

Acordo de Empresa entre a Geslours - Gestão de Equipamentos Sociais,
EM. Unipessoal, Lda. e o SINTAP – Sindicato dos Trabalhadores da
Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos e o SITESE –
Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços – REVISÃO GLOBAL





Acordo de Empresa entre a Geslours - Gestão de Equipamentos Sociais, EM. Unipessoal, Lda. e o SINTAP – Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos e o SITESE – Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços – REVISÃO GLOBAL

Cláusula prévia

(Sucessão de regulamentação)

O Acordo de Empresa, celebrado entre a Geslours - Gestão de Equipamentos Sociais, E.M, Unipessoal, Lda.,

E o

SINTAP – Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos e o SITESE – Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 17 de 08 de Maio de 2021, com alteração a tabela salarial, publicado no Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 01 de 08 de Janeiro de 2023.

É alterado como segue:

CAPÍTULO I

ÂMBITO E VIGÊNCIA

Cláusula 1ª

(Âmbito)

1. O presente acordo de empresa obriga por uma parte a empresa Geslours - Gestão de Equipamentos Sociais, E.M, Unipessoal, Lda., e, por outra parte, as associações sindicais outorgantes e os trabalhadores ao serviço daquela por estas representados.
2. Este AE é aplicado no Concelho de Loures, aos serviços de gestão de instalações desportivas (CAE – Ver. 3: 93110).
3. O âmbito profissional é o constante nos anexos I e IV.
4. O número de empregadores corresponde a 1 empresa e trabalhadores correspondem a 85 (oitenta e cinco).

Cláusula 2ª

(Vigência e revisão)

1. O presente Acordo de Empresa (AE) entra em vigor a partir do quinto dia posterior ao da sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego.

- 
2. As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de (12) doze meses, contados a partir de 1 de Janeiro de 2023 e serão revistas anualmente.
 3. A revisão deste AE, na parte que respeita à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária será feita, decorridos até 9 meses contados a partir da data referida no n.º 2.
 4. A denúncia do AE referido no n.º 1 pode ser feita, decorridos 2 anos, contados a partir da referida data e renova-se por iguais períodos até ser substituída por outra que a revogue.
 5. As denúncias far-se-ão com o envio às demais partes contratantes da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de receção, protocolo ou outro meio que faça prova da sua entrega à contraparte.
 6. As contrapartes deverão enviar às partes denunciantes uma contraproposta até (30) trinta dias após a receção das propostas de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresentem proposta específica para cada matéria; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.
 7. As partes denunciantes disporão até de (10) dez dias para examinar as contrapropostas.
 8. As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, nos primeiros (10) dez dias úteis após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.
 9. O AE denunciado mantém-se até à entrada em vigor de outro que o revogue.
 10. Na reunião protocolar deve ser definido qual (quais) a(s) entidade(s) secretariante (s) do processo de revisão.
 11. Da proposta e da contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.

Cláusula 3ª

(Substituição da convenção)

1. O presente AE mantém-se em vigor até que seja substituído por outro que expressamente o revogue na totalidade.
2. Sempre que se verifique, pelo menos, (3) três alterações ou sejam revistas mais de (10) dez cláusulas, com exceção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita a republicação automática de novo texto consolidado, do clausulado geral, no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

CAPÍTULO II

RELAÇÕES ENTRE A EMPRESA E AS ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

SECÇÃO I

RELAÇÕES ENTRE AS PARTES OUTORGANTES



Cláusula 4ª

(Elaboração de regulamentos)

1. A empresa elaborará no prazo de (180) cento e oitenta dias, a contar a partir da entrada em vigor deste AE, projetos para os regulamentos nele previstos, sobre os quais serão ouvidos os representantes dos trabalhadores, que se deverão pronunciar no prazo de (30) trinta dias, a contar da apresentação dos respetivos projetos pela empresa.
2. Para efeitos desta cláusula será ouvida a Comissão Sindical ou, no caso desta não existir, serão ouvidos os Delegados Sindicais.
3. Na elaboração dos regulamentos, deve a Administração da empresa tomar em consideração as sugestões das entidades referidas no nº 2 desta cláusula e, obrigatoriamente justificar as soluções não coincidentes com essas sugestões.
4. Nos (15) quinze dias subsequentes ao prazo referido na parte final do nº 1 desta cláusula, deverá a empresa elaborar o texto final dos regulamentos.
5. O disposto nesta cláusula não se aplica ao regulamento de segurança e saúde no trabalho.

Cláusula 5ª

(Quotização Sindical)

1. A empresa obriga-se a cobrar e enviar aos sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço, até ao dia 10 (dez) de cada mês, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhados dos respetivos mapas, desde que aqueles tenham dado autorização para o efeito.
2. A empresa comunicará ainda por estes mapas, além dos trabalhadores em serviço militar, os que se encontrem na situação de doentes, sinistrados ou de licença sem retribuição, bem como os que tenham falecido ou passado à reforma no mês a que os mesmos mapas se referem.

Cláusula 6

(Dever de informação)

É dever da empresa prestar às associações sindicais outorgantes, todas as informações e esclarecimentos que solicitem, quanto ao cumprimento deste AE.

SECÇÃO II

ACTIVIDADE SINDICAL NA EMPRESA

Cláusula 7ª

(Princípios gerais)



- 
1. Os trabalhadores e os sindicatos têm direito de organizar e desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nos termos Código do Trabalho e deste instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.
 2. À entidade patronal é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.
 3. A constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento das comissões intersindicais ou sindicais criadas ou a criar serão da exclusiva responsabilidade dos trabalhadores, sendo necessário o seu reconhecimento efetivo pelos sindicatos.

Cláusula 8ª

(Comunicação à empresa)

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

Cláusula 9

(Comissão intersindical ou sindical de trabalhadores)

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 de Trabalhadores é um órgão sindical na empresa, sendo constituída pelos delegados sindicais de uma estrutura sindical.
3. Os Delegados Sindicais são os representantes do sindicato na empresa que são eleitos pelos trabalhadores e constituem as comissões intersindicais ou comissões sindicais de trabalhadores.
4. As comissões intersindicais e as comissões sindicais de trabalhadores ou, na sua ausência, os delegados sindicais têm competência para analisar, propor e ser ouvidos em tudo quanto diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores, nomeadamente:
 - a) Desenvolver atividade sindical no interior da empresa;
 - b) Analisar toda e qualquer matéria que tenha repercussões nas condições de trabalho;
 - c) Analisar quaisquer hipóteses de alterações de horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudança de turnos, salvo em situações de urgência justificada e sem prejuízo da informação e análise posterior;



[Handwritten signatures and initials in blue ink]

- d) Analisar quaisquer hipóteses de mudança de local de trabalho, salvo em situações de urgência justificada e sem prejuízo da informação e análise posterior;
- e) Fiscalizar a aplicação de todas as cláusulas do presente acordo, designadamente aquelas em que essa fiscalização seja expressamente prevista;
- f) Ser informados e dar parecer, sempre que a empresa proceder à reestruturação de serviços, nomeadamente por causa de melhorias tecnológicas ou reconversão de postos de trabalho;

Cláusula 10ª

(Garantias dos trabalhadores com funções sindicais)

1. Os dirigentes sindicais, das comissões intersindicais e sindicais de trabalhadores, e os delegados sindicais têm direito de exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, provocar despedimentos ou sanções ou ser motivo de mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.
2. Os delegados sindicais, têm direito, cada um, a um crédito de (10) dez horas por mês para o exercício das respetivas funções.
3. 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.
4. Para o exercício das suas funções, os trabalhadores referidos no número anterior, beneficiam de um crédito de (5) cinco dias de ausências remuneradas por mês.
5. 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 (2) dois dias úteis, contados a partir do primeiro dia em que se verifique a ausência.
6. 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 11ª

(Reuniões da comissão intersindical ou sindical de trabalhadores com a Administração da empresa)

1. A comissão intersindical e ou sindical de trabalhadores será recebida, sem perda de retribuição pela administração ou pelo seu representante, dentro do horário normal de trabalho, até uma vez por mês, quando o requeiram ou sempre que motivos urgentes o justifiquem, sendo que em caso de urgência poderão tais reuniões ter lugar fora das horas de serviço.
2. O tempo despendido não conta para o crédito de horas estipuladas no nº 2 da cláusula 10ª desde que a reunião haja sido convocada pela Administração da empresa.

CAPÍTULO III

ADMISSÃO, CARREIRA E MOBILIDADE PROFISSIONAL

SECÇÃO I

ADMISSÃO E CARREIRA

Cláusula 12ª

(Admissão)

1. Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que satisfaçam as condições específicas indicadas neste AE.
2. É vedado á empresa estabelecer limites máximos de idade de admissão.

Cláusula 13ª

(Recrutamento e seleção)

1. Sempre que a empresa proceda a recrutamento, será o mesmo objeto de divulgação junto dos trabalhadores, por documento afixado em local acessível a todos ou através de circular interna, exceto em casos justificados pela natureza das funções a desempenhar, nomeadamente de coordenação/chefia.
2. As candidaturas dos trabalhadores não escolhidos, manter-se-ão válidas para os novos concursos que no prazo de (12) doze meses venham a ser abertas para vagas que ocorram relativamente a perfis de exigência de funções semelhantes. Aquele prazo conta-se a partir da data da prestação das provas ou da apresentação da candidatura no caso de não ter havido prestação de provas.

Cláusula 14ª

(Período experimental)



1. Salvo o disposto nos números seguintes a admissão do trabalhador é feita a título experimental, pelo período de (30) trinta dias, durante o qual qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem necessidade de aviso prévio, nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo lugar ao pagamento de qualquer indemnização.
2. Para os trabalhadores que exerçam cargos de elevado grau de responsabilidade, complexidade técnica ou funções de confiança o período experimental não deve exceder (180) cento e oitenta dias.
3. O período experimental dos trabalhadores contratados a termo certo será de (30) trinta dias, exceto nos casos de contratação por prazo não superior a (6) seis meses ou por termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite, caso em que o período de experiência corresponderá aos primeiros (15) quinze dias de execução do contrato.

Cláusula 15ª

(Categorias profissionais)

1. Para efeitos de integração na tabela de carreiras e renumerações, os trabalhadores são integrados na sua categoria profissional, sem que daí possa resultar desvalorização profissional ou remuneratória.
2. Quando os trabalhadores desempenhem funções que correspondam a diferentes categorias, classes, níveis ou graus serão classificados na mais qualificada, sem prejuízo de continuarem a exercer as funções que vinham a desempenhar.

Cláusula 16ª

(Definição de promoção)

1. Os trabalhadores progredem para a categoria seguinte das atuais carreiras em que estão integrados, de acordo com os períodos temporais previstos no Anexo III – Carreiras Gerais de Trabalhadores.
2. Atingido o topo de carreira / categoria profissional, transitam para a posição inicial do 2º (segundo) nível remuneratório da carreira previsto no Acordo de Empresa, quando obtenham os 10 (dez) pontos de avaliação anual, conforme previsto no art.º 27º do Regulamento de Avaliação de Desempenho e Progressão na carreira em vigor na Geslours.

Cláusula 17ª

(Formação profissional)



- 
1. É dever da empresa providenciar o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, designadamente fomentando a frequência de cursos oficiais, de treino e aperfeiçoamento profissional.
 2. Considera-se formação profissional aquela que vise dotar os trabalhadores de competências (capacidade para mobilizar conhecimentos, aptidões e atitudes) para o exercício da sua atividade profissional na GESLOURES, sendo para todos os efeitos considerados os limites anuais previstos no **Código de Trabalho**.
 3. As ações de formação profissional devem, em princípio, ocorrer durante o horário de trabalho, sendo suportadas pela empresa as despesas indispensáveis à frequência destas ações de formação.
 4. O tempo despendido pelo trabalhador em ações de formação cuja a frequência seja determinada pela entidade patronal é, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho.
 5. Em todo o omissos nos números anteriores da presente cláusula cumprir-se-á o estipulado na legislação em vigor.

CAPÍTULO IV

DIREITOS E DEVERES DAS PARTES

Cláusula 18ª

(Deveres da empresa)

A empresa obriga-se a:

- a) Cumprir rigorosamente este acordo de empresa;
- b) Cumprir e fazer cumprir as normas legais e contratuais sobre prevenção, higiene e segurança no trabalho;
- c) Não exigir do trabalhador a execução de tarefas incompatíveis com a sua capacidade física, nem com a sua categoria profissional, com exceção dos casos previstos na lei e neste acordo;
- d) Não exigir do trabalhador a execução de atos ilícitos ou contrários a regras deontológicas de profissão ou que violem normas de segurança;
- e) Facultar ao trabalhador o seu processo individual, sempre que aquele o solicite;
- f) Passar certificados ao trabalhador, contendo todas as referências por ele expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;
- g) Segurar todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho, no valor de 100% da sua retribuição normal, incluindo as prestações que revistam carácter de regularidade;



Handwritten signature and initials in blue ink.

- h) Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal por facto ocorrido no exercício da profissão, desde que não haja infração disciplinar, assistência judicial, consistente no pagamento das despesas com a deslocação a tribunal ou a outras instâncias judiciais, custas processuais e honorários de advogado escolhido pela Empresa.

Cláusula 19ª

(Garantias dos trabalhadores)

É proibido a empresa:

- 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 atuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deste ou dos seus colegas;
- c) Diminuir, direta ou indiretamente, a retribuição base;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por outra entidade por ela indicada;
- e) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de prejudicar em direitos e garantias já adquiridos;
- f) Despedir qualquer trabalhador em contravenção com o disposto neste acordo de empresa.

Cláusula 20ª

(Proibição de Assédio e Discriminação)

- 1. É proibida a prática de assédio e discriminação nos locais de trabalho ou fora destes, por questões ali originadas.
- 2. Entende-se por assédio o comportamento de trabalhador, superior hierárquico, empregador ou seu representante, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
- 3. Os trabalhadores não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais ou a terceiros, que sejam destinatários dos serviços da entidade empregadora ou que de qualquer modo interajam com a entidade empregadora, nomeadamente, com base na raça/etnia, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões, ideologia política e/ou religião.



- 
4. Sempre que tiver conhecimento de atos ou situações que possam consubstanciar a prática de assédio, a entidade empregadora desencadeará a competente ação disciplinar, mediante a instauração de um inquérito prévio ou de um processo disciplinar.
 5. Sempre que o trabalhador vítima de atos ou situações que possam consubstanciar a prática de assédio estiver inscrito no sindicato outorgante do presente CCT, a entidade empregadora deverá comunicar ao sindicato a ocorrência em causa e as diligências desencadeadas.
 6. Todas as diligências desencadeadas devem assegurar internamente, quer na relação com os colegas, quer com os destinatários dos serviços da entidade empregadora, o devido tratamento dos dados pessoais e a reserva da privacidade das pessoas envolvidas.
 7. O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionadas disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.
 8. Considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador ter alegado ser vítima de assédio ou ser testemunha em processo judicial e/ou contraordenacional de assédio.
 9. Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração, quando tenha lugar:
 - a) Até (6) seis meses após o facto mencionado no número anterior;
 - b) Até (1) ano após a denuncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.
 10. O empregador que aplicar sanção abusiva deve indemnizar o trabalhador nos termos gerais, com as alterações constantes das alíneas seguintes:
 - a) Em caso de despedimento, o trabalhador tem direito a optar entre a reintegração e uma indemnização calculada nos termos da lei.
 - b) Em caso de sanção pecuniária ou suspensão do trabalho, a indemnização não deve ser inferior (10) dez vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

Cláusula 21^a

(Deveres dos trabalhadores)

Todos os trabalhadores devem:



Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'Jnh', '19.4', and 'fr'.

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

Cláusula 22ª

(Sancionamento disciplinar)

- 1. A aplicação ao trabalhador de qualquer sanção disciplinar, incluindo o seu despedimento com justa causa, só pode ter lugar no termo de um processo, organizado de acordo com o disposto nos números seguintes.
- 2. Quando se verifique algum comportamento que constitua infração disciplinar, a entidade patronal enviará ao trabalhador que o tenha praticado nota escrita de culpa, com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.
- 3. Se a empresa pretender despedir o trabalhador com fundamento nos factos que lhe são imputados, essa intenção ser-lhe-á comunicada, por escrito e em simultâneo com o envio da nota de culpa.



- 
4. A cópia dos documentos referidos nos números anteriores será também enviada à comissão sindical da empresa ou, na sua ausência, aos delegados sindicais.
 5. O trabalhador dispõe de um prazo de (10) dez dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para a sua defesa, podendo requerer a realização de diligências probatórias nos termos previstos no Código do Trabalho.
 6. Após a conclusão das diligências probatórias, a cópia do processo será entregue à comissão sindical ou, na sua ausência, aos delegados sindicais, para, querendo e em (10) dez dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.
 7. Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal dispõe de (30) trinta dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.
 8. Da decisão será enviada cópia ao trabalhador e à comissão sindical ou, na sua ausência, aos delegados sindicais.
 9. A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos (3) três meses seguintes à decisão da sua aplicação.
 10. Simultaneamente com a remessa da nota de culpa, ou após o envio desta ao trabalhador, o empregador pode suspender preventivamente aquele, sem perda de remuneração.
 11. O trabalhador dispõe de (5) cinco dias úteis, contados da notificação da decisão, para requerer judicialmente a suspensão da sua aplicação.
 12. Para efeitos de graduação das penas disciplinares, deverá atender-se à natureza e gravidade da infração, à culpabilidade do infrator, ao seu comportamento anterior e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infração.
 13. O disposto nos números anteriores não prejudica a organização de processo prévio de inquérito, nos termos e para os efeitos previstos no regime legal da cessação do contrato de trabalho.
 14. Se o trabalhador arguido for delegado sindical, o sindicato respetivo será informado e consultado nos termos da comissão sindical e em simultâneo com esta.

CAPÍTULO V

DURAÇÃO E ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO

SECÇÃO I

PERÍODO NORMAL DE TRABALHO

Cláusula 23ª

(Duração do trabalho)



1. O período normal de trabalho semanal não pode ser superior a (35) trinta e cinco horas, distribuídas por (5) cinco dias.
2. O horário estabelecido no número anterior não prejudica outros de duração inferior que estejam a ser praticados.
3. O período máximo diário de trabalho é fixado em 7 (sete) horas, salvo situações excecionais, devidamente justificadas, com o acordo dos trabalhadores e após auscultação das estruturas sindicais.
4. Os dias de descanso semanal são dois.
5. Os dias de descanso semanal serão gozados em dias completos e sucessivos.
6. Os dias de descanso semanal serão considerados:
 - a) Domingo e Segunda-feira, ou;
 - b) Sábado e Domingo, ou;
 - c) Sexta-feira e Sábado.
 - d) Quinta-feira e Sexta-feira;
 - e) Segunda-feira e Terça-feira
 - f) **Outros**, necessariamente consecutivos, em situações de contratos a tempo parcial cuja duração do horário semanal não seja superior a (25) vinte e cinco horas.
7. Nos casos das alíneas a) e b) do número anterior o dia de descanso obrigatório é o Domingo, nos casos das alíneas c), d) e e) o descanso obrigatório é o 2º dia.
8. Para os trabalhadores da área administrativa que na sua atividade não tenham relação direta com o público, os dias de descanso semanal serão o Sábado e o Domingo.

SECÇÃO II

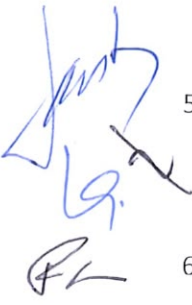
HORÁRIO DE TRABALHO

Cláusula 24ª

(Definições e princípio geral)

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 entidade empregadora estabelecer o horário ou horários de trabalho.
3. Na fixação ou modificação dos horários de trabalho, devem ser ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores, salvo em situações de urgência decorrente de motivo imprevisível.
4. A alteração do horário de trabalho será previamente notificada ao trabalhador, com a antecedência de (2) duas semanas salvo em casos de manifesta necessidade.



- 
5. No entanto, se pela parte da empresa ou do trabalhador surgirem situações pontuais e devidamente justificadas, que necessitem de ajustamentos relativos ao período normal diário de trabalho, poderão efetivar-se desde que exista acordo escrito entre as partes.
 6. Aquando da admissão de novos trabalhadores, o regime estabelecido no número anterior, não pode fazer parte do texto do seu contrato individual de trabalho.
 7. O controle do cumprimento do horário de trabalho é da competência da empresa, sendo uniforme para todos os trabalhadores, sem prejuízo da adoção de procedimentos específicos, quando justificados.
 8. A empresa deve afixar em local bem visível o mapa do horário de trabalho.

Cláusula 25ª

(Intervalo de descanso)

1. O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso, não inferior a uma nem superior a (2) duas horas, fora do posto de trabalho, não podendo os trabalhadores prestar mais de (5) cinco horas seguidas de serviço.
2. Se a prestação de trabalho se efetuar em Regime de Jornada Contínua devem os intervalos de descanso obedecer ao seguinte:
 - a) O intervalo para descanso é de (30) trinta minutos, e deve ser gozado até ao máximo de (5) cinco horas de trabalho consecutivo;
 - b) O intervalo de descanso referido na alínea anterior só conta como tempo de trabalho efetivo se o trabalhador se mantiver disponível para assegurar o funcionamento de um posto de trabalho ou serviço durante esse período.
3. Os intervalos de descanso também devem constar do mapa atualizado de horários, referido na cláusula anterior.

SECÇÃO III

TRABALHO SUPLEMENTAR

Cláusula 26ª

(Definição de trabalho suplementar)

Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho.

Cláusula 27ª

(Condições da prestação de trabalho suplementar)

1. O trabalho suplementar só pode ser prestado para evitar danos diretos e imediatos sobre pessoas, equipamentos ou matérias-primas, ou para satisfazer necessidades imperiosas e



Handwritten signature and initials in blue ink.

imprevisíveis de abastecimento público, interno ou externo, ou para acorrer a acréscimos de trabalho súbitos e imprevistos, destinados a evitar prejuízos importantes para a economia da empresa, ou noutras situações pontuais em que inexistam alternativas viáveis para o cumprimento das tarefas.

2. Quando ocorram os motivos previstos no nº 1, será prestado trabalho suplementar:
 - a) Mediante ordem de um superior hierárquico, fundamentada naqueles motivos, dada por escrito, salvo em caso de urgência que justifique a redução a escrito em momento posterior;
 - b) Por iniciativa do trabalhador, em casos excepcionais, de urgência, e em que não seja possível contactar o superior hierárquico, mediante justificação por escrito, enviada até ao fim da semana em que o trabalho for prestado.
3. O trabalhador pode ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos fundamentadamente 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 tenham decorrido, pelo menos, (11) onze horas sobre o termo da prestação de trabalho.
5. A entidade patronal só está obrigada a pagar trabalho suplementar quando realizado nos termos do n.º 2 desta cláusula.

Cláusula 28ª

(Direitos decorrentes da prestação de trabalho suplementar)

1. A empresa fica obrigada a assegurar ou pagar transporte de/ou para casa sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar nas seguintes condições:
 - a) Sem ligação com o período normal de trabalho;
 - b) Em antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho, desde que não exista meio de transporte em condições de utilização habitual pelo trabalhador.
2. Sempre que o trabalhador seja chamado a prestar trabalho suplementar sem ligação com o seu período normal de trabalho, a empresa pagará o tempo gasto nas deslocações como trabalho suplementar à razão de (30) meia hora por cada percurso, ou o tempo efetivamente gasto, quando superior, não se contando esse tempo para os efeitos da cláusula 29ª.



- 
3. Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar, por um período mínimo de (2) duas horas consecutivas que coincida, no todo ou em parte, com o período normal de refeição, a empresa fica obrigada a pagar uma refeição, pelo valor vigente nessa data.
 4. Se o trabalhador tiver direito a pagamento do subsídio de refeição, nos termos do nº 3 desta cláusula, o tempo de intervalo efetuado, no máximo de (30) minutos, é pago como trabalho suplementar, mas não conta para os efeitos da cláusula 29ª.

Cláusula 29ª

(Limites do trabalho suplementar)

Os limites ao trabalho suplementar são os definidos na lei.

Cláusula 30ª

(Trabalho noturno)

1. Considera-se noturno o trabalho prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia imediato.
2. O trabalho será também considerado noturno quando prestado em prolongamento do período normal maioritário de trabalho noturno.

Cláusula 31ª

(Trabalho em dia de descanso semanal ou feriado)

1. O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado não poderá exceder o período de trabalho diário normal, salvo em situações excecionais devidamente justificadas.
2. O trabalho prestado em prolongamento do período normal de trabalho que se inicie no dia imediatamente anterior ao do descanso semanal ou feriado, até ao início destes dias, não é considerado como prestado em dia de descanso semanal ou feriado, respetivamente, mas sim como trabalho suplementar.
3. O trabalho prestado em antecipação do período normal de trabalho no dia imediatamente posterior ao de descanso semanal ou feriado, a partir do termo destes dias, não é considerado como prestado em dia de descanso semanal ou feriado, respetivamente, mas sim como trabalho suplementar.

CAPÍTULO VI

LUGAR DA PRESTAÇÃO DE TRABALHO

SECÇÃO I

LOCAL DE TRABALHO E TRANSFERÊNCIA DO LOCAL DE TRABALHO



[Handwritten signature]
[Handwritten initials]
[Handwritten initials]

Cláusula 32

(Princípios gerais)

Entende-se por local de trabalho aquele em que o trabalhador se encontra a prestar serviço á data em vigor deste AE.

Cláusula 33ª

(Transferência individual)

1. Quando o trabalhador provar que a transferência lhe causa prejuízo sério, pode recusá-la e permanecer no mesmo local de trabalho.
2. Os termos da transferência individual constarão obrigatoriamente de documento escrito.

Cláusula 34ª

(Direitos do trabalhador em caso de transferência)

1. Quando, por efeito de transferência, não houver mudança de residência, o trabalhador tem direito á diferença dos transportes para o novo local de trabalho, quando comprovadamente exista.
2. O eventual acréscimo de custo é sempre aferido pelas tarifas de transporte público.
3. Nas transferências por iniciativa do trabalhador, este acordará com a empresa, em documento escrito, as condições em que a transferência se realiza.

SECÇÃO II

DESLOCAÇÕES EM SERVIÇO

Cláusula 35ª

(Princípios gerais)

Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual

Cláusula 36ª

(Deslocações)

1. Para efeito do disposto no número anterior, entende-se por local de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço.
2. No caso de deslocação em serviço, o trabalhador tem direito ao pagamento de horas suplementares correspondentes ao trabalho, trajeto e esperas efetuadas fora do horário de trabalho.
3. Quando a empresa não assegurar a alimentação e o alojamento, o trabalhador tem direito aos seguintes montantes:



a) Alimentação e alojamento com os seguintes valores:

- Pequeno Almoço - 2,86€;
- Almoço - 11,28€
- Jantar - 16,50€
- Dormida - 107,91€

4. O trabalhador tem ainda direito a ser ressarcido do valor despendido para o transporte em caminho de ferro autocarro, avião ou nos termos a definir caso a caso, o valor em uso na empresa por quilómetros (KM) percorridos, se for autorizado a utilizar viatura própria.
5. As deslocações para o estrangeiro conferem direito a:
 - a) Ajuda de custo igual a 25% da retribuição diária;
 - b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, mediante a apresentação de documentos comprovativos, quando não sejam assegurados pela empresa.
6. As horas suplementares correspondentes a trajetos e esperas, previstas no nº 2, não contam para o limite na cláusula 29ª.

CAPÍTULO VII

RETRIBUIÇÃO DO TRABALHO

Cláusula 37ª

(Definição e âmbito)

1. A retribuição compreende a remuneração base e todas as prestações regulares e periódicas pagas em contrapartida do trabalho prestado.
2. A remuneração mensal base mínima é a que consta do **ANEXO IV**.

Cláusula 38ª

(Local e forma de pagamento)

1. O pagamento da retribuição em dinheiro será efetuado por transferência bancária para conta bancária em nome do trabalhador.
2. Previamente ao pagamento da retribuição a empresa tem de entregar ao trabalhador um recibo de vencimento, onde conste o nome completo deste, a respetiva categoria, número de inscrição na instituição de previdência respetiva, número de sócio do sindicato, 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, bem como o montante líquido a receber.



[Handwritten signature]
[Handwritten initials]
[Handwritten initials]

Cláusula 39ª

(Subsídio de Natal)

1. Os trabalhadores com um ou mais anos de serviço, têm direito a subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal.
2. O trabalhador com menos de um ano de serviço até 31 de Dezembro de cada ano tem direito a um subsídio de Natal na proporção de (2) dois dias úteis por cada mês de trabalho prestado.
3. Ao cessar o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio na proporção de (2) dois dias úteis por cada mês de trabalho prestado.
4. Em caso de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito a subsídio de Natal:
 - a) No início da suspensão, na proporção de (2) dois dias úteis por cada mês de trabalho prestado;
 - b) No ano de regresso á empresa, na proporção de (2) dois dias úteis por cada mês de trabalho prestado.
5. Este subsídio será pago com a remuneração do mês de Novembro de cada ano, ou no caso previsto no nº 3 na altura da cessação do contrato.

Cláusula 40ª

(Diuturnidades)

1. Nos casos em que o trabalhador atinja o topo da respetiva linha da carreira profissional, a partir da data em que perfaz (4) quatro anos no último nível remuneratório da sua categoria profissional haverá lugar ao pagamento mensal de (1) uma diuturnidade no 26,00€, até ao limite de (5) cinco diuturnidades, vencidas por cada novo período de (4) quatro anos.
2. A antiguidade conta-se a partir do mês seguinte em que perfizer os (4) quatro anos no último nível remuneratório da sua carreira / categoria profissional.
3. As diuturnidades dos trabalhadores a tempo parcial são calculadas com base no valor definido no n.º 1, correspondente ao respetivo período normal de trabalho.
4. As diuturnidades acrescem á retribuição mensal.
5. Os trabalhadores mantêm o direito à ou às diuturnidades já vencidas, mesmo no caso de mudança de categoria profissional.

Cláusula 41ª

(Remuneração do trabalho suplementar)



- 
1. O trabalho suplementar confere direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal acrescida de 75%, quando prestadas em dia normal de trabalho.
 2. O valor da hora de retribuição normal, para efeitos de pagamento de trabalho suplementar, é calculado, em cada mês, de acordo com a seguinte fórmula:

Rm x 12

Pts x 52

Em que Rm é igual à retribuição mensal base mínima do trabalhador e Pts é o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 42ª

(Remuneração do trabalho noturno)

1. O tempo de trabalho noturno será pago com o acréscimo de 35% sobre a retribuição do trabalho normal.
2. O valor da retribuição normal para efeitos desta cláusula será calculado nos termos do n.º 2 da cláusula 41.ª.

Cláusula 43ª

(Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado)

1. O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado é remunerado com acréscimo de 100% sobre a retribuição normal.
2. O valor da retribuição normal para efeitos desta cláusula será calculado nos termos do n.º 2 da cláusula 41ª.
3. No caso da prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos (3) três dias úteis seguintes, ou por acordo entre as partes.

Cláusula 44ª

(Subsídio pela prestação de trabalho ao Domingo)

1. Os trabalhadores cujo período normal de trabalho inclui a prestação de trabalho ao Domingo, terão direito, pelo tempo de trabalho prestado a um subsídio, calculado segundo as fórmulas seguintes:

Remuneração diária = Remuneração Horária x Nº de horas diárias.



[Handwritten signature and initials]

Cláusula 45ª

(Abono para falhas)

1. Os trabalhadores cuja função inclua manuseamento regular de numerário e/ou exposição a risco relevante tem direito a um abono mensal para falhas igual a 5% do montante estabelecido no seu nível remuneratório.
2. Os trabalhadores que pontualmente manuseiem numerário têm direito a um a abono para falhas no valor de 5,50€/dia (novo), com o limite de 5% do montante estabelecido no seu nível remuneratório.

Cláusula 46ª

(Subsídio de refeição)

1. Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição indexado ao valor da Administração Pública, acrescido de 50%.
2. Desde que o trabalhador perfaça metade do seu período diário normal de trabalho, tem direito a subsídio de refeição.
3. Aos trabalhadores que laborem em regime de tempo parcial, é-lhes devido, também, um subsídio de refeição nos termos enunciados nos números anteriores desta cláusula.

CAPÍTULO VIII

SUSPENSÃO DA PRESTAÇÃO DO TRABALHO

SECÇÃO I

FERIADOS E TOLERÂNCIAS

Cláusula 47ª

(Feriados e Tolerâncias)

1. Os feriados obrigatórios são os seguintes:
 - a) 1 de Janeiro
 - b) Sexta-feira Santa
 - c) Domingo Páscoa
 - d) 25 de Abril
 - e) 1 de Maio
 - f) Corpo de Deus (festa móvel)
 - g) 10 de Junho
 - h) 15 de Agosto
 - i) 5 de Outubro



- j) 1 de Novembro
- k) 1 de Dezembro
- l) 8 de Dezembro
- m) 25 de Dezembro

2. São para todos os efeitos, **considerados feriados**, para além dos enunciados no n.º 1:
 - a) A Terça-feira de Carnaval;
 - b) O feriado Municipal da localidade onde se situa o estabelecimento, no qual o trabalhador preste serviço.
3. A empresa concede, para além de outros que eventualmente possam ser definidos anualmente pelo Conselho de Administração, sob a forma de tolerância de ponto, os seguintes dias:
 - a) 24 e 31 de Dezembro;
 - b) Dia de aniversário dos trabalhadores.
4. Verificando-se a necessidade imperiosa de prestar trabalho em dia qualificado como sendo de tolerância de ponto esta não dá origem a aumento de retribuição, mas garante o direito ao mesmo período de descanso a gozar nos (5) cinco dias úteis seguintes.

SECÇÃO II

FÉRIAS

Cláusula 48ª

(Férias)

1. **Direito a férias:**
 - a) Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil;
 - b) 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 na legislação em vigor;
 - c) O direito a férias deve efetivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e a assegura-lhes condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural;
 - d) O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.



Handwritten signature and initials in blue ink, including 'Jmh', 'G.F.', and 'Fr'.

2. Aquisição do direito a férias:

- a) 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;
- b) No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após (6) seis meses completos de execução do contrato, a gozar (2) dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de (20) vinte dias úteis;
- c) No caso de sobrevir o termo direito do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador dele usufruir até (30) trinta de Junho do ano civil subsequente.

3. Duração do período de férias:

- a) O período anual de férias é de **25 dias úteis**.
- b) Para além dos dias referidos na alínea anterior, os trabalhadores adquirem ainda direito a (1) um dia de férias por cada 10 anos de serviço prestado na Geslours.
- c) A entidade empregadora pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou estabelecimento, nos seguintes termos:
 - *Encerramento durante pelo menos 15 dias consecutivos entre o período de 1 de Maio e 31 de Outubro;*
 - *Encerramento por período inferior a 15 dias consecutivos ou fora do período de 1 de Maio e 31 de Outubro, quando assim estiver estipulado em convenção de trabalho ou mediante parecer favorável das estruturas sindicais representativas dos trabalhadores;*
- d) Salvo o disposto na alínea seguinte, o encerramento da empresa ou estabelecimento não prejudica o gozo efetivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito;
- e) Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondentes à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efetivo de (20) vinte dias úteis de férias, ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento;
- f) 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;
- g) Caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com os dias úteis, são considerados para efeitos do cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os Sábados e o Domingos que não sejam feriados.



4. Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo:

- a) 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 nas alíneas seguintes;
- b) No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após (6) seis meses completos de execução do contrato, a gozar (2) dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de (20) vinte dias úteis;
- c) No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido na alínea anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador dele usufruir até 30 de Junho do ano civil subsequente;
- d) Da aplicação do disposto nas alíneas b) e c) não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de (1) um período de férias, no mesmo ano civil, superior a (30) trinta dias úteis;
- e) O trabalhador admitido com contrato cuja a duração total atinja (6) seis meses tem direito a gozar (2) dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato;
- f) Para efeitos da determinação do mês completo de serviço devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho;
- g) Nos contratos cuja a duração total não atinja (6) seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

5. Retribuição durante as férias:

- a) A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efetivo;
- b) Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, que será pago integralmente, numa das seguintes situações:
 - i. Conjuntamente com o vencimento do mês que antecede o gozo de (5) cinco dias úteis de férias;
 - ii. Até ao dia 15 de Junho de cada ano, nos casos em que não tenha sido aplicada a sub-alínea anterior.
- c) A redução do período de férias nos termos da legislação em vigor não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

6. Cumulação de férias:

- a) As férias devem de ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos;



[Handwritten signature]
[Handwritten initials]
[Handwritten mark]

- b) As férias podem, porém, ser gozadas até 30 de Abril do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira ou no estrangeiro;
- c) Os trabalhadores poderão ainda acumular ao mesmo ano do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a entidade patronal.

7. Marcação do período de férias:

- a) A marcação do período de férias deve de ser feita, por mútuo acordo, entre a entidade patronal e o trabalhador;
- b) Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada;
- c) No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas e o disposto em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;
- d) Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores;
- e) Salvo se houver prejuízo para a entidade empregadora, devem gozar férias no mesmo período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges;
- f) As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de (10) dez dias úteis consecutivos.

8. Alteração da marcação do período de férias:

- a) Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada;
- b) A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito;



- c) Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto na alínea c) do nº 7;
- d) Terminando o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto na alínea anterior;
- e) Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, a entidade empregadora poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

9. Efeitos da cessação do contrato de trabalho:

- a) Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respetivo subsídio;
- b) 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;
- c) O período de férias a que se refere a alínea anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

10. Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado:

- a) No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio;
- b) No caso da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de (3) três meses de efetivo serviço, a um período de férias e respetivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano se estivesse estado ininterruptamente ao serviço;
- c) No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente.

11. Doença no período de férias:

- a) No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a entidade empregadora seja do facto informada, prosseguindo, logo após a



[Handwritten signature]
[Handwritten initials]
[Handwritten initials]

alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto na alínea c) do nº 7;

- b) Aplica-se ao disposto na parte final da alínea anterior o disposto na alínea c) do nº 10;
- c) A prova da situação de doença prevista na alínea a) poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controle por médico indicado pela entidade patronal.

12. Violação do direito a férias:

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente diploma, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1º trimestre do ano civil subsequente.

SECÇÃO III

FALTAS

Cláusula 49ª

(Definição de falta)

Por «falta» entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

Cláusula 50ª

(Faltas justificadas)

1. Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

- a) As dadas por altura do casamento do trabalhador, por (15) quinze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, ou ainda de pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastos, madrastas, enteados, e irmãos por (20) vinte dias seguidos;
- c) Falecimento de irmãos por (5) cinco dias seguidos;
- d) Falecimento de avós, bisavós e graus seguintes, netos e bisnetos e graus seguintes e afins nos mesmos graus, cunhados, tios e sobrinhos por (2) dois dias consecutivos;



- [Handwritten signatures and initials in blue ink are visible on the left margin of the page.]*
- e) Prática de atos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência, e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;
 - f) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, conforme convocatória expressa das entidades competentes, ou ainda prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, pelo tempo comprovadamente indispensável;
 - g) Pelo tempo necessário a ocorrer a sinistros ou acidentes, no caso de trabalhadores Bombeiros Voluntários;
 - h) Por doação de sangue a título gracioso, no próprio dia e não mais de uma vez em cada trimestre;
 - i) As prévias ou posteriormente autorizadas pela empresa.
2. Só se considera haver prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar do trabalhador quando ocorra um dos seguintes casos:
- a) A pessoa assistida viva em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador e tenha com ele parentesco ou afinidade;
 - b) A pessoa assistida seja menor ou tenha idade superior a 60 anos, ou seja, medicamente comprovada a impossibilidade de cuidar de si própria.
3. As situações previstas no número anterior só são atendíveis desde que o motivo da ausência seja concretamente indicado na justificação de faltas.
4. O início da contagem das faltas por falecimento de familiar inicia-se no dia do falecimento. Se o falecimento ocorrer ao final do dia, após se verificar o cumprimento, pelo trabalhador, do período normal de trabalho diário, deve a contagem dos dias de ausência ao trabalho por motivo de falecimento iniciar-se no dia seguinte. Para efeitos da contagem dos dias de nojo, não poderão ser computados os dias de descanso e /ou os feriados intercorrentes.

Cláusula 51ª

(Consequência de faltas justificadas)

As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente da retribuição, salvo nos casos específicos previstos na lei.

Cláusula 52ª

(Consequência das faltas não justificadas ou faltas justificadas com perda de remuneração)



1. As faltas injustificadas ou justificadas com perda de renumeração determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência, devendo só proceder-se ao seu desconto, quando os períodos de ausência perfizerem o equivalente ao período diário de trabalho, devendo os períodos de ausência inferiores ao período normal de trabalho diário ser adicionados, para efeitos de determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.
2. O somatório das ausências a que se refere o número anterior caduca no final do respetivo ano civil.
3. Incorre em infração disciplinar grave, todo o trabalhador que faltar injustificadamente durante (5) cinco dias seguidos ou (10) dez interpolados no período de um ano civil.
4. O valor da hora, para efeitos de desconto das faltas injustificadas ou justificadas com perda de renumeração é calculado em cada mês de acordo com a seguinte formula:

$$\frac{RM \times 12}{HS \times 52}$$

$$HS \times 52$$

em que:

RM = Remuneração mensal ilíquida;

HS = Número de horas semanais de trabalho.

CAPÍTULO IX

CONDIÇÕES PARTICULARES DE TRABALHO

SECÇÃO I

TRABALHO DE MENORES E DIREITOS ESPECIAIS PARA TRABALHADORES ESTUDANTES

Cláusula 53ª

(Trabalho de menores)

1. É vedado à empresa encarregar menores de 18 anos de serviço que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e normal desenvolvimento em postos de trabalho sujeitos a altas ou baixas temperaturas, elevado grau de toxicidade, poluição ambiental ou sonora e radioatividade, bem como a movimentação de cargas manuais com pesos superiores a 15Kg.
2. Os menores de 18 anos não podem ser obrigados a prestação de trabalho antes das 8h00 e depois das 18 horas, no caso de frequentarem aulas noturnas e antes das 7h00 e depois das 20h00, no caso de as não frequentarem.



Cláusula 54ª

(Direitos especiais para trabalhadores estudantes)

1. O trabalhador que frequenta qualquer grau de ensino oficial ou equivalente beneficia dos seguintes direitos:
 - a) Horário ajustado às necessidades do trabalhador, quando não haja prejuízo para o serviço, ou se tal não for possível, dispensa, até 8 horas por semana para frequência de aulas, no início ou no termo de qualquer dos períodos de trabalho, se assim o exigir o horário escolar;
 - b) Gozar férias, seguidas ou interpoladas, em cada época á sua escolha;
 - c) Faltar para realização de exames ou provas de avaliação, nos termos do número seguinte;
 - d) O período referido na alínea a) aplica-se aos trabalhadores cujo o horário semanal seja de 35 horas, sendo que no caso de existirem trabalhadores contratados a tempo parcial, o crédito será aplicado de forma diretamente proporcional.
2. O trabalhador pode faltar para realização de exames ou provas de avaliação, nos seguintes termos:
 - a) Por cada disciplina, (2) dois dias para a prova escrita e 2 (dois) dias para a prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo dias de descanso semanal e feriados;
 - b) No caso de provas em dias consecutivos ou mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames efetuados, incluindo dias de descanso semanal e feriados;
 - c) Se forem realizadas provas de avaliação em substituição de exames finais, as faltas não podem exceder (4) quatro dias por disciplina nem (2) dois dias por cada prova, observando-se o disposto nas alíneas anteriores.
3. São justificadas as faltas dadas na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para realizar provas de exame ou avaliação de conhecimentos.
4. Todas as faltas justificadas nos termos desta cláusula não implicam perda da retribuição.
5. O disposto nos números anteriores não pode contrariar disposições mais favoráveis estabelecidas na lei.

SECÇÃO II

PROTECÇÃO DA MATERNIDADE E DA PATERNIDADE



[Handwritten signatures and initials in blue ink]

Cláusula 55ª

(Proteção da Parentalidade)

Os trabalhadores têm direito á proteção da parentalidade nos termos definidos na legislação em vigor aplicável.

Cláusula 56ª

(Outros direitos da mãe)

1. Sempre que a trabalhadora o desejar, tem direito a gozar as suas férias imediatamente antes e ou após a licença de maternidade.
2. Durante a gravidez, e até um ano após o parto, a trabalhadora tem direito a não desempenhar tarefas clinicamente desaconselháveis, designadamente tarefas violentas ou a exposição a condições ambientais nocivas para a sua saúde, sem prejuízo da retribuição.
3. Durante o período de comprovada amamentação e até um ano, a trabalhadora tem direito a não desempenhar tarefas que a exponham à absorção de substâncias excretáveis no leite materno.
4. Durante a gravidez e até um ano após o parto, a está dispensada da prestação de trabalho noturno entre 20h00 e as 8h00 do dia seguinte.
5. As trabalhadoras grávidas têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição e de quaisquer regalias.
6. A preparação para o parto é equiparada às consultas pré-natais.
7. Sem prejuízo do disposto na cláusula 57.ª, a trabalhadora tem direito de interromper o trabalho diário por um período total de (2) duas horas, repartidas no máximo por (2) dois períodos, para assistência e ou aleitação aos filhos, até um ano após o parto, sendo os ditos períodos de interrupção, ou a sua fusão num só, da exclusiva escolha da trabalhadora. A interrupção do tempo de trabalho acima referida não determina perda de quaisquer direitos, nomeadamente o direito à correspondente remuneração.
8. No caso de amamentação, o período de dispensa mencionado no número anterior manter-se-á enquanto a mesma durar.

Cláusula 57ª

(Dispensa para aleitação)

No caso de não haver lugar a amamentação e precedendo decisão conjunta da mãe e do pai, tem este o direito a dispensa, nos termos referidos no n.º 7 da cláusula 56ª, para assistência e ou aleitação, até o filho perfazer (1) um ano, quando, nos termos daquela decisão, tal direito não seja exercido pela mãe.



CAPÍTULO X

SEGURANÇA e SAÚDE NO TRABALHO

SECÇÃO I

COMISSÃO

Cláusula 58ª

(Princípios gerais)

1. Constitui dever da empresa instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à segurança e saúde no trabalho e prevenção de doenças profissionais.
2. A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos da segurança e saúde no trabalho, compete à vigilância dos próprios trabalhadores da empresa e particularmente a uma comissão específica eleita para o caso.

Cláusula 59ª

(Condições para a existência de comissão de segurança e saúde no trabalho)

Nas empresas que tenham (61) sessenta e um ou mais trabalhadores ao seu serviço, ou que embora com menos de (61) sessenta e um trabalhadores, apresentem riscos de acidentes ou doença haverá uma comissão de segurança e saúde no trabalho.

Cláusula 60ª

(Composição)

1. Os trabalhadores da GESLOURES podem criar uma comissão de segurança e saúde no trabalho de composição paritária (método HONDT).
2. Só podem concorrer listas apresentadas pelas Organizações Sindicais que tenham trabalhadores representados na GESLOURES ou listas que se apresentem subscritas, no mínimo, por 20% dos trabalhadores, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.
3. Os representantes dos trabalhadores terão composição proporcional aos que prestam serviço na GESLOURES à data da eleição.
4. O mandato dos representantes dos trabalhadores é de (3) três anos.

Cláusula 61ª

(Direitos dos representantes dos trabalhadores para as questões de segurança e saúde no trabalho)



1. Os representantes dos trabalhadores para as questões de segurança e saúde no trabalho, eleitos ou designados e pertencentes ou não às comissões de segurança e saúde no trabalho têm direito:
 - a) A um crédito de (15) quinze horas por mês, para o exercício das suas funções;
 - b) A formação adequada ao exercício das suas funções a expensas da empresa, incluindo licenças com retribuição para participação em ações de formação fora da empresa;
 - c) A receber e consultar toda a informação e documentação necessária ao exercício pleno das suas funções.
2. Os representantes dos trabalhadores ou na sua falta os próprios trabalhadores têm ainda direito a ser consultados sobre:
 - a) As medidas de higiene e segurança antes de serem posta em prática, ou logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;
 - b) As medidas que pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções tenham repercussão sobre a segurança e a saúde no trabalho;
 - c) O programa e a organização da formação no domínio da prevenção, segurança e saúde no trabalho;
 - d) A designação dos trabalhadores encarregados de pôr em prática as medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e da evacuação dos trabalhadores.
3. Não consta para o cálculo de horas referido na alínea a) do nº. 1, desta cláusula, o tempo gasto nas reuniões da comissão de **segurança e saúde no trabalho** ou em missões desta, nem nas reuniões com a entidade patronal ou seus representantes.

Cláusula 62ª

(Atribuições)

A comissão de segurança e saúde no trabalho, terá nomeadamente as seguintes atribuições:

- a) Efetuar inspeções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse segurança e saúde no trabalho;
- b) Zelar pelo cumprimento das disposições legais, cláusulas deste contrato, regulamentos internos, instruções referentes à segurança e saúde no trabalho;
- c) Solicitar e apreciar sugestões dos trabalhadores sobre as questões de segurança e saúde no trabalho;
- d) Procurar assegurar o concurso de todos os trabalhadores em vista à criação de um verdadeiro espírito de prevenção e segurança;



- 4mh
Lg.
FC
- e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instruções e conselhos necessários em matéria de segurança e saúde no trabalho;
 - f) Diligenciar para que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros escritos ou ilustrações de carácter oficial ou emanados das entidades patronais sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores;
 - g) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos, elaborando relatórios ou conclusões, que deverão ser afixados para conhecimento dos trabalhadores;
 - h) Apresentar sugestões à entidade patronal destinadas a evitar acidentes e a melhorar as condições de segurança e saúde no trabalho;
 - i) A responsabilidade pela elaboração de estatísticas dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
 - j) Prestar às associações sindicais e patronais interessadas os esclarecimentos que por estas lhes sejam solicitados em matéria de segurança e saúde no trabalho;
 - k) Providenciar que seja mantido em boas condições de utilização todo o equipamento de combate a incêndios e que seja treinado pessoal no seu uso;
 - l) Solicitar apoio de peritos de **segurança e saúde no trabalho**, sempre que tal seja necessário para o bom desempenho das suas funções;
 - m) Zelar para que os trabalhadores da **GESLOURES** estejam seguros contra acidentes de trabalho.

SECÇÃO II

MEDICINA

Cláusula 63ª

(Exames e inspeções médicas)

É obrigação da GESLOURES promover os exames e inspeções médicas, de admissão ou periódicas, nos termos previstos na legislação em vigor.

CAPÍTULO XI

REGALIAS SOCIAIS

Cláusula 64ª

(Complemento de subsídio de doença profissional ou acidente de trabalho)



[Handwritten signature]
[Handwritten initials]

1. Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional de que resulte incapacidade temporária, a empresa complementarará o subsídio pago pela companhia seguradora de forma a garantir ao trabalhador a sua retribuição mensal
2. A retribuição referida no número anterior, será atualizada de acordo com os aumentos respetivos que se venham a verificar na empresa.

Cláusula 65ª

(Incapacidade permanente parcial)

1. Em caso de incapacidade permanente parcial por acidente de trabalho ou doença profissional, o trabalhador mantém o direito ao pagamento da retribuição mensal, prevista para a categoria profissional em que seja reclassificado após a declaração de incapacidade, caso permaneça ao serviço efetivo, independentemente do subsídio de desvalorização que lhe for atribuído pela companhia seguradora.
2. A empresa deve promover a reconversão dos deficientes para funções compatíveis com o seu estado, quando possível, e ouvida a estrutura representativa dos trabalhadores.

Cláusula 66ª

(Complemento de subsídio de doença)

1. A empresa pagará um complemento de subsídio de doença, até ao limite de (60) sessenta dias em cada ano, a todos os trabalhadores que se encontrem com baixa pelos serviços médico-sociais.
2. O complemento do subsídio de doença, terá valor igual à diferença entre o subsídio pago pela Segurança Social e a retribuição do trabalhador.
3. Desde que seja devido o complemento do subsídio de doença, cabe ao trabalhador a obrigação de apresentar a nota de liquidação emitida pela instituição competente da segurança social, cabendo à GESLOURES efetuar o apuramento da diferença mencionada no número anterior e liquidar o valor correspondente.
4. Excecionalmente, e sempre sob solicitação expressa do trabalhador, em situações que exista um deferimento da liquidação do subsídio de doença por parte da instituição competente da Segurança Social superior (30) trinta dias, a GESLOURES efetuará adiantamento do complemento de subsídio de doença.
5. Nas situações previstas no ponto 4, cabe ao trabalhador, apresentar o respetivo documento de liquidação da Segurança Social, no prazo de (5) cinco dias, após o seu recebimento.



Cláusula 67ª

(Teletrabalho)

1. O regime de Teletrabalho resulta de acordo escrito, nos termos da legislação em vigor.
2. Sempre que um trabalhador cujas as funções e métodos de trabalho permitem a execução de funções em teletrabalho e o mesmo o requeira, a recusa da entidade empregadora deverá ser devidamente fundamentada.
3. O acordo previsto no n.º 1, da presente cláusula, deve conter obrigatoriamente a referência à morada onde o trabalhador exerce funções, que deve ser comunicada à seguradora responsável pela cobertura dos acidentes de trabalho.
4. O empregador é responsável pela disponibilização ao trabalhador dos equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho e à interação trabalhador/empregador, devendo ser fixado se são fornecidos diretamente ou adquiridos pelo trabalhador, com a concordância do empregador acerca das suas características e preços.
5. São integralmente compensadas pelo empregador todas as despesas adicionais que, comprovadamente, o trabalhador suporte como direta consequência da aquisição ou uso dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos necessários à realização do trabalho, nos termos do número anterior, incluindo os acréscimos de custos de energia e da rede instalada no local de trabalho em condições de velocidade compatível com as necessidades de comunicação de serviço, assim como os custos de manutenção dos mesmos equipamentos e sistemas.
6. O pagamento da compensação prevista no número anterior é devido imediatamente após a realização das despesas pelo trabalhador.
7. A compensação prevista no n.º 6 é considerada, para efeitos fiscais, custo para o empregador e não constitui rendimento do trabalhador.
8. O trabalhador, em regime de teletrabalho, continuará a auferir todas as componentes salariais que auferia antes da adoção desse regime, incluindo o subsídio de refeição nos mesmos valores dos trabalhadores que não se encontrem em teletrabalho.
9. Deve ser assegurado aos trabalhadores em teletrabalho o direito à desconexão, nomeadamente através da adequação dos meios de controlo de assiduidade e da utilização dos meios de comunicação em conciliação com os horários de trabalho podendo o trabalhador recusar atender o contato tentado pela entidade patronal fora do seu horário de trabalho, sem qualquer consequência disciplinar ou outras.



[Handwritten signature and initials]

10. Deve ser garantida a privacidade dos trabalhadores, não permitindo em nenhuma circunstância o acesso por meios digitais a informação confidencial do trabalhador no contexto pessoal e familiar.

CAPÍTULO XII

SUPLEMENTOS RENUMERATÓRIOS

Cláusula 68ª

(Exercício da Função de Diretor Técnico)

Os(as) trabalhadores(as) que sejam indicados como diretores (as) técnicos (as), nos termos da Lei n.º 39/2012, de 28 de Agosto, têm direito a (1) um suplemento remuneratório no montante de 86,00€/mensal.

Cláusula 69ª

(Suplemento Remuneratório de Manuseamento de Produtos Químicos)

O Suplemento de Manuseamento de Produtos Químicos procede à fixação de um suplemento remuneratório aos trabalhadores que desempenhem funções na recolha e tratamento com produtos químicos.

1. O Suplemento de Manuseamento de Produtos Químico é atribuído (a) aos (as) trabalhadores (as) da *Manutenção e Conservação das Instalações e Equipamentos da GESLOURES (Chefes de Serviço, Encarregados e Trabalhadores de Apoio)* que desempenhem funções (manuseamento de produtos químicos) de que resulte comprovada e elevada sobrecarga funcional que potencie o aumento da probabilidade de ocorrência de lesão ou um risco potencial agravado de degradação do estado de saúde do trabalhador, nas seguintes áreas:

i) Recolha e Tratamento com Produtos Químicos;

2. O valor e os critérios da atribuição ao suplemento é de 50€/mês pelo trabalho efetivamente prestado.

3. Este suplemento não é cumulável com outra prestação de idêntica natureza ou finalidade, independentemente da sua denominação.



Cláusula 70ª

(Ausências Renumeradas)

1. A entidade empregadora poderá autorizar a ausência do trabalhador até (3) três dias por ano, sem perda de qualquer componente remuneratória, para que o mesmo participe em eventos ligados a práticas de responsabilidade social ou sustentabilidade.
2. Considera-se eventos ligados a práticas de responsabilidade social aqueles que se integram, designadamente, na *RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA*, empresarial e ambiental.

TABELA SALARIAL - 2023

POSIÇÕES RENUMERATÓRIAS

		VENCIMENTOS							
Carreira	Atual	1ª	2ª	3ª	4ª	5ª	6ª	7ª	8ª
Diretor de Departamento	Diretor de Departamento	2.092,56€	2.166,57€	2.240,57€	2.314,58€	2.388,57€	2.462,58€	2.536,58 €	2.610,59€
Coordenador Técnico	Coordenador Técnico	1.912,68€	1.986,69€	2.060,69€	2.134,69€	2.208,69€	2.282,70€	2.356,70€	2.430,70€
Chefe de Serviços	Chefe de Serviços	1.007,58€	1.081,58€	1.155,58€	1.229,58€	1.303,59€	1.377,59€	1.451,59€	1.525,59€
Técnicos Desportivos	mais de 19 anos	1.901,30€	1.975,30€	2.049,30€	2.123,31€	2.197,31€	2.271,31€	2.345,31€	2.419,32€
	mais de 14 anos	1.751,01€							
	mais de 9 anos	1.600,73€							
	mais de 4 anos	1.480,05€							
	mais de 2 anos	1.199,98€							
	menos de 2 anos	1.049,13€							
Técnicos Superiores	Nível I	1.325,21€	1.399,22€	1.473,22€	1.547,23€	1.621,22€	1.695,23€	1.769,23 €	1.843,24€
	Nível II	1.239,83€							
	Nível III	1.143,05€							
Técnico Informática	TI Principal	1.864,86€	1.916,10€	1.967,33€	2.018,57€	2.069,79€	2.121,03€	2.172,26 €	2.223,50€
	TI	1.393,52€							
Técnico Marketing Comunicação	TM Principal	1.416,29€	1.467,53	1.518,76€	1570,00€	1.621,22€	1.672,46€	1.723,69 €	1.774,93€
	TM	886,90 €							
	TM até 1 ano	808,34 €							
Secretário (a) da Administração	Nível I	1.416,29€	1.467,53€	1.518,76€	1.570,00€	1.621,22€	1.672,46€	1.723,69 €	1.774,93€
	Nível II	1.007,58€							
Técnico Administrativo	1ª	1.007,58€	1.058,81€	1.110,04€	1.161,27€	1.212,51€	1.263,74€	1.314,97 €	1.366,20€
	2ª	909,67 €							
	3ª	861,85 €							
Assistente Administrativo	1ª	859,57 €	910,80 €	962,04 €	1.013,27€	1.064,50€	1.115,73€	1.166,97 €	1.218,20€
	2ª	825,42 €							
	3ª	802,65 €							
	até 1 ano	779,88 €							
Nadador Salvador	mais de 3 anos	842,49 €	893,73 €	944,96 €	996,19 €	1.047,42€	1.098,66€	1.149,89 €	1.201,12€
	até 3 anos	808,34 €							
Motorista	mais de 6 anos	848,19 €	899,42 €	950,65 €	1.001,88€	1.053,12€	1.104,35€	1.155,58 €	1.206,81€
	de 3 a 6 anos	814,03 €							
	menos de 3 anos	779,88 €							
Encarregado	mais de 3 anos	859,57 €	910,80 €	962,04 €	1.013,27€	1.064,50€	1.115,73€	1.166,97 €	1.218,20€
	menos de 3 anos	825,42 €							
Trabalhador de Apoio	1ª	814,03 €	865,26 €	916,50 €	967,73 €	1.018,96€	1.070,19€	1.121,43 €	1.172,66€
	2ª	779,88 €							
Trabalhador de Limpeza	mais de 3 anos	802,65 €	853,88 €	905,11 €	956,34 €	1.007,58€	1.058,81€	1.110,04 €	1.161,27€
	até 3 anos	775,50 €							

ANEXO I

Descrição Funcional

Assistente Administrativo - É o (a) trabalhador (a) que assegura o atendimento ao público (presencial e telefónico) e desenvolve funções que se enquadram em diretivas gerais das chefias, tendo em vista assegurar o normal funcionamento dos serviços:

- a) Zela pela satisfação dos clientes, esclarecendo as questões que lhe sejam dirigidas, incluindo resolução de conflitos e acompanhamento de processos gerados no atendimento;
- b) Executa tarefas administrativas inerentes à função e é responsável pela comercialização e venda de produtos ou serviços, formas de publicidade e promoção dos mesmos, tendo em conta as necessidades dos clientes;
- c) Presta apoio à realização de eventos promovidos pela empresa e às ações desenvolvidas pela área de comunicação.

Chefe de Serviços – É o (a) trabalhador n(a) que coordena, dirige e controla o trabalho inerente ao normal funcionamento dos serviços bem como o pessoal sob sua dependência hierárquica, sob orientação do seu superior.

Coordenador Técnico Desportivo—É o (a) trabalhador (a) que coordena, organiza, seleciona, avalia e garante a aplicação da metodologia e das normas pedagógicas inerentes ao processo de ensino/aprendizagem e aperfeiçoamento das atividades desportivas:

- a) Zela pelo cumprimento dos programas definidos para os níveis de ensino; analisa e reformula a composição das aulas;
- b) Define os horários dos níveis e a correta gestão dos espaços;
- c) Propõe a aquisição do material pedagógico considerado fundamental no suporte à realização das aulas propondo igualmente as reformulações consideradas importantes para melhorar a gestão das atividades;
- d) Participa na avaliação do desempenho dos técnicos e na dinamização das iniciativas julgadas convenientes e oportunas para a divulgação das atividades desenvolvidas na GesLoures.

Diretor de Departamento – é o trabalhador (a) que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes que lhe estão investidos, as atividades de um ou vários departamentos da empresa. Exerce funções tais como colaborar na determinação da política da empresa, planear a utilização mais conveniente da mão de obra, equipamento, materiais, instalações e capitais, orientar, dirigir e fiscalizar as atividades da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adotada e as normas e regulamentos prescritos, criar e manter a estrutura administrativa que



Handwritten signature and initials in blue ink.

permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz, colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Encarregado – É o (a) trabalhador (a) que coordena e organiza o trabalho dos trabalhadores na sua dependência hierárquica, mobilizando o pessoal necessário à realização de tarefas:

- a) Acompanha a prestação de serviços externos e verifica a qualidade dos mesmos, promovendo o menor impacto possível no normal funcionamento dos serviços. Controla e monitoriza a qualidade física e química da água das piscinas, bem como das temperaturas e humidade do ar. Opera e verifica equipamentos dos circuitos hidráulicos e efetua a manutenção do equipamento técnico instalado.
- b) Responde a situações inesperadas de acordo com planos pré-definidos, registando todas as ocorrências relevantes e garantindo o normal funcionamento das instalações.
- c) Promove o cumprimento dos quadros normativos de utilização dos equipamentos e orienta e apoia os utentes na sua utilização, quando situações particulares o justifiquem. Pode executar tarefas inerentes ao trabalhador de apoio.

Motorista—É o (a) trabalhador (a) que, possuindo habilitações para o efeito, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, bem como do seu estado operacional.

Assegura o transporte de pessoas, bem como a entrega de materiais e documentos entre os vários equipamentos que a empresa administra, e a terceiros.

Nadador Salvador – É o (a) trabalhador (a) devidamente habilitado responsável pela segurança dos utentes dentro da água das piscinas vigiadas:

- a) Previne situações de risco, socorre utentes em risco de afogamento e presta os primeiros socorros;
- b) É responsável por treinar-se por forma a manter-se em boas condições físicas;
- c) Cooperar com os demais trabalhadores na preparação das instalações e equipamentos para o seu normal funcionamento.

Técnico Administrativo - É o (a) trabalhador (a) que organiza e executa as tarefas mais exigentes descritas para o Assistente Administrativo;

- a) Colabora, coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com atividades afins;
- b) Controla a gestão do economato da empresa;



- c) Regista as entradas e saídas de material, em suporte informático ou em papel, a fim de controlar as quantidades existentes;
- d) efetua o pedido de material preenchendo requisições ou outro tipo de documentação, com vista à reposição das faltas;
- e) Receciona os materiais verificando a sua conformidade com os pedidos e assegura o armazenamento dos mesmos;
- f) Executa tarefas de apoio à contabilidade e tesouraria geral da empresa;
- g) Analisa e classifica a documentação de forma a sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico;
- h) Executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos;
- i) Regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal;
- j) Processa vencimentos, efetuando os cálculos necessários à determinação dos valores de abonos, descontos e montante líquido a receber;
- k) Atualiza a informação dos processos individuais do pessoal, nomeadamente dados referentes a dotações, promoções e reconversões;
- l) Reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, seleção e admissão de pessoal e efetua os contactos necessários;
- m) Elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e Segurança Social, Relatório Único, Caixa Geral de Aposentações e ADSE quando aplicável.

Técnico de Informática – É o (a) trabalhador (a) que assegura a gestão dos sistemas de informação, assim como assegurar a sua adequada implementação.

- a) Planear, propor e executar a estratégia de modernização tecnológica;
- b) Planear e desenvolver projetos de infraestruturas tecnológicas, nomeadamente os sistemas de informação, de comunicação e demais suportes físicos;
- c) Efetuar a instalação, configuração e manutenção dos sistemas de informação e da respetiva infraestrutura de suporte;
- d) Definir a operacionalizar os sistemas de comunicações, compreendendo as redes telefónicas e de transmissão de dados;
- e) Elaborar plano de segurança lógica e física dos sistemas de informação e equipamentos informáticos;
- f) Assegurar a execução dos procedimentos de segurança e proteção dos sistemas de informação;



[Handwritten signature]
[Handwritten initials]

- g) Definir implementar normas e mecanismos de salvaguarda e recuperação de informação, sobretudo backups regulares de base de dados;
- h) Implementar regras e mecanismos de controlo de acessos às aplicações e base de dados;
- i) Elaborar instruções e normas de procedimento relativas à utilização de equipamentos e aplicações, confidencialidade, reserva e segurança da informação;
- j) Delinear um plano de contingência para casos de desastre nos sistemas informáticos;
- k) Promover a integração e a adequada parametrização das diferentes aplicações informáticas;
- l) Gerir a manutenção corretiva e evolutiva dos sistemas aplicativos;
- m) Realizar testes periódicos aos sistemas de informação de modo a assegurar a fiabilidade e segurança da informação;
- n) Criar rotinas de pesquisa e relatórios de acordo com as necessidades de informação dos utilizadores;
- o) Apoiar as unidades organizacionais na utilização dos meios informáticos que tenham à sua disposição e assegurar o suporte técnico aos utilizadores finais;
- p) Proceder a elaboração e acompanhamento de um plano de segurança de vigilância;
- q) Implementar na Geslours, o cumprimento da legislação em vigor relativa à proteção de dados, incluindo RGPD;
- r) Garantir a proteção de dados individuais e a respetiva conformidade das aplicações informáticas e/ou outras bases de dados utilizadas pela Geslours;
- s) Elaborar manual de procedimentos relativamente à proteção de dados;
- t) Gerir acessos dos trabalhadores às aplicações informáticas, às comunicações e aos computadores da rede informática e de comunicação da Geslours;
- u) Criar e atribuir acessos aos trabalhadores nas diversas ferramentas informáticas utilizadas pela Geslours, nomeadamente, contas de correio eletrónico, acessos de aplicações, sistemas eletrónicos de assiduidade, entre outros;
- v) Assegurar a adequada implementação e acompanhamento dos standards de qualidade;
- w) Gerir a relação com os agentes internos e externos, em matéria de inovação tecnológica;

Secretário (a) da Administração – É o (a) trabalhador (a) que presta apoio direto à Administração no desempenho das suas competências.

- a) Assessoria técnica e administrativamente o Diretor Executivo/Presidente e Conselho da Administração, designadamente nos domínios do secretariado, da articulação da agenda, da informação, entre outros;



- b) Assegurar a articulação necessária entre os membros do Conselho de Administração;
- c) Assegurar e organizar a agenda e os pedidos de audiência destinados à Administração, nomeadamente a preparação de documentação de suporte, a solicitação de informação às demais unidades organizacionais e o controlo da execução das decisões tomadas;
- d) Garantir a representação do Diretor Executivo/Presidente e Conselho de Administração nos atos que este determinar;
- e) Assegurar o registo permanente dos atos praticados pelo Diretor Executivo/Presidente e Conselho de Administração ao abrigo da delegação de competências;
- f) Elaborar, em articulação com as demais unidades organizacionais, informações e pareceres necessários à tomada de decisões, bem como a matérias a apreciar e debater nas reuniões do Conselho de Administração;
- g) Organizar a documentação necessária, designadamente a preparação de um ficheiro e listagens, por assuntos, dos temas e trabalhos a tratar nas reuniões do Conselho de Administração, bem como assegurar posteriormente a sua tramitação administrativa;
- h) Participar nas reuniões do Conselho de Administração e proceder a elaboração das respetivas atas;
- i) Preparar a realização de entrevistas, reuniões, conferências de imprensa e outros acontecimentos em que o Diretor Executivo/Presidente e Conselho da Administração deva participar;
- j) Preparar, apoiar e orientar as reuniões e visitas às instalações da Gesloures;
- k) Assegurar a publicação atempada no sítio de internet Gesloures de toda a documentação obrigatória;
- l) Desempenhar outras tarefas que lhe sejam diretamente atribuídas pelo Diretor Executivo/Presidente e Conselho da Administração;
- m) Assegurar a gestão e operação do expediente geral, por meio da receção, registo e encaminhamento, através do sistema de gestão documental, para as respetivas unidades organizacionais e o envio e ofícios e outros documentos;
- n) Assegurar o correto funcionamento do sistema de gestão documental;
- o) Assegurar a gestão do expediente e da distribuição da documentação de caráter geral;
- p) Executar tarefas inerentes à receção, classificação, registo, distribuição e expedição da correspondência, publicações e outros documentos internos;
- q) Registrar, afixar, datar, publicitar, e endereçar avisos, editais, anúncios, posturas, regulamentos, ordens de serviço, circulares e despachos genéricos;



Handwritten signature and initials in blue ink.

- r) Assegurar o atendimento telefónico único, encaminhando as chamadas para as unidades organizacionais competentes;
- s) Assegurar a gestão integrada do sistema de arquivo (corrente, intermédio e definitivo/histórico) necessário as atividades da Geslours, e a articulação dos existentes em cada unidade organizacional com o geral;
- t) Assegurar o tratamento das requisições e devoluções dos documentos solicitados por outras unidades organizacionais.

Técnico Desportivo – É o (a) trabalhador (a) que planeia, organiza, executa e avalia o processo de ensino/aprendizagem segundo as normas metodológicas, éticas e deontológicas que regem a função docente na empresa.

Técnico de Marketing e Comunicação — É o (a) trabalhador (a) que atua nas diversas áreas da comunicação, pondo em prática as decisões da administração, nomeadamente na elaboração dos planos de comunicação, e desenvolve ações com o intuito de promover a imagem para o exterior da instituição na qual está inserido.

Trabalhador de Apoio - É o (a) trabalhador (a) que exerce funções de natureza executora, de carater manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com grau de complexidade variáveis.

- a) Executa as tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico ou incluir tarefas administrativas de complexidade reduzida;
- b) Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos;
- c) Garantir as condições higiénicas sanitárias das instalações da Geslours.

Trabalhador (a) de Limpeza – É o (a) trabalhador (a) que executa o serviço de limpeza das instalações administrativas e das instalações gerais da empresa.

Técnico (a) Superior – É o (a) trabalhador (a) com licenciatura ou grau superior e com responsabilidade de gestão de serviços, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.

- a) Desempenha funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica/científica, que fundamentam e preparam a decisão.
- b) Elabora, autonomamente ou em grupo, pareceres e projetos com diversos graus de complexidade e executa outras atividades de apoio geral ou especializado nas suas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços.



49. x
- d) Previne situações de risco, socorre utentes em risco de afogamento e presta os primeiros socorros;
 - e) É responsável por treinar-se por forma a manter-se em boas condições físicas;
 - f) Cooperar com os demais trabalhadores na preparação das instalações e equipamentos para o seu normal funcionamento.

ANEXO II

Condições Específicas de Admissão

1. A idade mínima de admissão dos trabalhadores são definidas no Código de Trabalho (CT) e na legislação aplicável.
2. As Habilitações Literárias e Profissionais são as seguintes:
 - a) Trabalhadores Administrativos (as) — Devem possuir o 12º ano de escolaridade;
 - b) Cargos e Funções que exijam Especialização Técnica—os candidatos devem possuir curso ou frequência do curso adequado;
 - c) Restantes Trabalhadores (as) — as habilitações mínimas obrigatórias, tendo em conta a idade do candidato.
3. Todos os Trabalhadores — desde que comprovadamente já tenham exercido as funções inerentes à sua categoria profissional—podem ser dispensados de corresponder às exigências atrás transcritas.
4. As funções dirigentes passam a ser providas por nomeação, podendo o dirigente ser colocado num dos primeiros níveis remuneratórios da respetiva carreira.
5. Os dirigentes devem ser recrutados entre os trabalhadores da empresa, com pelo menos (3) três anos de antiguidade; não obstante, caso seja aberto procedimento concursal interno e o mesmo fique deserto, poderá o Conselho de Administração recrutar para essas funções indivíduos externos à empresa.

Disposições Transitórias

1. Da aplicação da presente convenção não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição ou outras regalias, de caráter regular ou permanente, que estejam a ser praticados.



2. Com a entrada em vigor do presente AE, também as funções correspondentes às carreiras de coordenador técnico, secretário da administração e chefe de serviços passarão a ser preenchidas por nomeação, mantendo-se no entanto todo o estatuto decorrente da respetiva carreira, para todos os efeitos previstos na lei e no presente AE, para os atuais titulares das mesmas.
3. Os trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente AE, se encontrem na categoria de topo da respetiva carreira mantém o direito à atribuição de diuturnidades, sem prejuízo do direito à progressão fixado na clausula 16ª.
4. O presente AE substitui a convenção coletiva existente, com publicação inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

ANEXO III

Carreiras Gerais dos Trabalhadores

1. Técnicos Desportivos— as condições de acesso dos Técnicos Desportivos para Progressão na Carreira são as seguintes:
 - a. Os *técnicos desportivos com dois anos* de permanência no 1º. nível ascendem ao 2º. nível automaticamente;
 - b. Os *técnicos desportivos com dois anos* de permanência no 2º. nível ascendem ao 3º. nível automaticamente;
 - c. Os *técnicos desportivos com quatro anos* de permanência no 3º. nível ascendem automaticamente ao 4º. nível;
 - d. Os *técnicos desportivos com quatro anos* de permanência no 4º. nível ascendem ao 5º. nível automaticamente;
 - e. Os *técnicos desportivos com quatro anos* de permanência no 5º. nível ascendem ao 6º. nível automaticamente.
2. Técnicos Superiores – as condições de acesso dos técnicos (as) superiores para progressão na carreira são as seguintes:
 - a) Os trabalhadores classificados na categoria profissional de técnico(a) superior de nível III, quando completarem (2) dois anos de permanência na categoria ascenderão a técnico superior de nível II;



- b) Os trabalhadores classificados na categoria profissional de técnico superior de nível II, quando completarem (4) quatro anos de permanência na categoria ascenderão a técnico superior de nível I;
3. As carreiras de Técnico (a) de Informática, Secretário (a) da Administração, Técnico (a) Administrativo e Técnico (a) de Marketing e Comunicação desenvolvem-se pelos níveis constantes da tabela com acesso automático ao fim de (4) quatro anos de permanência no nível anterior.
4. Assistentes Administrativos – as condições de acesso dos assistentes administrativos para progressão na carreira são os seguintes:
- a) Os trabalhadores classificados com a categoria profissional de assistente administrativa até (1) um ano logo complete (1) um ano de permanência na categoria ascenderão a assistente administrativo de 3ª;
 - b) Os assistentes administrativos de 3ª quando completarem (3) três anos de permanência na categoria ascenderão à categoria profissional de assistente administrativo de 2ª;
 - c) Os assistentes administrativos de 2ª logo que completarem (3) três anos de permanência na categoria ascenderão à categoria profissional de assistente administrativo de 1ª.
5. Motoristas – as condições de acesso dos motoristas para progressão na carreira são as seguintes:
- a) Os motoristas até (3) três anos quando completarem (3) três anos de permanência na categoria ascenderão à categoria profissional de motorista de (3) três a (6) seis anos;
 - b) Os motoristas de (3) três a (6) seis anos quando completarem três anos de permanência na categoria profissional de motorista de mais de (6) seis anos.
6. As carreiras dos trabalhadores com as categorias de encarregado, nadador salvador e trabalhador de limpeza desenvolvem-se pelos níveis de menos (3) anos e de mais de (3) três anos com acesso automático ao fim de (3) três anos de permanência no nível de menos de (3) três anos.
7. A carreira dos trabalhadores com a categoria de trabalhador de apoio desenvolve-se pelos níveis de trabalhador de apoio dos 2º e 1º níveis:
- a) Os trabalhadores de apoio ao fim de (3) três anos de permanência no 2º nível são automaticamente classificados em trabalhador de apoio do 1º nível.



8. As categorias profissionais de diretor de departamento, coordenador técnico e chefe de serviço, são de nomeação direta da empresa, tendo em conta as qualificações profissionais e académicas necessárias à execução da respetiva função.

ANEXO IV

Progressão na Carreira, pela Aplicação da nova Tabela Salarial

1. Todos os trabalhadores que se encontrem a progredir verticalmente na tabela salarial, continuam a progressão normal, contando o tempo para que a mesma ocorra.
2. Os trabalhadores que se encontrem no topo da progressão vertical da sua carreira, o tempo para a próxima progressão começa a contar a partir de 1 de Janeiro de 2021.

Santo António dos Cavaleiros, 09 de Novembro de 2023.

Pela Geslours – Gestão de Equipamentos Sociais, EM., Unipessoal, Lda,

Maria de Lurdes Gonçalves, na qualidade de Presidente do Conselho da Administração, ao abrigo dos estatutos da Geslours – Gestão de Equipamentos Sociais, EM., Unipessoal, Lda.

Maria de Lurdes Gonçalves

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

– SINTAP:

Pedro Manuel Dias Salvado, na qualidade de secretário nacional e mandatário.

Fernando Augusto Melo Sousa, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços – SITESE:

José Augusto dos Santos, na qualidade de mandatário.