixada com um mês de antecedência.

4- Quando por motivo grave e devidamente justificado, de carácter pessoal ou familiar, o trabalhador solicite a dispensa do regime de disponibilidade, a Loures Parque não poderá recusar a dispensa, salvo se daí resultarem prejuízos graves e fundamentados para a laboração do serviço.

5- Quando a Loures Parque recusar a dispensa, nos termos do disposto no número anterior, deverá entregar a devida fundamentação por escrito ao trabalhador e à comissão sindical ou aos delegados sindicais, caso esta não exista.

6- O regime de disponibilidade será remunerado nos termos da cláusula 41.^a deste AE.

Cláusula 34.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo o prestado fora do período normal de trabalho.

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado para evitar danos diretos e imediatos sobre pessoas e equipamentos ou para acorrer a acréscimos de trabalho não previstos.

3- O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, demonstrando motivos graves da sua vida pessoal ou familiar, expressamente o solicite.

4- Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos doze horas sobre o termo da prestação de trabalho.

5- A Loures Parque fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte no valor comprovadamente despendido, ou do quilómetro em uso, desde que:

a) O trabalhador seja chamado a prestar trabalho suplementar e este não anteceda ou não preceda o período normal de trabalho;

- b) O trabalho suplementar seja determinado em horário em que já não haja transportes coletivos;
- c) Em prolongamento do período normal, o trabalho dure até horas em que já não haja transportes coletivos.

6- A Loures Parque fica obrigada a suportar o subsídio de refeição no âmbito do período de trabalho suplementar nos termos do disposto na cláusula 43.^a

7- A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório, qualquer que seja a sua duração, confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório remunerado, que deverá ser gozado nos três dias úteis seguintes, salvo casos excecionais, em que poderá ser gozado no prazo máximo de 30 dias de calendário, mediante acordo prévio entre as partes.

8- Sem prejuízo de situações de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade, o trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou feriado não poderá exceder o tempo equivalente a um período normal de trabalho.

9- Os limites ao trabalho suplementar são os definidos na lei.

CAPÍTULO VI

Lugar da prestação do trabalho

Cláusula 35.^a

Domicílio profissional

1- Para todos os efeitos previstos neste AE considera-se domicílio profissional:

- a) O local onde o trabalhador exerce normalmente as suas funções, se estas forem de carácter fixo;
- b) O local onde se apresenta diariamente e de onde sai para iniciar as suas funções, se estas forem de carácter móvel.

2- Dos contratos individuais de trabalho constará obrigatoriamente a indicação concreta da localização geográfica do domicílio profissional.

3- Local habitual de prestação do trabalho é o local onde o trabalhador exerce normalmente as suas funções, confinadas a uma área previamente determinada.

4- Em todos os casos não previstos neste AE, considera-se qualquer referência contida na legislação laboral para o conceito de local de trabalho como reportando-se ao conceito de domicílio profissional previsto nesta cláusula.

Cláusula 36.^a

Transferência individual

1- Quando o trabalhador provar que a transferência para outro domicílio profissional lhe causa prejuízo sério, pode recusá-la e permanecer no mesmo domicílio profissional.

2- A transferência de domicílio profissional depende sempre de acordo escrito entre o trabalhador e a empresa.

3- O empregador poderá, contudo, transferir o trabalhador para outro domicílio profissional se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

4- No caso previsto no número anterior o trabalhador pode resolver o contrato desde que invoque a existência de prejuízo sério, tendo nesse caso, direito a indemnização no montante igual à prevista para a resolução com justa causa por parte do trabalhador.

5- Ter-se-ão como inexistentes os acordos de aceitação de transferência por parte dos trabalhadores, obtidos no momento da admissão na Loures Parque ou que constem dos respetivos contratos de trabalho.

CAPÍTULO VII

Retribuição do trabalho

Cláusula 37.^a

Definição de retribuição

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

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

3- Para efeitos do número anterior e sem prejuízo do número seguinte, entendem-se por prestações regulares e periódicas aquelas que, tendo a mesma natureza, sejam concedidas ao trabalhador durante três meses consecutivos, e não resultem de situações excecionais ou pela sua própria natureza, temporárias.

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

5- A retribuição base mensal de cada trabalhador é a que consta do anexo I (Tabela salarial).

Cláusula 38.^a

Local e forma de pagamento

1- A Loures Parque é obrigada a proceder ao pagamento de qualquer retribuição do trabalho, no local onde o trabalhador preste serviço, salvo se as partes acordarem outro local.

2- O pagamento da retribuição em dinheiro será efetuado por meio de cheque ou depósito bancário à ordem do trabalhador.

3- No ato de pagamento da retribuição, a Loures Parque está obrigada a disponibilizar ao trabalhador documento preenchido de forma indelével, onde conste o nome completo deste, a respetiva categoria, número de inscrição na instituição de previdência respetiva, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas a trabalho suplementar e a trabalho prestado em dias de descanso ou feriados, subsídios, todos os descontos e deduções devidamente especificados, o número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais, bem como o montante líquido a receber.

4- Quando o pagamento da retribuição for periódico, vence-se mensalmente e deve ser paga até ao dia 22 de cada mês.

Cláusula 39.^a

Determinação da retribuição horária

Para todos os efeitos previstos neste AE, a fórmula a considerar para o cálculo da retribuição horária normal (RH) é a seguinte:

$$RH = \frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

em que Rm é igual à retribuição base mensal, acrescida das diuturnidades a que houver direito e n é igual ao período normal de trabalho semanal.

Cláusula 40.^a

Retribuição do trabalho noturno

A prestação de trabalho durante o período noturno estabelecido nos termos da cláusula 32.^a confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 25 % sobre retribuição horária normal.

Cláusula 41.^a

Subsídio de disponibilidade

1- O trabalhador ou a trabalhadora em regime de disponibilidade tem direito a auferir um subsídio diário, correspondente a 75 % do valor hora.

2- O trabalho efetivamente prestado em regime de disponibilidade é remunerado com acréscimo de 50 % sobre o valor hora.

Cláusula 42.^a

Subsídio de isenção de horário de trabalho

1- O trabalhador em regime de isenção de horário de trabalho, sem sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho, tem direito a receber um subsídio mensal no valor de 20 % da respetiva retribuição base mensal.

2- Nos casos em que os contratos de trabalho em vigor prevejam uma percentagem superior à referida no número anterior, será essa que prevalece.

Cláusula 43.^a**Subsídio de refeição**

1- Os trabalhadores têm direito a receber, por cada dia de trabalho efetivo, uma comparticipação para alimentação no valor estabelecido anualmente para a administração pública, acrescido de 50 % desse valor.

2- O subsídio de refeição será devido sempre que o trabalhador preste, no mínimo, um número de horas diárias igual a metade da duração do seu período normal de trabalho diário.

3- Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar, terá direito a receber um subsídio de refeição, nos termos seguintes:

a) Quando o trabalho suplementar realizado após a totalidade do período normal de trabalho, prolongando-se além das 20h00;

b) Quando o trabalho suplementar não precede ou sucede ao período normal ou ainda que tenha, sempre que se verifique a condição prevista no número anterior.

Cláusula 44.^a**Subsídio de Natal**

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio igual à retribuição base mensal acrescida das diuturnidades a que tenha direito e de todas as prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da prestação do trabalho, que normalmente aufera, nos termos do presente AE.

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

Cláusula 45.^a**Retribuição durante as férias**

1- A retribuição do período de férias compreende todas as prestações retributivas que o trabalhador receberia se se encontrasse a prestar serviço efetivo, nos termos previstos neste AE.

2- Além da retribuição prevista no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, que será pago juntamente com a retribuição do mês de junho ou, caso o trabalhador pretenda gozar as suas férias em período anterior, antes do início do gozo das mesmas.

3- Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição do trabalhador, que tenha lugar até ao último dia do ano em que as férias são gozadas.

Cláusula 46.^a**Diuturnidades**

Nos casos em que o trabalhador atingiu o topo da respetiva linha da carreira profissional, haverá lugar ao pagamento mensal, a partir da data em que perfaz três anos no escalão máximo da sua carreira profissional, de um acréscimo retributivo mensal de 0,5 % por cada ano nesse escalão.

Cláusula 47.^a**Retribuição de trabalho suplementar**

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

a) Prolongamento ou antecipação do horário até 1 hora ou fração - 50 % de acréscimo;

b) Prolongamento ou antecipação do horário de trabalho a partir de primeira hora ou fração - 75 % de acréscimo;

c) Trabalho em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado - 100 % de acréscimo.

2- O pagamento previsto no número anterior só ocorre desde que o trabalho suplementar seja solicitado e autorizado por parte da Loures Parque.

Cláusula 48.^a**Abono de falhas**

1- Os trabalhadores com funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas no valor de 86,29 €.

2- O pagamento do abono para falhas depende da verificação das condições do número anterior, sendo pago 12 vezes por ano enquanto as mesmas se mantiverem.

3- Os trabalhadores que ocasionalmente manuseiem numerário, ou tenham à sua guarda valores, meios de pagamento eletrónico, numerário, títulos ou documentos, sendo por eles responsáveis têm direito a um abono para falhas no valor de 6,00 €/dia, quando tal situação ocorra, até ao máximo do valor mensal previsto, nos termos do número 1 desta cláusula.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 49.^a

Feriados e tolerâncias de ponto

1- Para além dos feriados obrigatórios é ainda considerado feriado, para todos os efeitos legais, o feriado municipal de Loures.

2- Os trabalhadores da Loures Parque terão direito a todas as tolerâncias de ponto que vierem a ser atribuídas pela Câmara Municipal de Loures aos seus trabalhadores.

3- Verificando-se a necessidade de prestar trabalho em dia qualificado como sendo de tolerância de ponto, este não dá origem a aumento da retribuição, mas garante o direito ao mesmo período de descanso a gozar nos cinco dias úteis seguintes.

Cláusula 50.^a

Férias

1- Os trabalhadores ao serviço da Loures Parque têm direito a um período anual de férias remunerado com a duração de 25 dias úteis, salvo o disposto na cláusula seguinte.

2- Para além dos 25 dias referidos no número anterior os trabalhadores têm ainda direito a mais um dia de férias por cada dez anos de serviço efetivo prestado na Loures Parque.

3- O período de férias será em regra gozado seguidamente podendo, no entanto, dividir-se em dois ou mais períodos, sendo que um deles não pode ser inferior a 10 dias úteis.

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

5- Na marcação do período de férias será assegurado o seu gozo simultâneo pelos membros do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da Loures Parque, se nisso tiverem conveniência.

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

7- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço, sem prejuízo do disposto no número 1, alínea a) do artigo 257.º do Código do Trabalho.

8- Sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes, as disposições da presente cláusula, nomeadamente as relativas ao número de dias de férias, produzem efeitos no ano da entrada em vigor do presente AE.

Cláusula 51.^a

Aquisição do direito a férias

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

2- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato.

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente.

4- Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com a exclusão dos feriados, não sendo considerados dias úteis os sábados e os domingos interdecorrentes ou a eles interligados.

5- Do cômputo dos dias de férias nos termos do artigo anterior, o trabalhador não adquire direito a mais de 30 dias por cada ano.

Cláusula 52.^a**Adiamento ou interrupção de férias por iniciativa da Loures Parque**

1- Se depois de marcadas as datas para gozo de férias, exigências imperiosas do funcionamento da Loures Parque determinarem o adiamento ou interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela Loures Parque dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido por não ter gozado integralmente o período de férias na época fixada.

2- A interrupção das férias nunca poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 53.^a**Alteração do período de férias por doença**

1- Se na data prevista para o início das férias o trabalhador estiver impedido de as gozar por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, deverá ser marcado novo período de férias.

2- Se já no decorrer do período de férias o trabalhador for atingido por doença, considerar-se-ão aquelas não gozadas na parte correspondente, prosseguindo o gozo das mesmas, após o termo da doença, até ao fim do período inicialmente marcado.

3- Quando se verifique a situação prevista no número anterior, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à Loures Parque o dia do início da doença, e se for previsível, o seu termo.

4- A marcação de novo período de férias em função do disposto nos números anteriores obedecerá, com as necessárias alterações, ao disposto nos números 3, 4 e 5 da cláusula 50.^a

5- No caso previsto no número anterior, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o termo do impedimento e o fim desse ano civil poderão ser gozados até 30 de maio do ano seguinte.

6- Caso o impedimento prolongado cesse após o termo do ano civil, o trabalhador gozará o período remanescente das férias no ano subsequente.

Cláusula 54.^a**Efeitos da cessação do contrato de trabalho em relação às férias**

1- No caso de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respetivo subsídio.

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

3- O período de férias a que se refere o número anterior, ainda que não gozado, conta sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 55.^a**Licença sem retribuição**

1- A Loures Parque pode atribuir ao trabalhador, a pedido escrito deste, licença sem retribuição.

2- A licença só pode ser recusada fundamentadamente e por escrito.

3- O período de licença sem retribuição não conta para efeitos de antiguidade.

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

5- O trabalhador beneficiário de licença sem retribuição mantém o direito ao lugar, figurando nos mapas de pessoal da Loures Parque.

6- A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se essa licença for concedida, por escrito, especificamente para esse fim.

Cláusula 56.^a**Definição de falta**

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

2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado e sem prejuízo da sua compensação por acordo entre o trabalhador e a empresa ou quem esta re-

presente para o efeito, os respetivos tempos serão adicionados, para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 57.^a

Faltas justificadas

1- Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

- a) Casamento do trabalhador, por quinze dias, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, filho ou enteado, por 20 dias consecutivos, garantindo-se sempre dispensa para realização de funeral;
- c) Falecimento de pais, sogros, genros, noras, padrastos, madrastas, enteados e irmãos, por cinco dias consecutivos, garantindo-se sempre dispensa para realização de funeral;
- d) Falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos e graus seguintes assim como afins nos mesmos graus da linha reta, e ainda cunhados, tios e sobrinhos por dois dias consecutivos, garantindo-se sempre dispensa para realização de funeral;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) As motivadas por impossibilidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei e neste AE;
- g) As ausências não superiores a três horas e meia, nos termos do número 2 da cláusula seguinte;
- h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva nos termos previstos na lei e neste AE;
- i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;
- j) As aprovadas previamente ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
- k) Para efeitos da alínea anterior e do disposto no artigo 249.º número 2 alínea i) do Código do Trabalho, são consideradas previamente autorizadas as seguintes ausências:
 - i) No caso de trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, pelo tempo necessário a acorrer a sinistro ou acidente;
 - ii) Para efeitos de doação de sangue, a título gracioso, por um dia e nunca mais de uma vez por trimestre.
- l) Todas as outras previstas na legislação vigente.

2- São consideradas injustificadas, todas as faltas não previstas nos números anteriores.

3- Para todos os efeitos do disposto na presente cláusula, a menção a dia ou dias reporta-se a período ou períodos diários de trabalho.

Cláusula 58.^a

Consequência das faltas

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, exceto nos termos da lei, designadamente quanto à remuneração.

2- Os trabalhadores da Loures Parque têm direito a 3,5 horas mensais de ausência, remuneradas e justificadas para tratar de assuntos, inadiáveis e imprescindíveis, pessoais ou de descendentes, desde que apresentem respetiva justificação de presença.

3- As faltas injustificadas determinam a perda de retribuição correspondente ao período de ausência do trabalhador.

Cláusula 59.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de faltas, desde que seja sempre salvaguardado o gozo de 20 dias úteis de férias e autorizado pela direção.

Cláusula 60.^a**Dispensas e faltas justificadas**

- 1- O trabalhador tem direito a dispensa do serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração:
 - a) Nos casos em que por motivos de serviço não seja possível o gozo da dispensa de serviço no dia de aniversário, deverá ser concedido ao trabalhador um dia alternativo;
 - b) Os trabalhadores em regime de horário por turnos, poderão optar pelo gozo do dia de aniversário no dia seguinte.
- 2- Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa ao serviço em dia a acordar com a entidade empregadora.
- 3- Quando ocorra o nascimento do neto do trabalhador, o trabalhador tem direito a esse dia, sem perda de remuneração;
- 4- O trabalhador tem direito, dentro dos limites previstos na legislação em vigor, a dispensa para frequência de formação profissional;

Cláusula 61.^a**Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado**

- 1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente, doença ou acidente, manterá direito ao lugar, categoria, antiguidade e demais regalias que vinha usufruindo, sem prejuízo de cessarem entre as partes, todos os direitos e obrigações que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.
- 2- Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à Loures Parque para retomar o serviço, sob pena de lhe serem averbadas faltas injustificadas.
- 3- A suspensão cessa desde a data da apresentação do trabalhador, sendo-lhe, nomeadamente, devida retribuição por inteiro desde essa apresentação, mesmo que, por motivo que não lhe seja imputável, não retome imediatamente a prestação de serviço, sem prejuízo das consequências das faltas.

Cláusula 62.^a**Exercício temporário de outras funções**

- 1- Quando o interesse da empresa o exija, a Loures Parque pode encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos na atividade contratada, pelo período máximo de 1 (um) ano desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição nem modificação substancial da sua posição.
- 2- Sempre que tal mudança seja superior a 90 (noventa) dias, a Loures Parque comunicará à comissão sindical ou, na sua inexistência, aos delegados sindicais, previamente, o início e os fundamentos do exercício temporário de funções não compreendidas na categoria profissional do trabalhador.
- 3- Findo o período máximo de um ano, a empresa deve reclassificar o trabalhador não se aplicando o período de estágio.
- 4- Caso não se concretize a integração na categoria, o trabalhador mantém todos os direitos da categoria de onde provém, continuando a receber a remuneração fixa que auferia nas funções anteriores.

Cláusula 63.^a**Processo individual**

- 1- A cada trabalhador corresponde um só processo individual, donde constam os atos relativos à nomeação, situação, níveis de retribuição e funções desempenhadas, comissões de serviço, remunerações, licenças, repreensões registadas e outras sanções mais graves e tudo o mais que lhe diga respeito como trabalhador, incluindo títulos académicos e profissionais e méritos a ele inerentes.
- 2- O processo do trabalhador pode ser, a todo o tempo, consultado pelo próprio ou, mediante autorização destes, pelo seu advogado ou pelas estruturas representativas dos trabalhadores, dentro dos limites impostos na lei, nomeadamente no que se refere à reserva da intimidade da vida privada e familiar.
- 3- O direito de consulta previsto no número anterior vigorará mesmo após a cessação do contrato de trabalho, nos termos da lei aplicável.
- 4- Os dados pessoais do trabalhador constantes do processo individual ficarão sujeitos à proteção do Regulamento Geral de Proteção de Dados Pessoais.

Cláusula 64.^a**Responsabilidade profissional**

1- A Loures Parque garante a proteção em caso de responsabilidade civil na sequência de danos decorrentes do exercício das funções atribuídas ao trabalhador.

2- O previsto no número anterior não exonera o trabalhador da obrigação de cumprimento rigoroso das suas funções e do conhecimento das leis gerais em vigor, proporcionando a Loures Parque formação adequada nestas matérias.

Cláusula 65.^a**Subsídio de insalubridade, penosidade e risco**

Os trabalhadores incluídos nas categorias profissionais de agente de fiscalização, operador de reboque, operador de coleta, operador de parque e assistente operacional, têm direito a um subsídio mensal de 65,00 € (sessenta e cinco euros), desde que tenham prestado serviço no mês correspondente e desde que não seja cumulativo com o abono para falhas.

Cláusula 66.^a**Complemento por acidente de trabalho**

1- Em caso de incapacidade temporária absoluta para o trabalho proveniente de acidente de trabalho por agressão ao trabalhador ao serviço da empresa, esta complementa o valor pago pela seguradora de forma a garantir ao trabalhador a sua retribuição mensal.

2- Para exclusivo efeito da presente cláusula entende-se por retribuição os valores constantes da comunicação à seguradora nos 12 meses anteriores ao facto.

CAPÍTULO IX

Regalias sociaisCláusula 67.^a**Assistência médica**

Em complemento ao Serviço Nacional de Saúde (SNS), os trabalhadores beneficiam de um seguro de saúde.

Cláusula 68.^a**Transmissão da exploração, fusão, incorporação ou constituição de novas empresas**

1- Em caso de transmissão da exploração, fusão, incorporação ou constituição de novas empresas segundo qualquer critério a partir da(s) existente(s), a ela(s) associadas ou não, mantém-se os contratos de trabalho com os trabalhadores atingidos, bem como os direitos decorrentes deste AE, salvo regime mais favorável.

2- As novas entidades são solidariamente responsáveis pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamado pelos interessados até ao momento da transmissão.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, deve a nova entidade adquirente ou resultante da fusão ou incorporação, durante os trinta dias anteriores a qualquer dos atos enumerados no número 1 desta cláusula, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos e a forma como o devem fazer.

CAPÍTULO X

Disposições finais e transitóriasCláusula 69.^a**Comissão de avaliação**

Os subscritores do presente AE obrigam-se a criar, no prazo de 60 dias após a sua entrada em vigor, uma comissão paritária de acompanhamento, composta por dois/três representantes de cada outorgante, com o objetivo de avaliar, em cada ano, os resultados da aplicação do AE, produzindo um documento de trabalho que permita introduzir as correções que se mostrem adequadas.

Cláusula 70.^a**Casos omissos**

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

Cláusula 71.^a**Proibição de diminuição de regalias**

Da aplicação do presente AE não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente desvalorização profissional e, bem assim, a diminuição da retribuição ou suspensão de quaisquer regalias de carácter geral, regular e permanente, anteriormente auferidas no âmbito da empresa.

Loures, 30 de maio de 2025.

Pela Loures Parque - Empresa Municipal de Estacionamento, EM, Unipessoal, L.^{da}:

Dr. *Duarte Carlos Aníbal Coelho Alcântara*, na qualidade de presidente do conselho de administração da Loures Parque, EM.

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

Sr.^a *Cristina Anjos Assis Conceição*, na qualidade de mandatária.

Sr. *António Gabriel Caires Sousa*, na qualidade de mandatário.

ANEXO I

Tabela de grupos profissionais e salarial

SECÇÃO I

Tabela de grupos profissionais e salariais

Grupo profissional	Carreira	Escalaões							
		1	2	3	4	5	6	7	8
Direção	Diretor administrativo e financeiro								
	Diretor operacional de fiscalização	1 787,00 €	1 905,00 €	2 022,00 €	2 143,00 €	2 261,00 €	2 380,00 €	2 499,00 €	2 618,00 €
Coordenação	Coordenador de fiscalização	1	2	3	4	5	6	7	8
		1 428,00 €	1 548,00 €	1 666,00 €	1 787,00 €	1 905,00 €	2 022,00 €	2 143,00 €	2 261,00 €
Técnico superior	Técnico superior	1	2	3	4	5	6	7	8
		1 210,00 €	1 374,00 €	1 519,00 €	1 580,00 €	1 631,00 €	1 751,00 €	1 923,00 €	2 026,00 €

Técnico	Técnico administrativo	9	10	11	12	13	14	15	16
		1 341,00 €	1 399,00 €	1 460,00 €	1 519,00 €	1 578,00 €	1 638,00 €	1 698,00 €	1 755,00 €
	Agente de fiscalização	1	2	3	4	5	6	7	8
		896,00 €	949,00 €	1 004,00 €	1 057,00 €	1 111,00 €	1 166,00 €	1 222,00 €	1 281,00 €
Operacional	Operador de higiene e manutenção	9	10	11	12	13	14	15	16
		1 258,00 €	1 316,00 €	1 376,00 €	1 436,00 €	1 494,00 €	1 554,00 €	1 613,00 €	1 675,00 €
		1	2	3	4	5	6	7	8
			878,00 €	928,00 €	982,00 €	1 036,00 €	1 090,00 €	1 145,00 €	1 200,00 €

Notas:

As atualizações foram objeto de arredondamento para a unidade superior.

A categoria de operador de reboque e operador de coleta e manutenção têm a mesma remuneração da carreira de agente de fiscalização.

Com efeitos a 1 de janeiro de 2025.

SECÇÃO II

Regras de aplicação transitória

I- Durante o ano de 2025 os trabalhadores da Loures Parque, EM, auferirão as remunerações resultantes da aplicação das regras definidas nesta secção.

II- Para efeitos do ponto anterior, os trabalhadores atualmente ao serviço da Loures Parque são integrados na tabela salarial constante da secção I deste anexo, no escalão da sua carreira a que corresponda valor imediatamente superior ao atualmente auferido, ou, nos casos em que esta integração não corresponda a um acréscimo de retribuição mínimo (ARM), respetivamente, de 56,58 euros (cinquenta e seis euros e cinquenta e oito cêntimos) e consoante o trabalhador aufera uma retribuição inferior ou igual ou superior a 1000,00 € euros, são integrados em escalões intermédios, nos termos constantes da tabela de remunerações para 2025, constante da secção I.

III- Excetua-se do disposto no número anterior, os trabalhadores cuja remuneração atual, acrescida do acréscimo de retribuição mínima correspondente, não atinjam o valor do 1.º escalão da carreira respetiva caso em que são integrados diretamente na tabela constante da secção I.

IV- Excetua-se ainda da regra prevista no ponto II as situações em que o valor obtido da aplicação do acréscimo de retribuição mínimo (ARM) sobre o salário atualmente auferido resulte numa diferença inferior a 10 euros para o valor do escalão imediatamente superior da tabela constante da secção I, caso em que serão integrados no respetivo escalão.

V- A integração na tabela salarial constante da secção I deste anexo para todos os trabalhadores ao serviço da Loures Parque, opera-se por intermédio da progressão na carreira, operada a partir do ano de 2025, nos termos a definir no Regulamento de Avaliação de desempenho e Progressão na Carreira.

ANEXO II

Grupos profissionais e categorias

Definição de funções

DAF - Diretor administrativo e financeiro - É o/a trabalhador/a que gere as atividades da direção da Loures Parque, na linha geral de atuação definida pelo conselho de administração, dirige e coordena de modo eficiente, a atividade de sectores específicos da Loures Parque, ou outros serviços de nível inferior integrados no organograma da Loures Parque, controla os resultados sectoriais, responsabilizando-se pela sua produção de forma adequada aos objetivos prosseguidos, promove a execução das ordens e despachos do presidente do conselho de administração e do próprio conselho de administração, nas matérias compreendidas na sua esfera de competências, execução das tarefas, assegura a gestão corrente dos seus serviços, equacionando a problemática do pessoal, designadamente em termos de carência de recursos humanos, necessidades de formação e progressão nas respetivas carreiras, afere ainda as necessidades de meios materiais indispensáveis ao funcionamento dos serviços, organiza os processos referentes à sua área de competências, informa-os, emite pareceres e minuta o expediente, atende e esclarece os trabalhadores, bem como os utentes sobre questões específicas da sua vertente de atuação. É responsável pelos serviços que lhe estão afetos.

Competências requeridas:

- 1- Educação: Licenciatura em finanças, economia, gestão ou afim (requisito não obrigatório);
- 2- Áreas de formação preferencial: Gestão de serviços públicos; organização e atividade administrativa, gestão de pessoas e liderança; gestão de recursos humanos, orçamentais, materiais e tecnológicos; informação e conhecimento; qualidade inovação e modernização; gestão de mudança, contratação pública; gestão de *stock*; direção na administração pública;
- 3- Experiência: Experiência profissional de pelo menos 6 anos, competência técnica, aptidão e formação adequada ao exercício das respetivas funções; conhecimentos técnicos e instrumentais nas áreas de atuação da Loures Parque, EM.

Posição hierárquica:

- 4- Execução das atividades na dependência da administração.

DOF - Diretor operacional e de fiscalização - É o/a trabalhador/a que gere as atividades da direção da Loures Parque, na linha geral de atuação definida pelo conselho de administração, dirige e coordena de modo eficiente, a atividade de sectores específicos da Loures Parque, ou outros serviços de nível inferior integrados no organograma da Loures Parque, controla os resultados sectoriais, responsabilizando-se pela sua produção de forma adequada aos objetivos prosseguidos, promove a execução das ordens e despachos do presidente do conselho de administração e do próprio conselho de administração, nas matérias compreendidas na sua esfera de competências, execução das tarefas, assegura a gestão corrente dos seus serviços, equacionando a problemática do pessoal, designadamente em termos de carência de recursos humanos, necessidades de formação e progressão nas respetivas carreiras, afere ainda as necessidades de meios materiais indispensáveis ao funcionamento dos serviços, organiza os processos referentes à sua área de competências, informa-os, emite pareceres e minuta o expediente, atende e esclarece os trabalhadores, bem como os utentes sobre questões específicas da sua vertente de atuação. É responsável pelos serviços que lhe estão afetos.

Competências requeridas:

- 1- Educação: Licenciatura em engenharia ou afim (requisito não obrigatório);
- 2- Áreas de formação preferencial: Gestão de serviços públicos; organização e atividade administrativa; gestão de pessoas e liderança; gestão de recursos humanos, orçamentais, materiais e tecnológicos; informação e conhecimento; qualidade inovação e modernização; código do procedimento administrativo; contratação pública; gestão de mudança; direção na administração pública; aplicações, tecnologias de informação e comunicação; segurança e saúde no trabalho;
- 3- Experiência: Experiência profissional de pelo menos 6 anos; competência técnica; aptidão e formação adequada ao exercício das respetivas funções; conhecimentos técnicos e instrumentais nas áreas de atuação da Loures Parque, EM.

Posição hierárquica:

- 4- Execução das atividades na dependência da administração.

Coordenador de fiscalização - É o/a trabalhador/a que coordena, orienta e supervisiona as atividades desenvolvidas na área da fiscalização, distribui o trabalho pelos funcionários que lhe estão afetos. Trabalhador/a em regime da isenção de horário de trabalho, função profissional que pela sua natureza, tenha de ser efetuado fora dos limites dos horários normais de trabalho.

Competências requeridas:

- 1- Educação: 12.º ano;
- 2- Áreas de formação preferencial: Na área de atuação da unidade orgânica; frequência e aproveitamento em cursos específicos para a área de atuação na administração pública; conhecimento do código de estrada; vestuário de trabalho e equipamento de proteção individual, relacionamento interpessoal; gestão do tempo e do *stress*; segurança e saúde no trabalho; primeiros socorros;
- 3- Experiência: Não inferior a 4 anos; conhecimentos técnicos e instrumentais nas áreas de fiscalização; experiência em gestão de equipas.

Posição hierárquica:

- 4- Execução das atividades na dependência do DOF.

Técnico superior - É o/a trabalhador/a que estuda e elabora projetos ou documentos, elabora pareceres inerentes à sua especialidade técnico-funcional, tendo em consideração as normas e os requisitos técnicos e legais específicos, no sentido de produzir informação necessária aos processos de decisão, operando com os meios e equipamentos de registo, processamento e transmissão de informação próprios para o efeito, bem como, atender e prestar informações a terceiros na sua área de competência. Assegura a supervisão das atividades desenvolvidas em projetos ou áreas funcionais que lhe estejam atribuídas.

Competências requeridas:

- 1- Educação: Licenciatura;
- 2- Áreas de formação preferencial: Na área de atuação da unidade orgânica; frequência e aproveitamento em cursos específicos para a área de atuação na administração pública;
- 3- Experiência: conhecimentos de Informática na ótica do utilizador e conhecimentos específicos em aplicação informática utilizada na entidade.

Posição hierárquica:

- 4- Execução das atividades na dependência do DOF e DAF.

Técnico administrativo - É o/a trabalhador/a que desenvolve funções administrativas no âmbito dos serviços administrativos e técnicos, datilografa e arquiva documentos, recebe e expede correspondência, faz o atendimento ao público, dando o apoio necessário e solicitado pelos titulares de direção e administração da empresa Loures Parque.

Competências requeridas:

- 1- Educação: 12.º ano;
- 2- Áreas de formação preferencial: Na área de atuação da unidade orgânica; tecnologias de informação e comunicação, com incidência em correio eletrónico, processamento de texto ou folhas de cálculo e introdução de dados em bases de dados; aplicações informáticas utilizadas na organização na ótica do utilizador; organização e constituição de arquivo; regulamento geral de proteção de dados; noções de gestão financeira e orçamento; processamento salarial; atendimento telefónico e presencial; lei geral do trabalho em funções públicas, código dos regimes contributivos do sistema previdencial de segurança social; código da contratação pública;
- 3- Experiência: Nas áreas administrativas de atendimento, arquivo e comunicação; conhecimentos de Informática na ótica do utilizador e conhecimentos específicos em aplicação informática utilizada na entidade; Apoio, preparação de reuniões e controlo prazos documentais; conhecimento do Regulamento Geral de Proteção de Dados.

Posição hierárquica:

- 4- Execução das atividades na dependência do DOF e DAF.

Agente de fiscalização - É o/a trabalhador/a responsável por fiscalizar as áreas de estacionamento de duração limitada, verificando o cumprimento do regulamento no Código da Estrada e legislação aplicável aos veículos estacionados, assegurando a atuação dos transgressores. Assegura a gestão dos equipamentos e funcionamento dos parques de estacionamento subterrâneos; zela pelo bom funcionamento, manutenção e conservação dos equipamentos de estacionamento de duração limitada no exterior, excecionalmente procede à recolha dos cofres dos parquímetros e efetua o seu transporte para a Loures Parque. Conduz viaturas que se destinam ao bloqueio de veículos automóveis e aciona os mecanismos necessários à sua remoção. Asseguram a manutenção dos veículos que lhes estão distribuídos, cuidando da sua limpeza e lubrificação; abastecem as viaturas de combustível, preenchem e entregam o mapa mensal das viaturas, mencionando o número de quilómetros efetuados, bem como, nível do óleo e água.

Competências requeridas:

- 1- Educação: 12.º ano;
- 2- Áreas de formação preferencial: Tecnologias de informação e comunicação, com incidência no correio eletrónico, processamento de texto, folha de cálculo e introdução em base de dados; aplicações informáticas utilizadas na entidade na ótica do utilizador; atendimento telefónico e presencial; técnicas de comunicação e escrita; código da estrada; trabalho em equipa; gestão de stress;
- 3- Experiência: Conhecimentos em tecnologias de informação e comunicação; experiência de controlo de prazos documentais; protocolo em serviços públicos.

Posição hierárquica:

- 4- Execução das atividades na dependência da DOF.

Operador de reboque - É o/a trabalhador/a responsável pela condução de veículo de reboque e transporte de viaturas, nas áreas de estacionamento duração limitada, verificando o cumprimento dos regulamentos e legislação aplicável aos veículos estacionados; realizar as operações de carga, reboque e descarga de viaturas rebocadas nos locais determinados para o efeito. Quando necessário e se devidamente habilitado, pode assegurar funções de operador de parques ou de agente de fiscalização de estacionamento.

Competências requeridas:

- 1- Educação: 12.º ano e carta de condução;
- 2- Áreas de formação preferencial: Tecnologias de Informação e comunicação, com incidência no correio eletrónico, processamento de texto, folha de cálculo e introdução em base de dados; Aplicações informáticas

utilizadas na entidade na ótica do utilizador; atendimento telefónico e presencial; técnicas de comunicação e escrita; código da estrada; trabalho em equipa; gestão de *stress*;

3-Experiência: conhecimentos em tecnologias de Informação e comunicação; Experiência de controlo de prazos documentais; Protocolo em serviços públicos; conhecimentos técnicos e instrumentais na área de operação com viaturas especiais; condução defensiva e económica.

Posição hierárquica:

4- Execução das atividades na dependência do DOF.

Operador de coleta e manutenção - É o/a trabalhador/a que executa a recolha das receitas nos equipamentos de cobrança, bem como recolher a informação processada pelos parcometros ou outros equipamentos de cobrança, assegurando o transporte e depósito das receitas, no local previamente estabelecido, bem como a entrega da documentação nos serviços financeiros da empresa. Manutenção preventiva dos parcometros, bem como resolução de pequenas avarias detetadas.

Competências requeridas:

1- Educação: 12.º ano e carta de condução;

2- Áreas de formação preferencial: Tecnologias de Informação e comunicação, com incidência no correio eletrónico, processamento de texto, folha de cálculo e introdução em base de dados; aplicações informáticas utilizadas na entidade na ótica do utilizador; atendimento telefónico e presencial; técnicas de comunicação e escrita; código da estrada; trabalho em equipa; gestão de *stress*;

3-Experiência: conhecimentos em tecnologias de informação e comunicação; experiência de controlo de prazos documentais; protocolo em serviços públicos.

Posição hierárquica:

4- Execução das atividades na dependência do DOF.

Operador de higiene e manutenção - É o/a trabalhador/a que assegura a higiene e manutenção em todas as instalações da empresa Loures Parque.

Competências requeridas:

1- Experiência: conhecimentos instrumentais na área de atuação.

Posição hierárquica:

2- Execução das atividades na dependência do DAF.

Com efeitos a 1 de junho de 2025.

Estrutura e conteúdo da avaliação de desempenho

Artigo 1.º

(Objeto)

1-O presente regulamento estabelece o sistema de avaliação do desempenho das trabalhadoras e dos trabalhadores da Loures Parque, Empresa Municipal de Estacionamento, EM, Unipessoal L.^{da}, e será doravante designado por SADPC.

2-O SADPC integra-se no ciclo anual de gestão e visa contribuir para a melhoria do desempenho da empresa e do serviço público que presta, para a coerência e harmonia da ação dos serviços, para a promoção da motivação profissional e para o desenvolvimento de competências das trabalhadoras e dos trabalhadores da empresa.

Artigo 2.º

(Definições)

Para efeitos do disposto no presente regulamento, entende-se por:

a) «Objetivos», o parâmetro de avaliação que traduz a previsão dos resultados que se pretendem alcançar no tempo, em regra quantificáveis;

b) «competências», o parâmetro de avaliação que traduz o conjunto de conhecimentos, capacidades de ação e comportamentos necessários para o desempenho eficiente e eficaz, adequado ao exercício de funções por dirigente ou trabalhador.

Artigo 3.º

(Objetivos do processo)

1- São objetivos do SADPC:

- a) Mobilizar os trabalhadores em torno do cumprimento da missão da empresa e das orientações estratégicas definidas, orientando a sua atividade em função de objetivos claros e critérios de avaliação transparentes;
- b) Desenvolver uma cultura de gestão orientada para resultados com base em parâmetros claros, objetivos previamente estabelecidos e critérios de avaliação transparentes;
- c) Reconhecer o mérito e a excelência individuais, assegurando a diferenciação e valorização dos diversos níveis de desempenho;
- d) Promover a comunicação eficaz entre chefias e trabalhadores, bem como o trabalho em equipa e a cooperação entre serviços;
- e) Identificar necessidades de formação e promover de forma objetiva o desenvolvimento profissional dos trabalhadores.

Artigo 4.º

(Âmbito de aplicação)

1- O SADPC aplica-se a todas as trabalhadoras e a todos os trabalhadores da Loures Parque, EM, independentemente do título jurídico da relação de trabalho, desde que o respetivo contrato vigore por prazo superior a seis meses.

2- Constitui objeto de avaliação o desempenho que corresponda, em cada período de avaliação, a mais de seis meses de efetiva prestação de trabalho.

Artigo 5.º

(Parâmetros de avaliação)

A avaliação do desempenho dos trabalhadores é anual e incide sobre os seguintes parâmetros:

- a) «resultados» obtidos na prossecução de objetivos individuais em articulação com os objetivos da respetiva unidade orgânica e da empresa;
- b) «competências» que visam avaliar os conhecimentos, capacidades técnicas comportamentais adequadas ao exercício de uma função.

Artigo 6.º

(Objetivos)

1- O parâmetro «objetivos» decorre da verificação do grau de cumprimento dos objetivos previamente definidos, que devem ser redigidos de forma clara e rigorosa, de acordo com os principais resultados a obter, tendo em conta os objetivos do serviço e da unidade orgânica, a proporcionalidade entre os resultados visados e os meios disponíveis e o tempo em que são prosseguidos.

2- Os objetivos são, designadamente:

- a) De produção de bens e atos ou prestação de serviços, visando o cabal e eficaz cumprimento do objeto social da empresa e das atribuições e competências delegadas pela câmara municipal;
- b) De qualidade, orientada para a inovação, melhoria do serviço e satisfação dos utentes;
- c) De eficiência, no sentido da simplificação e racionalização de prazos e procedimentos de gestão processual e na diminuição de custos de funcionamento;
- d) De aperfeiçoamento e desenvolvimento das competências individuais, técnicas e comportamentais do trabalhador.

3- Podem ser fixados objetivos de responsabilidade partilhada sempre que impliquem o desenvolvimento de um trabalho em equipa ou esforço convergente para uma finalidade determinada.

4- Anualmente são fixados entre três e cinco objetivos para cada trabalhador que, em regra, se enquadrem em várias áreas das previstas no número 2 e tenham particularmente em conta o posto de trabalho do trabalhador.

Artigo 7.º

(Avaliação dos objetivos)

1- A avaliação dos resultados obtidos em cada objetivo é expressa em três níveis:

- a) «Objetivo superado», a que corresponde uma pontuação de 5;
- b) «Objetivo atingido», a que corresponde uma pontuação de 3;
- c) «Objetivo não atingido», a que corresponde uma pontuação de 1.

2- A pontuação final a atribuir ao parâmetro «resultados» é a média ponderada das pontuações atribuídas aos resultados obtidos em todos os objetivos.

3- Embora com desempenho efetivo, sempre que se verifique a impossibilidade de prosseguir alguns objetivos previamente fixados, devido a condicionantes estranhas ao controlo dos intervenientes, e não tenha sido possível renegociar novos objetivos, a avaliação deve decorrer relativamente a outros objetivos que não tenham sido prejudicados por aquelas condicionantes.

4- A avaliação dos resultados obtidos em objetivos de responsabilidade partilhada previstos no número 3 do artigo anterior, em regra, é idêntica para todos os trabalhadores neles envolvidos, podendo, mediante opção fundamentada do avaliador, ser feita avaliação diferenciada consoante o contributo de cada trabalhador.

Artigo 8.º

(Competências comportamentais)

1- O parâmetro relativo a «competências» assenta em cinco competências previamente escolhidas para cada trabalhador.

2- As competências referidas no número anterior são escolhidas de entre as constantes do anexo I, sendo que as duas competências gerais integram sempre o objeto da avaliação.

3- A ponderação de cada competência é fixada em 10 %, 20 %, ou 30 %, com o máximo de 40 %.

Artigo 9.º

(Avaliação das competências)

1- A avaliação de cada competência é expressa em cinco níveis:

- a) «Competência muitíssimo frequente», a que corresponde uma pontuação de 5;
- b) «Competência bastante frequente», a que corresponde uma pontuação de 4;
- c) «Competência medianamente frequente», a que corresponde uma pontuação de 3;
- d) «Competência pouco frequente», a que corresponde uma pontuação de 2;
- e) «Competência raramente exibida», a que corresponde uma pontuação de 1;

2- A pontuação final a atribuir ao parâmetro «competências» é a média ponderada das pontuações atribuídas às competências escolhidas para cada trabalhador.

Artigo 10.º

(Avaliação final)

1- A avaliação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas nos dois parâmetros de avaliação.

2- As ponderações dos parâmetros «resultados» e «competências» constam do anexo II.

3- A avaliação final é expressa em menções qualitativas em função das pontuações finais em cada parâmetro, nos seguintes termos:

- a) Desempenho «Excelente», correspondendo a uma avaliação final entre 4,5 e 5;
 - b) Desempenho «Bom», correspondendo a uma avaliação final entre 4,0 e 4,499;
 - c) Desempenho «Suficiente», correspondendo a uma avaliação final entre 3,0 e 3,999;
 - d) Desempenho «Insuficiente», correspondendo a uma avaliação final entre 2,0 e 2,999;
 - e) Desempenho «Inadequado», correspondendo a uma avaliação final entre 1 e 1,999.
- 4- As pontuações finais dos parâmetros e a avaliação final são expressas até às milésimas.

Artigo 11.º

(Desempenho de «Excelente»)

A atribuição da menção qualitativa de desempenho «Excelente» é objeto de apreciação e deliberação pelo conselho de administração sob proposta do seu diretor e implica uma fundamentação escrita que evidencie os fatores que contribuíram para o resultado final, evidenciando os contributos relevantes para o serviço.

Artigo 12.º

(Efeitos da avaliação)

A avaliação do desempenho tem, designadamente, os seguintes efeitos:

- a) Identificação de potencialidades pessoais e profissionais do trabalhador que devam ser desenvolvidas;
- b) Diagnóstico de necessidades de formação;
- c) Identificação de competências e comportamentos profissionais merecedores de melhoria;
- d) Melhoria do posto de trabalho e dos processos a ele associados.

Artigo 13.º

(Menção de inadequado)

A atribuição da menção qualitativa de desempenho «Inadequado» é objeto de apreciação e validação pelo conselho de administração e deve ser acompanhada de caracterização que especifique os respetivos fundamentos, por parâmetro, de modo a possibilitar decisões no sentido de:

- a) Analisar os fundamentos de insuficiência no desempenho e identificar as necessidades de formação adequadas à melhoria do desempenho do trabalhador;
- b) Fundamentar decisões de melhor aproveitamento das capacidades do trabalhador.

CAPÍTULO II

Competência para avaliar e homologar

Artigo 14.º

(Intervenientes no processo de avaliação)

Intervêm no processo de avaliação do desempenho:

- a) Os avaliados;
- b) Os avaliadores;
- c) O conselho de administração.

Artigo 15.º

(Avaliadores)

1- A avaliação é da competência do diretor da direção em que o trabalhador se encontra organicamente integrado e que reúna, no mínimo, 6 meses de contacto funcional.

2- Nos casos em que não estejam reunidas as condições previstas no número anterior, é avaliador um outro diretor que reúna essas condições.

3- Compete ao avaliador:

- a) Definir os objetivos dos seus trabalhadores diretos de acordo com os objetivos fixados para o serviço;
- b) Acompanhar o desempenho dos trabalhadores, verificando o cumprimento dos objetivos definidos e introduzindo correções aos desvios se necessário for;
- c) Avaliar anualmente os seus trabalhadores diretos, cumprindo o calendário de avaliação;
- d) Assegurar a correta aplicação do processo de avaliação do desempenho de acordo com o SADPC e outras normas complementares, que venham a ser definidas;
- e) Ponderar as expectativas dos avaliados no processo de identificação das respetivas necessidades de formação e desenvolvimento;
- f) Contribuir para a harmonização e equilíbrio do sistema de avaliação e o estímulo do mérito;
- g) Promover e realizar a entrevista de apreciação anual do desempenho.

4- A avaliação prevista no número 2 pode ser substituída, por opção do avaliado, pela manutenção da avaliação obtida no ano anterior, quando esta tenha sido de «desempenho de Suficiente».

Artigo 16.º

(Conselho de administração)

As competências do conselho de administração no processo de avaliação são as seguintes:

- a) Emitir diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do SADPC;

- b) Esclarecer dúvidas que sejam colocadas na aplicação do sistema de avaliação;
- c) A decisão de casos omissos no presente regulamento;
- d) Decidir sobre as reclamações da avaliação apresentadas pelos trabalhadores;
- e) Apreciar e validar as propostas de desempenho «Excelente», bem como de «Inadequado»;
- f) Proceder à homologação final de todas as avaliações.

CAPÍTULO III

Processo de avaliação do desempenho

Artigo 17.º

(Avaliação)

A avaliação ordinária respeita às trabalhadoras e aos trabalhadores que possuam, no ano civil anterior, mais de seis meses de serviço efetivo prestado em contacto funcional com o respetivo avaliador e reporta-se ao tempo de serviço prestado naquele ano.

Artigo 18.º

(Periodicidade)

A avaliação do desempenho é anual e o respetivo processo terá lugar nos meses de janeiro a março.

Artigo 19.º

(Confidencialidade)

- 1- Todos os intervenientes no processo ficam obrigados ao dever de sigilo sobre a matéria.
- 2- O processo de avaliação do desempenho tem carácter confidencial, ficando os formulários de avaliação de cada trabalhador arquivados no respetivo processo individual.
- 3- Os resultados globais da avaliação são divulgados, salvaguardando a confidencialidade nominal das avaliações.
- 4- Compete à chefia responsável pela área dos recursos humanos elaborar um relatório anual síntese sobre a aplicação do SADPC.

Artigo 20.º

(Fases do processo)

1- O processo de avaliação comporta as seguintes fases:

- a) Definição de objetivos e de competências a avaliar, e respetivas ponderações;
- b) Acompanhamento regular do desempenho;
- c) Reunião da avaliação do desempenho;
- d) Apreciação de reclamações pelo conselho de administração;
- e) Homologação.

Artigo 21.º

(Definição de objetivos e competências)

- 1- Os objetivos e as competências a avaliar, e respetivas ponderações, são definidas em reunião entre o avaliador e o avaliado, entre 15 de dezembro e 15 de janeiro.
- 2- Compete ao avaliador definir os objetivos as competências a avaliar, e respetivas ponderações.

Artigo 22.º

(Acompanhamento do desempenho)

O avaliador deve acompanhar com regularidade o desempenho do avaliado, realizando, se necessário, uma reunião intercalar de avaliação, entre maio e outubro, na qual são analisados o desempenho do avaliado e as perspetivas de avaliação de desempenho.

Artigo 23.º**(Reunião da avaliação do desempenho)**

1- A avaliação formal do desempenho é efetuada em reunião conjunta entre o avaliador e o avaliado a realizar durante o mês de janeiro, a fim de procederem a uma apreciação conjunta do cumprimento dos objetivos fixados e das competências

2- A classificação do desempenho nas diferentes componentes deverá ser consensual, prevalecendo a opinião do avaliador em caso de divergência de opinião.

3- Na reunião de avaliação de desempenho são também identificadas as necessidades de formação e de desenvolvimento profissional do avaliado.

4- A classificação apurada nesta fase ainda não é definitiva, podendo ser sujeita a reclamação por parte do avaliado para o conselho de administração, e fica sempre sujeita à homologação final por parte deste órgão.

Artigo 24.º**(Apreciação de reclamações pelo conselho de administração)**

1- O avaliado, após tomar conhecimento da proposta de avaliação que será sujeita a homologação, pode requerer, no prazo de 10 dias úteis, ao presidente do conselho de administração que o seu processo seja submetido a apreciação daquele órgão, apresentando a fundamentação necessária para tal apreciação.

2- O requerimento deve ser acompanhado da documentação que suporte os fundamentos do pedido de apreciação.

3- A apreciação do conselho de administração é realizada no prazo de 10 dias úteis contado a partir da data em que tenha sido solicitada, podendo envolver uma audição do avaliador e do avaliado.

Artigo 25.º**(Homologação)**

1- A homologação das avaliações de desempenho deve ocorrer até ao dia 31 de março, após o que serão consideradas definitivas e comunicadas como tal aos avaliados.

2- A responsabilidade pela homologação da avaliação é do conselho de administração.

CAPÍTULO IV**Efeitos da avaliação do desempenho na progressão na carreira****Artigo 26.º****(Definição)**

1- Nos termos da cláusula 5.ª do acordo de empresa, considera-se progressão o acesso ou passagem de um trabalhador a um escalão remuneratório superior dentro da mesma carreira.

2- A progressão na carreira tem a sua eficácia remuneratória a partir do mês seguinte ao da sua homologação.

Artigo 27.º**(Progressão)**

1- A progressão para o escalão seguinte ocorre quando o somatório das avaliações anuais atinge os 10 pontos.

2- A expressão quantitativa da avaliação do desempenho para efeitos de progressão na carreira e mudança de escalão remuneratório terá em cada ano a seguinte correspondência em termos de atribuição de pontos:

- a) Avaliação de desempenho «Excelente» - 5 pontos;
- b) Avaliação de desempenho «Bom» - 4 pontos;
- c) Avaliação de desempenho «Suficiente» - 3 pontos;
- d) Avaliação de desempenho «Insuficiente» - 2 pontos;
- e) Avaliação de desempenho «Inadequado» - 1 pontos.

3- Com a mudança de escalão reinicia-se a contagem para efeitos de progressão para o escalão remuneratório seguinte, mantendo-se os pontos que excedam os necessários para a progressão ocorrida.

CAPÍTULO V

Disposições finais

Artigo 28.º

(Entrada em vigor)

O presente regulamento entra em vigor no dia útil seguinte à sua assinatura.

Loures, 30 de maio de 2025.

Pela Loures Parque - Empresa Municipal de Estacionamento, EM, Unipessoal, L^{da}:

Dr. *Duarte Carlos Aníbal Coelho Alcântara*, na qualidade de presidente do conselho de administração da Loures Parque, EM.

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

Sr.^a *Cristina Anjos Assis Conceição*, na qualidade de mandatária.

Sr. *António Gabriel Caires Sousa*, na qualidade de mandatário.

ANEXO I

Competências gerais

Competência	Espírito de equipa
Indicadores comportamentais	Colaborar e trabalhar em grupo, estabelecendo e mantendo relações cordiais com superiores hierárquicos e colegas, apoiando a equipa de modo a alcançar soluções eficazes que beneficiem todas as partes envolvidas, cooperando com os outros para atingir um objetivo comum, partilhando ideias ou informações demonstrando empatia e respeito pelos outros e mantendo um contacto afável, de modo a evitar eventuais conflitos e assegurar um bom ambiente na empresa.
Avaliação	Raramente exibida - 1; Pouco frequente - 2; Frequente - 3; Bastante frequente - 4; MUITÍSSIMO frequente - 5.

Competência	Ética profissional
Indicadores comportamentais	Agir de acordo com as regras de conduta e procedimentos instituídos, designadamente em matéria de assiduidade, pontualidade e não interrupção da jornada normal de trabalho, respeitando os princípios e valores deontológicos inerentes à sua função específica e à atividade da empresa, bem como as normas internas instituídas.
Avaliação	Raramente exibida - 1; Pouco frequente - 2; Frequente - 3; Bastante frequente - 4; MUITÍSSIMO frequente - 5.

Competências específicas

Competência	Alinhamento organizacional
Indicadores comportamentais	Demonstrar preocupação com o impacto das suas ações e decisões para a empresa, bem como a respetiva contribuição para os objetivos comuns, defendendo a missão e os valores organizacionais e criando um ambiente recetivo e integrador de normas e procedimentos.
Avaliação	Raramente exibida - 1; Pouco frequente - 2; Frequente - 3; Bastante frequente - 4; Muitíssimo frequente - 5.
Competência	Orientação para o utente
Indicadores comportamentais	Desenvolver um conjunto de ações e comportamentos com vista ao estabelecimento de uma relação positiva e assertiva com os utentes, demonstrando compreensão e sensibilidade na resolução das necessidades, dúvidas ou problemas que por estes lhes sejam colocados.
Avaliação	Raramente exibida - 1; Pouco frequente - 2; Frequente - 3; Bastante frequente - 4; Muitíssimo frequente - 5.
Competência	Liderança
Indicadores comportamentais	Desenvolver e aplicar estratégias e estilos pessoais eficazes para influenciar e orientar os outros, fomentando um clima de confiança, responsabilizando e estabelecendo padrões de desempenho exigentes elevando ao cumprimento dos objetivos.
Avaliação	Raramente exibida - 1; Pouco frequente - 2; Frequente - 3; Bastante frequente - 4; Muitíssimo frequente - 5.
Competência	Desenvolvimento dos trabalhadores
Indicadores comportamentais	Contribuir para melhorar as capacidades e aumentar o nível de conhecimentos dos membros da sua equipa, proporcionando feedback construtivo sobre o seu desempenho, novas oportunidades e experiências de desenvolvimento.
Avaliação	Raramente exibida - 1; Pouco frequente - 2; Frequente - 3; Bastante frequente - 4; Muitíssimo frequente - 5.
Competência	Planeamento e organização
Indicadores comportamentais	Estabelecer sequencialmente um conjunto de ações, identificando prioridades e efetuando a correta distribuição dos recursos, de forma clara e atempada, de modo a gerir eficazmente as atividades e a concretizar os objetivos e planos.
Avaliação	Raramente exibida - 1; Pouco frequente - 2; Frequente - 3; Bastante frequente - 4; Muitíssimo frequente - 5.
Competência	Avaliação e controlo
Indicadores comportamentais	Estabelecer métodos para a verificação da realização de objetivos e metas, quer a nível individual, quer da equipa de trabalho, a fim de tomar as devidas medidas corretivas quando os resultados estão aquém dos padrões de qualidade estabelecidos.
Avaliação	Raramente exibida - 1; Pouco frequente - 2; Frequente - 3; Bastante frequente - 4; Muitíssimo frequente - 5.

Competências técnicas

Competência	Conhecimento especializado
Indicadores comportamentais	Evidenciar um conhecimento detalhado de suporte à função, dando uma imagem de competência profissional através das ações e resposta às questões profissionais que lhe são colocadas e da aplicação desse « <i>know-how</i> » ao desempenho das suas tarefas
Avaliação	Raramente exibida - 1; Pouco frequente - 2; Frequente - 3; Bastante frequente - 4; MUITÍSSIMO frequente - 5.
Competência	Análise informação/resolução problemas
Indicadores comportamentais	Demonstrar facilidade em relacionar e interpretar os diversos componentes de uma situação, identificando as causas, detetando eventuais lacunas existentes e apresentando soluções ajustadas aos problemas.
Avaliação	Raramente exibida - 1; Pouco frequente - 2; Frequente - 3; Bastante frequente - 4; MUITÍSSIMO frequente - 5.

ANEXO II

Ponderações

Grupo profissional	Objetivos	Competências
Ponderações	%	%
Direção	70	30
Coordenação	60	40
Técnico superior	60	40
Técnico	60	40
Operacional	40	60

Depositado a 3 de julho de 2025, a fl. 110 do livro n.º 13, com o n.º 197/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.