CONTRATO DE TRABALHO

A TERMO CERTO E A TEMPO COMPLETO

Entre

PEUGEOT CITROËN AUTOMÓVEIS PORTUGAL, SA, sociedade comercial anónima com sede na Quinta do Bacelo, em 3530-101 Mangualde, titular do NIPC 500 064 580 e do NISS 20004801517, representada pelo seu Director do Serviço de Gestão Económica e Financeira Pedro Miguel Pereira Fernandes, com poderes para este acto conferidos por procuração outorgada pelo respectivo Conselho de Administração em 17/Fev/2017, doravante designada apenas por *EMPREGADORA*, e

LUCAS GOULART, casado, de nacionalidade brasileira, residente na Rua do Fundo do Povo, nº 1, em 3530-036 Mangualde, nascido em 01/11/1996, portador do Passaporte nº GE608447, emitido em 28/06/2022 pelos competentes Serviços da República Federativa do Brasil e válido até 27/06/2032 e do documento de "manifestação de interesse" de residência em Portugal nº41389641, enviado para o Serviço de Estrangeiros e Fronteiras do Ministério da Administração Interna da República de Portugal, em conformidade e para os efeitos do artº 88º, nº 2 da Lei nº 23/2007 de 04 de Julho, titular do NIF 315 007 885 e do NISS 121 595 227 79 (portugueses), doravante designado apenas por *TRABALHADOR*,

é estabelecido o **contrato de trabalho a termo certo e a tempo completo**, subordinado às cláusulas seguintes:

1ª) *Enquadramento geral deste contrato*

1. A *EMPREGADORA* tem como actividade a fabricação de somente algum ou alguns modelos de veículos automóveis das marcas "Peugeot", "Citroën", "Opel" e "Fiat", em conformidade com as especificações técnicas e processos de fabrico e com as quantidades que, periodicamente, são definidas e lhe são encomendadas pela Direcção Central do Grupo Stellantis, no qual aquela se integra e ao qual é destinada toda a sua produção;

2. Estas características e quantidades dependem, por sua vez, de diversos factores quer endógenos, quer exógenos, como são, por exemplo, as políticas industriais, comerciais e económicas que o Grupo vai tendo necessidade de redefinir e de adoptar para se manter competitivo, os modelos e campanhas lançadas pela concorrência, a maior ou menor antiguidade dos modelos produzidos pela *EMPREGADORA*, a sua receptividade ou procura nos mercados internacionais a que são destinados, a situação económica e as politicas fiscais praticadas em cada um daqueles, a evolução das normas sobre poluição ambiental, etc;

Tudo isto tem pois de ser ponderado constantemente, pelo que as referidas quantidades de veículos são sempre revistas e fixadas periodicamente em função das previsões de vendas no mercado mundial dos respectivos modelos, estimadas pela rede comercial do mesmo Grupo;

3. Por outro lado, a produção de cada modelo encomendado à *EMPREGADORA* acaba sempre ou por sofrer evoluções e/ou alterações ao longo do tempo ou por ter de cessar em determinado momento, havendo então necessidade de procurar e definir novos modelos que aquela possa produzir em função das suas capacidades tecnológicas e físicas, mas

Quer aquelas evoluções, quer esta cessação determinam que, também periodicamente, a *EMPREGADORA* tem de fazer reconversões mais ou menos profundas nas suas estrutura e organização produtivas, no que respeita quer aos equipamentos e outros meios de trabalho, quer aos processos e métodos de fabrico, quer aos recursos humanos a utilizar.

4. Este circunstancialismo faz inerentemente variar, de modo significativo e por sucessivos períodos de tempo pluri-mensais mais ou menos extensos, mas de duração forçosa e logicamente limitada, as quantidades de trabalhadores de que a *EMPREGADORA* necessita em cada momento para as suas actividades, porquanto, se tivesse pessoal excedentário e desnecessário para as mesmas, disso resultaria um custo injustificável, que obviamente poria em risco o seu equilíbrio económico e financeiro e a sua própria subsistência;

5. Justifica-se assim que a contratação de novos trabalhadores pela *EMPREGADORA* não deva ser feita sem termo e ainda que, nos contratos de trabalho a termo certo que estabelecer,

tenha de ficar garantida a maior flexibilidade laboral possível sob todos os aspectos, directamente relacionada com a natureza grandemente variável da sua actividade atrás descrita, mas tudo sempre em conjugação com a necessidade de permanência de um núcleo base, estável e maioritário entre os seus trabalhadores, que sempre tem de existir;

6. O *TRABALHADOR* reconhece como verdadeiros todos os factos invocados nos pontos anteriores e também reconhece e aceita, sem reservas, não só que o presente contrato é celebrado com o enquadramento retro-explanado, mas também que no mesmo sejam introduzidas todas as características de flexibilidade laboral que adiante irão sendo definidas, a que nada tem a opor;

2ª) <u>*Regulamentação aplicável*</u>:

A este contrato de trabalho são aplicáveis:

a) o Contrato Colectivo de Trabalho Vertical (CCTV) celebrado entre a *ACAP – Associação Automóvel de Portugal* e outras e o *SINDEL – Sindicato Nacional da Indústria e Energia* e outros, cuja versão em vigor foi publicada no BTE, 1ª Série, nº 37, de 08/10/2010, bem como qualquer alteração ou revisão a que o mesmo venha a ser sujeito;

b) o Acordo, celebrado por escrito em 30/Out/2008, entre a Administração da *EMPREGADORA* e a Comissão de Trabalhadores do Centro de Produção de Mangualde daquela *(adiante designado apenas por CPMG)* e seus posteriores Aditamentos, que, condensados, se anexam ao presente, deste fazem parte integrante e aqui se dão por inteiramente reproduzidos; e

c) as normas legais reguladoras dos contratos de trabalho que se encontrarem em vigor em cada momento, nomeadamente o Código do Trabalho.

3ª) <u>*Objecto*</u>:

O *TRABALHADOR* obriga-se, mediante a retribuição e demais condições adiante mencionadas, a prestar o seu trabalho à *EMPREGADORA*, no âmbito da organização desta e sob a autoridade e direcção da mesma.

4ª) <u>*Categoria profissional e conteúdo funcional:*</u>

1. O *TRABALHADOR* é contratado com a categoria profissional de ***"operador fabril de 3ª"*** e deverá desempenhar as funções e exercer as actividades definidas no referido CCTV para esta categoria profissional;

2. As partes desde já acordam que a *EMPREGADORA* pode, a todo tempo, encarregar o *TRABALHADOR* de exercer outras actividades ou funções:

a) que sejam afins ou funcionalmente ligadas às referidas no *ponto anterior,* nas quais se incluem as compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional em que o *TRABALHADOR* estiver inserido, **ou,**

b) quando o interesse da empresa o exija, que até nem estejam compreendidas nas actividades ou funções atrás referidas, incluindo as abrangidas por categoria profissional inferior à que estiver atribuída ao *TRABALHADOR*, mas, nestes casos, sob as condições de este exercício ser temporário e não implicar modificação substancial da posição do *TRABALHADOR*, nem diminuição da sua retribuição;

3. O *TRABALHADOR* reconhece e aceita, desde já e para todos os efeitos, que tudo o que fica estipulado no *ponto anterior* não determina a sua desvalorização profissional.

5ª) <u>*Local de trabalho*</u>:

1. Em princípio é no referido CPMG da *EMPREGADORA*, sito na Quinta do Bacelo, nesta cidade de Mangualde; - no entanto,

2. As partes acordam desde já que o *TRABALHADOR* deverá prestar a sua actividade laboral em qualquer outro local do território nacional onde, por necessidade ou por simples conveniência do serviço da *EMPREGADORA*, esta considere ser útil para si essa prestação;

2. As partes acordam desde já que o *TRABALHADOR* deverá prestar a sua actividade laboral em qualquer outro local do território nacional onde, por necessidade ou por simples conveniência do serviço da *EMPREGADORA*, esta considere ser útil para si essa prestação;

3. Nesta perspectiva o *TRABALHADOR* declara e reconhece, desde já, que o seu trabalho pode ser exigido e prestado em diferentes locais, consoante as necessidades e/ou interesses da *EMPREGADORA* e que qualquer desses locais constituirá, portanto e para todos os efeitos, o seu local de trabalho;

4. As partes acordam ainda e também desde já que a *EMPREGADORA* pode, livremente e a todo o tempo, transferir o *TRABALHADOR*, temporária ou definitivamente, para local ou posto de trabalho diferente daquele a que, em cada momento, se encontrar adstrito, embora sob a condição de comunicar essa decisão de transferência ao *TRABALHADOR* por escrito e com a antecedência de 8 (oito) ou de 30 (trinta) dias em relação à data em que a transferência se deve efectivar, consoante esta seja, respectivamente, temporária ou definitiva;

5. O *TRABALHADOR* obriga-se, desde já, a fazer todas as deslocações profissionais que lhe sejam solicitadas pela *EMPREGADORA*, em Portugal ou no estrangeiro, incluindo as inerentes e/ou necessárias ao exercício das funções para as quais foi contratado ou de que se encontra incumbido em cada momento, bem como as respeitantes à sua formação profissional.

6ª) *Período de trabalho diário e semanal*

1. O período normal de trabalho do *TRABALHADOR* é, em principio, de 8 (oito) horas por dia *(- sem contar com os legais intervalos para descanso)* e de 40 (quarenta) horas por semana;

2. Compete à *EMPREGADORA* determinar o horário de trabalho diário especifico do *TRABALHADOR*, nos termos e em conformidade com as respectivas necessidades e/ou conveniências produtivas, por aquela livremente definidas;

3. As partes acordam desde já que o período normal de trabalho do *TRABALHADOR* possa ser definido pela *EMPREGADORA* em conformidade com o que constitui o regime legal da adaptabilidade individual, isto é, que a sua duração diária e/ou semanal seja definida em termos médios e que esta média seja apurada por referência a um período de tempo com duração até 06 (seis) meses, ou, concretizando melhor,

- à *EMPREGADORA* fica assim atribuído e reconhecido o direito de poder ajustar o número de horas de trabalho, por semana, do *TRABALHADOR*, de acordo com as necessidades e flutuações do mercado ao qual se destina a actividade daquela,
- ajuste esse a efectuar quer por aumento dos períodos diário e semanal de trabalho, quer por redução da semana de trabalho em dias ou meios dias, fazendo-se assim variar o período normal de trabalho de umas semanas para as outras durante um período de referência de 06 meses, no máximo, embora com observância da referida média de 40 horas semanais;

4. O *TRABALHADOR* também desde já dá o seu acordo e aceita o regime de "Bolsa de Horas" vigente no CPMG *(v.g.* anterior cláusula 2ª), autorizando e aderindo portanto a esta outra forma de alteração dos seus regime e/ou horário de trabalho, designadamente através das possibilidades de, sem incidência na retribuição mensal que terá direito a receber, mas com os limites e demais condições estabelecidas no referido regime, lhe serem

a) fixadas horas não laboráveis dentro dos seus períodos normais e diários de trabalho,

b) exigidas horas de trabalho para além dos seus períodos normais e diários de trabalho, inclusivamente em sábados, em feriados e, nos casos excepcionais previstos no mencionado regime, até eventualmente em domingos,

c) com simples compensação entre estas (al. b)) e aquelas (al. a));

5. Por acordo entre a *EMPREGADORA* e o *TRABALHADOR*, que por este também fica desde já estipulado, a diferença que eventualmente se verificar, no final de cada ano civil, entre os acréscimos e as reduções dos tempos de trabalho, apurada com base no regime invocado no ponto anterior, seja essa diferença favorável ou desfavorável ao *TRABALHADOR*, transitará sempre para o ano civil seguinte;

6. Quando este contrato cessar por qualquer motivo, a mesma diferença será então regularizada nas contas finais que nessa altura deverão ser feitas, através do pagamento ou do desconto do seu valor pecuniário, calculado com base apenas no valor base da retribuição horária do *TRABALHADOR* que nesse momento estiver em vigor;

7. O *TRABALHADOR* também desde já dá o seu acordo e aceita que, sempre que a *EMPREGADORA* o considere necessário e não decida aplicar qualquer dos regimes previstos nos pontos anteriores, deve trabalhar mais 15 (quinze) minutos por dia a partir da hora estabelecida para o termo do seu trabalho diário, mas devendo este acréscimo ser pago nestes casos nos termos da lei em vigor;

8. As partes acordam, igualmente desde já, que o regime de trabalho a tempo completo estabelecido para o presente contrato poderá ser alterado para o de trabalho a tempo parcial, a título definitivo ou por período de tempo determinado, se se verificar a desnecessidade, respectivamente permanente ou só por um período que à partida se saiba ser limitado, da prestação do trabalho pelo *TRABALHADOR* com a duração diária e semanal agora estipulada,

- sem prejuízo de também poder suceder o inverso, ou seja, se o regime de trabalho a prestar pelo *TRABALHADOR* vier a ser alterado para o do tempo parcial, poderá depois voltar a ser alterado para o de tempo completo se houver necessidade de que assim suceda;

9. O *TRABALHADOR* reconhece e aceita que o estipulado na primeira parte do ponto anterior visa evitar o seu eventual despedimento por desnecessidade do trabalho dele *(extinção do posto de trabalho por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos)*, a qual, não sendo absoluta, justifica que continue a prestar o seu trabalho à *EMPREGADORA*, embora durante tempo mais reduzido e com proporcional redução da remuneração, em vez de esta procurar contratar um novo trabalhador a tempo parcial que se limite a preencher a falta daquele.

7ª) ***Férias***

Para a determinação do tempo de duração das férias a que o *TRABALHADOR* terá direito, bem como para a marcação dos períodos em que serão gozadas, observar-se-á o estabelecido nas cláusulas 65ª a 68ª do IRCT aplicável e nos artºs 237º a 247º do Cód. do Trabalho.

8ª) ***Valor e periodicidade da retribuição***

1. Em contrapartida pelo trabalho efectivamente prestado a *EMPREGADORA* pagará ao *TRABALHADOR* uma retribuição base mensal no valor de **€ 760,00** *(setecentos e sessenta euros),* sujeita aos devidos descontos legais;

2. Não será todavia pago nenhum subsídio de refeição, porquanto a *EMPREGADORA* fornecerá ao *TRABALHADOR* uma refeição em cada dia de trabalho efectivamente prestado, nas condições em que este regime vem sendo ou vier a ser praticado no CPMG;

3. O *TRABALHADOR* terá direito a receber um subsidio de férias de montante equivalente ao da mencionada retribuição base e demais prestações retributivas que sejam também e efectivamente contrapartida do modo especifico da execução do trabalho por este contratado,

- o qual deverá ser pago antes do gozo das férias ou, no caso de estas serem gozadas de modo interpolado, de forma proporcional correspondente, mas sem prejuízo das regras especiais vigentes para os anos de início e de cessação deste contrato;

4. Terá ainda direito a receber um subsídio de Natal no valor equivalente a um mês da mencionada retribuição base, embora na proporção do tempo de trabalho efectivamente prestado em cada ano, o qual deverá ser pago com a retribuição do mês de Novembro;

5. O *TRABALHADOR* reconhece e aceita que quaisquer pagamentos adicionais ou regalias que venha a receber, para além dos atrás referidos, nomeadamente prémios ou outras prestações pecuniárias pagas pela *EMPREGADORA*, serão considerados como efectuados por esta a título de mera liberalidade e podem, assim, ser suspensos ou retirados a todo o tempo por decisão unilateral da *EMPREGADORA*, mesmo nos casos em que o *TRABALHADOR* os tenha recebido ou deles tenha beneficiado por diversas vezes;

6. Todas as quantias a que se alude nesta cláusula serão pagas até ao último dia de cada mês, através de numerário, cheque, depósito ou transferência bancária, cabendo à *EMPREGADORA* escolher qual destas modalidades será praticada.

9ª) *Prazo do contrato*

1. Este contrato é celebrado pelo prazo de **08 (oito) meses**, tem início no dia 06 de Setembro de 2023 e **terminará no dia 05 de Maio de 2024**, mas

2. Renovar-se-á no final deste prazo e por igual período de tempo se nenhuma das partes, até então, não declarar o contrário, nos termos e com as consequências legais;

3. Renovações com outros prazos são no entanto e desde já admitidas, nos termos e com as consequências previstas nos *artºs 148º e 149º do Cód. do Trabalho* e/ou em qualquer outro diploma legal que tenha por objecto esta matéria.

10ª) *Motivo justificativo deste termo ou prazo*

1. Dá-se aqui por reproduzido tudo o que consta dos *pontos 1 a 6 da cláusula 1ª*; - ora,

2. Quando e enquanto as encomendas de veículos à *EMPREGADORA* o justificam, esta tem tido necessidade de constituir e pôr a funcionar uma terceira equipa de trabalho produtivo com mais de 250 trabalhadores e com horário exclusivamente nocturno;

3. É o que vem sucedendo desde Março/2018, na fase terminal da produção do anterior modelo B9, a qual, desde essa altura, deixou de ser realizada também no CP de Vigo (igualmente pertencente ao Grupo Stellantis) e passou a estar concentrada no CPMG, aumentando assim forte, mas temporária e excepcionalmente, a actividade deste; - porém,

4. Em Novembro/2018 a *EMPREGADORA* começou a produzir em exclusivo o novo modelo de veículos K9 para as marcas "Peugeot" e "Citroën", cerca de um ano depois também passou a produzir esse novo modelo para a marca "Opel", embora com carroçarias diferentes para cada uma dessas marcas - e, com o objectivo de abastecer devida e suficientemente o mercado na fase inicial da sua comercialização, a Direcção Central do Grupo Stellatins decidiu entretanto que, para atingir/concretizar este objectivo, a *EMPREGADORA* deveria, durante mais alguns meses, manter as quantidades quer de veículos a produzir no seu CPMG, quer de trabalhadores ao seu serviço, designadamente através da continuidade da referida terceira equipa de trabalho, o que igualmente determinou um acréscimo excepcional de actividade daquela, mas desde então baseado neste novo motivo;

5. Entretanto, por causa da pandemia da COVID-19 e suas consequências sanitárias e económicas, toda a actividade produtiva da *EMPREGADORA* esteve parada totalmente entre meados de Março e meados de Maio de 2020; - nos três meses seguintes foi sendo retomada, embora só de forma gradual e progressiva; - desde finais de Outubro daquele ano voltou a diminuir de ritmo por causa do recrudescimento da crise pandémica que o mundo e o país enfrentam; - e, mais recentemente, ao longo de quase todo o ano de 2021, sofreu novas paragens por falta de semi-condutores no mercado, o que até justificou a implementação de um prolongado lay off, medida esta que por idênticos motivos e com iguais consequências, justificou um segundo lay off implementado a partir do início de Maio de 2022 e que entretanto terminou;

6. Estes factos determinaram a necessidade de uma reprogramação geral dessa actividade produtiva, na sequência do que está neste momento assegurado que, nos próximos 08 meses, ou seja, até inícios de Maio de 2024, aproximadamente, a *EMPREGADORA* deverá manter a maior parte dos trabalhadores que vinha tendo ao seu serviço até ao início da aludida pandemia, pois para além de ter de se assegurar novamente a produção normal, há que também recuperar pelo menos parte da produção de veículos que deixou de ser feita durante os longos períodos referidos no ponto anterior, o que constitui o novo e actual motivo determinante de acréscimo excepcional da sua actividade; - porém,

7. Neste momento ainda é incerto e imprevisível o que acontecerá no CPMG a partir de Maio de 2024, **quer** por se desconhecer quais os efeitos que a mencionada e duradoura crise de falta de semi-condutores, bem como a nova e grave crise energética provocada pela guerra entre a Rússia e a Ucrânia atualmente em curso, produzirão então no mercado automóvel, **quer** porque

já se vem falando, até publicamente, que no CPMG poderão vir a ser produzidos veículos electrificados – só eléctricos ou híbridos – o que, se vier a ser assim decidido, implicará substanciais modificações na sua organização e processos produtivos, bem como recomposição e mesmo diminuição das quantidade de veículos a produzir e das suas actuais equipas de trabalho produtivo e, portanto, da quantidade dos seus trabalhadores;

8. Nestas condições a *EMPREGADORA* não pode pois comprometer-se, nas suas relações laborais baseadas em contratos de trabalho a termo, com nenhum novo acto cujos efeitos se pudessem repercutir para além de inícios de Maio de 2024, aproximadamente; - ora,

9. Entre os trabalhadores que vêm prestando o seu trabalho nos últimos tempos no CPMG encontra-se o *TRABALHADOR*, cuja colaboração se tem baseado em contrato de trabalho temporário que celebrou com uma empresa externa que se dedica a esse tipo de trabalho e com a qual a *EMPREGADORA* celebrou contrato de cedência daquele; - no entanto,

10. Perante o quadro referido nos anteriores pontos 5 a 8 e a avaliação positiva que tem feito do trabalho prestado pelo *TRABALHADOR*, bem como a competência por este já demonstrada, a *EMPREGADORA* entende que se justifica mantê-lo ao seu serviço, pelo que decidiu convidá-lo para ser contratado directamente, como forma de premiar o seu mérito profissional e de lhe proporcionar maior estabilidade laboral;

11. Tendo o *TRABALHADOR* aceitado esse convite, é portanto no âmbito e para os efeitos das questões enunciadas nos anteriores pontos 5 a 8 que ele é contratado, ou seja, é para participar e dar o seu contributo laboral na acrescida e excepcional actividade produtiva que a *EMPREGADORA* vem tendo e continuará a ter nos próximos meses, mas a partir de agora com directa subordinação a esta e de modo ainda temporário, mas prolongado, isto é, durante o tempo em que, com base nos dados neste momento já seguros, essa participação é necessária; - assim,

12. Por acordo entre as partes, a este contrato é fixado o prazo de 08 (oito) meses, que é o tempo que ambas consideram adequado e correspondente a tudo o que se vem referindo;

13. Este contrato é pois celebrado ao abrigo do preceituado no *artº 140º, nº 2, als. e) e f) do Cód. do Trabalho*, embora por conjugação e adaptação do que nestas se prevê;

14. O *TRABALHADOR* declara e reconhece

- que está bem ciente dos motivos que justificam a sua contratação *(- que são todos os invocados nos pontos 1 a 11 desta cláusula)*, com os quais concorda;
- que, neste momento, não é possível concretizá-los melhor, nem associá-los de outra forma ao prazo deste contrato; e
- que ele próprio considera adequado, para os aludidos efeitos, o prazo em referência.

11ª) *Formação profissional*

1. O *TRABALHADOR* fica obrigado a frequentar os cursos, as acções e/ou os estágios que a *EMPREGADORA* julgue necessários ou convenientes para a sua formação, entendendo-se, para todos os efeitos, que os mesmos são também no interesse daquele;

2. As acções referidas no ponto anterior contarão todavia para a formação contínua prevista no *artº 131º do Cód. do Trabalho* e, se não se realizarem, nem por isso o *TRABALHADOR* deixará de ter todos os direitos que lhe são conferidos nesse preceito legal.

12ª) *Protecção Social*

O *TRABALHADOR* terá direito a todos os benefícios assegurados pelo regime geral de Segurança Social.

13ª) *Caducidade do contrato*

1. Este contrato caduca no termo do seu prazo ou no de qualquer das suas eventuais renovações, desde que a *EMPREGADORA* comunique ao *TRABALHADOR*, ou este comunique aquela, por forma escrita e respectivamente com a antecedência mínima de 15 *(quinze)* ou de 8 *(oito)* dias em relação às datas daqueles termos, a vontade de o fazer cessar;

20ª) *<u>Disposições finais</u>*

Tudo o que não se encontrar expressamente regulado no presente contrato será regido pelos instrumentos e diploma legal mencionados na anterior cláusula segunda.

Depois de ler este contrato de trabalho a termo certo e a tempo completo e de lhe terem sido prestados todos os esclarecimentos que entendeu solicitar sobre o sentido e alcance das suas cláusulas, **o *TRABALHADOR* declara e reconhece** que o mesmo foi livremente negociado e aceite por ele de forma consciente e voluntária, que compreendeu perfeitamente todo o seu conteúdo e que tudo corresponde também à sua vontade – e ainda que, com a sua outorga, fica cumprida a obrigação prevista no ***artº 106º do Cód. do Trabalho***, pelo que,

- por isso, ambas as partes o vão assinar em duas vias, ambas valendo como originais, ficando um exemplar em poder da *EMPREGADORA* e o outro em poder do *TRABALHADOR*.

Anexam-se, e deste fazem parte integrante, o Acordo identificado na al. b) da cláusula 2ª e a Informação mencionada na cláusula 17ª, nº 2, que igualmente vão ser assinados pelo *TRABALHADOR* em sinal de concordância com os seus conteúdos.

Mangualde, 06 de Setembro de 2023

Pela EMPREGADORA

Peugeot Citroën Automóveis Portugal, S.A.

(Pedro Miguel Pereira Fernandes)

O TRABALHADOR

(Lucas Goulart)

STELLANTIS

"BOLSA DE HORAS"

Acordo celebrado em 30 de Outubro de 2008 entre

*a **Administração** e a **Comissão de Trabalhadores** do*

Centro de Produção de Mangualde (CPMG) pertencente à empresa

***"Peugeot Citroën Automóveis Portugal, SA"** do Grupo Stellantis,*

com as alterações no mesmo introduzidas também por Acordos celebrados entre as mesmas entidades em 07 de Janeiro de 2010, 03 de Fevereiro de 2010, 29 de Junho de 2016, 26 de Abril de 2017 e 30 de Julho de 2020

Versão actualizada e em vigor desde 30 de Julho de 2020

1. Define-se como "Bolsa de Horas" a ferramenta destinada à organização do trabalho no CMPG que, atendendo às variações das necessidades do mercado e, portanto, (às variações) das encomendas aquele dirigidas e à respectiva produção no mesmo,

- permite fixar horas ou dias não laboráveis dentro do período normal de trabalho diário,

- as quais, não tendo incidência na remuneração a receber pelo trabalhador, serão recuperadas através de horas ou dias de actividade compensatória;

(redacção dada pelo 1º Aditamento de 29/Junho/2016)

2. Cabe à Direcção do CPMG determinar quer as referidas horas ou dias não laboráveis, quer as horas ou dias de actividade compensatória,

a) o que deverá comunicar à Comissão de Trabalhadores e aos trabalhadores implicados no início de cada mês;

b) qualquer alteração a essa comunicação deverá ser transmitida à Comissão de Trabalhadores e aos trabalhadores implicados com uma antecedência mínima de sete dias, salvo em casos excepcionais, para os quais não haverá um prazo mínimo de comunicação;

(Acordo inicial de 30/Outubro/2008)

3. A não laboração

a) poderá suceder em dias completos, ou por horas, ou por turnos e, quando ocorrer em dia completo, deverá ser preferencialmente marcada em data próxima de fim de semana e

b) poderá ter lugar antes ou depois da respectiva jornada de actividade compensatória;

(Acordo inicial de 30/Outubro/2008)

4. As horas ou dias de actividade compensatória poderão ter lugar

a) ou em sábados, ou em domingos e feriados *(nestes casos em condições especiais adiante referidas)*,

b) ou mediante acréscimo ou prolongamento do período normal de trabalho diário dos trabalhadores efectivado em dias úteis;

(Acordo inicial de 30/Outubro/2008 e 1º Aditamento de 29/Junho/2016)

5. Esta "Bolsa de Horas" aplica-se de forma colectiva, embora possa ser gerida por turnos ou por equipas, mas

a) obriga à criação e à existência em permanência de um contador individual para cada trabalhador;

b) o saldo das horas e dos dias não laboráveis e das respectivas compensações será portanto contabilizado individualmente;

c) para essa contabilização não serão todavia tidas em conta as ausências do trabalhador motivadas por:

- incapacidade temporária para o trabalho ou acidente de trabalho devidamente comprovadas pelos adequados certificados médicos,
- gozo de licença parental e de dispensa para amamentação ou aleitação,
- gozo da legal dispensa por altura do casamento e da derivada do falecimento de cônjuge ou de parente ou afim no 1º grau na linha recta e
- utilização dos créditos de horas legalmente atribuídos aos membros dos órgãos de representação dos trabalhadores;

d) no final de cada ano serão informados:

- a Comissão de Trabalhadores, da situação colectiva da "Bolsa de Horas" e
- cada trabalhador abrangido, da sua situação individual.

(Acordo inicial de 30/Outubro/2008 e 1º Aditamento de 29/Junho/2016)

6. Os saldos, negativos ou positivos, entre os tempos não laboráveis e os tempos de actividade compensatória

a) serão sempre contabilizados e expressos em horas e transitam de um ano para o outro, pelo que

b) em cada momento a empresa poderá assim "dever horas" que os trabalhadores já tenham realizado ou ser "credora de horas" já pagas e não trabalhadas;

(Acordo inicial de 30/Outubro/2008 e 1º Aditamento de 29/Junho/2016)

STELLANTIS

7. A prestação de trabalho compensatório nos sábados à tarde está limitada a um sábado por colaborador e por mês;

(Acordo de 07/Janeiro/2010 e 1º Aditamento de 29/Junho/2016)

8. A utilização de trabalho compensatório em "Bolsa de Horas" aos domingos está reservada para quando no CPMG exista uma equipa que preste trabalho à noite;

(1º Aditamento de 29/Junho/2016)

9.

1. O limite máximo que qualquer trabalhador pode ter no saldo positivo (H+) do seu contador individual da "Bolsa de Horas" é de 80 horas;

2. Se um colaborador ultrapassar este limite máximo por causa de trabalhar num sábado, domingo ou feriado em horário completo, terá o direito de escolher uma das seguintes soluções:

a) Solução 1: - Começará por ser aplicado o regime definido no seguinte ponto 11 e, se mesmo assim houver horas que continuem a ultrapassar o limite máximo atrás referido, estas (e só estas) serão pagas conforme a prática habitualmente aplicada no CPMG;

b) Solução 2: - Começará por ser aplicado o regime definido no seguinte ponto 11, mas o trabalhador pode optar em que, em vez de serem contabilizadas 06 horas no seu contador individual da "Bolsa de Horas", só sejam contabilizadas 04 e que as restantes 02 sejam creditadas, com o limite máximo de inscrição de 24 horas em cada ano, num novo contador do tempo que pode utilizar em seu proveito em dias úteis, mas com subordinação também às regras definidas no seguinte ponto 21.1;

c) Se o trabalhador nada disser, ser-lhe-á aplicada a Solução 1;

3. Sempre que, ao longo do mesmo ano civil, um trabalhador *(independentemente do saldo positivo ou do saldo negativo que em cada momento tiver no seu contador individual da "Bolsa de Horas")* atingir 32 H+ consecutivas com presença completa *(isto é, sem qualquer ausência nos dias de sábado, domingo ou feriado em que for convocado para trabalhar em actividade compensatória)*, poderá solicitar a transferência de 04 dessas horas para o novo contador individual referido na alínea b) do ponto anterior, operação que pode repetir até ao total de quatro vezes em cada ano, ou seja, estas transferências não podem ultrapassar 16 horas em cada ano;

(3º Aditamento de 30/Julho/2020)

4. Se um trabalhador, individualmente considerado, realizar, acumuladamente e dentro do mesmo ano civil, 80 horas de actividade compensatória em dias úteis *(portanto, de 2ª a 6ª feira, inclusivè)*, o mesmo será beneficiado com o lançamento, a seu favor e no seu contador individual da "Bolsa de Horas", de um crédito de 08 horas;

(1º Aditamento de 29/Junho/2016)

5. Se a empresa não prever vir a ter redução na sua actividade produtiva a curto /médio prazo, com a qual não possa, portanto, compensar com H- *(horas não laboráveis previstas na "Bolsa de Horas")* os saldos positivos da mesma "Bolsa de Horas", poderá, com o acordo do trabalhador, proceder ao pagamento, com base no valor hora normal, de todas ou de parte das horas que constituem aqueles saldos positivos da "Bolsa de Horas" e abater nestes saldos as horas assim pagas. *(3º Aditamento de 30/Julho/2020)*

10. O saldo máximo negativo *(ou seja, o saldo de horas a menos já pagas e ainda não trabalhadas)* que cada trabalhador pode ter no seu contador individual é de 260 horas;

(Acordo inicial de 30/Outubro/2008 e Acta da Consulta aos Trabalhadores elaborada em 02/Julho/2011)

11. As condições remuneratórias pela prestação de trabalho compensatório em "Bolsa de Horas" aos sábados, domingos e feriados traduzem-se no seguinte:

a) as primeiras seis horas de trabalho compensatório são contabilizadas em "Bolsa de Horas";

b) as restantes horas são convertidas em pagamento, com o acréscimo de 100%, ou seja, por duas horas trabalhadas são pagas quatro;

c) quando o trabalhador trabalhar todas as horas H+ desse dia (08 horas ou mais), ser-lhe-ão atribuídas mais duas horas, também convertidas em pagamento e com acréscimo de 100 %;

d) fornecimento, pela empresa, de uma refeição gratuita;

e) nos sábados trabalhados pela equipa que realize o turno da tarde, e apenas neste horário ou a esta equipa, é pago um subsídio de transporte no valor ilíquido de € 20,00;

(Acordos de 07/Janeiro/2010 e de 03/Fevereiro/2010 e 1º Aditamento de 29/Junho/2016 e 3º Aditamento de 30/Julho/2020)

12. Se, por motivo imprevisto, a Direcção do CPMG verificar a necessidade e marcar actividade compensatória em sábado, domingo ou feriado que deva por isso ser trabalhado ao abrigo da "Bolsa de Horas" e que não estiver previsto no calendário de produção anunciado para determinado mês, os trabalhadores que trabalharem nesse dia (horário completo) receberão um prémio de € 20,00; *(3º Aditamento de 30/Julho/2020)*

13. O acréscimo ou prolongamento do período normal de trabalho diário dos trabalhadores, efectivado em dias úteis, para a realização da actividade compensatória abrangida por este regime da "Bolsa de Horas" é compensado do seguinte modo:

a) metade do tempo de duração desse acréscimo ou prolongamento será pago aos trabalhadores com base no valor da hora de trabalho "normal" de cada um;

b) a outra metade do tempo de duração do mesmo acréscimo ou prolongamento será imputada ou contabilizada na "Bolsa de Horas" a crédito do trabalhador e com uma majoração de 40%;

(1º Aditamento de 29/Junho/2016)

14. Quando o acréscimo ou prolongamento do período normal de trabalho diário dos trabalhadores, a efectivar em dias úteis e para a realização de actividade compensatória abrangida por este regime da "Bolsa de Horas", fôr exigido no próprio dia em que deva ocorrer, fica todavia sujeito às seguintes condições:

a) o pré-aviso a dirigir aos trabalhadores deve ser feito antes do início da última hora dos respectivos horários "normais" de trabalho diário;

b) nestes casos a duração do tempo da actividade compensatória fica limitada ao máximo de meia hora relativamente ao Sector da Montagem, podendo no entanto ser prolongado nos restantes Sectores, em função da necessidade de preenchimento dos chamados "em curso de produção";

c) se os acréscimos ou prolongamentos em referência nesta cláusula ultrapassarem, individualmente, a duração total ou acumulada de uma hora e meia dentro do mesmo mês de calendário, o tempo em que exceder esta hora e meia deixa de ser compensado aos trabalhadores com base no critério estabelecido no anterior ponto 13 e será antes pago com base no valor da hora de trabalho "normal" de cada um desses trabalhadores;

(1º Aditamento de 29/Junho/2016)

15. Na última semana de trabalho de cada período produtivo *(que corresponde sempre a um conjunto de semanas completas)* e se se verificar que está em risco a produção prevista para esse período:

a) se não estiver programado antecipadamente nenhum acréscimo ou prolongamento do período normal de trabalho diário dos trabalhadores, a efectivar em dias úteis e para a realização de actividade compensatória abrangida por este regime da "Bolsa de Horas", a Direcção do CPMG poderá exigir um prolongamento desse horário de trabalho aos

trabalhadores do Sector da Montagem e até ao máximo de uma hora, mediante pré-aviso que lhes deverá fazer antes do início da última hora do respectivo horário "normal" de trabalho diário, podendo no entanto ser prolongado mais nos restantes Sectores, em função da necessidade de preenchimento dos chamados "em curso de produção";

b) se já estiver programado qualquer acréscimo ou prolongamento do período normal de trabalho dos trabalhadores nos termos e para os efeitos referidos na alínea anterior, a soma dos tempos de duração destes prolongamentos não poderá ser superior a uma hora e trinta minutos em qualquer dos Sectores do CPMG; *(2º Aditamento de 26/Abril/2017)*

16. Se e quando a laboração do CPMG fôr assegurada por três equipas de trabalho *(duas com horários ou turnos rotativos entre as 07H00 e as 15H00 e entre as 15H00 e as 23H00 e a terceira com horário exclusivamente nocturno, entre as 23H00 e as 07H00)*, no âmbito da aplicação deste regime de "Bolsa de Horas" a Direcção do CPMG:

a) poderá exigir aos trabalhadores da "equipa da noite" que, às sextas feiras, o seu horário de trabalho diário "normal" seja prolongado mais uma hora, das 07H00 às 08H00 *(de sábado)*,

b) o que implicará que a laboração das equipas com horários por turnos rotativos, se forem chamadas a trabalhar no sábado, sofra um atraso de uma hora quer no seu início, quer no seu termo, mas

c) os trabalhadores abrangidos pelas situações referidas nas alíneas anteriores deverão todavia ser avisados daquele prolongamento e destes atrasos com pelo menos vinte e quatro horas de antecedência; *(2º Aditamento de 26/Abril/2017)*

17. Se as necessidades de produção do CPMG o justificarem e quando a laboração deste fôr assegurada pelas referidas três equipas de trabalho, a Direcção do CPMG poderá exigir aos trabalhadores da "equipa da noite" que, aos domingos e feriados, no âmbito da aplicação deste regime de "Bolsa de Horas" e mediante aviso com a antecedência de, pelo menos, quarenta e oito horas, o seu horário de trabalho tenha uma duração até doze horas;

(2º Aditamento de 26/Abril/2017)

18. Se e quando a laboração do CPMG fôr assegurada por quatro equipas de trabalho, a referida "equipa da noite" poderá ter o seu horário normal de trabalho semanal reduzido, de forma a permitir organizar um horário específico para a quarta equipa, repartindo-se entre estas duas os horários nocturno e de fim de semana; *(2º Aditamento de 26/Abril/2017)*

STELLANTIS

19. Se e quando a laboração do CPMG fôr assegurada por quatro equipas de trabalho e não for possível recuperar nos dias úteis da semana as perdas no preenchimento dos chamados "em curso de produção" ou as perdas de produção de veículos acumuladas na semana, os acréscimos ou prolongamentos de horários necessários para esses efeitos serão realizados pela equipa de "fim-de-semana", embora sem que possam ser ultrapassados os limites legais de duração diária do tempo de trabalho dessa equipa;

(3º Aditamento de 30/Julho/2020)

20. Nos anos em que a semana 44 *(ou equivalente)* fôr considerada "não laborável" no âmbito e para os efeitos da "Bolsa de Horas", não será contabilizado um dia nos contadores individuais - e só os restantes dias é que serão objecto de contabilização na "Bolsa de Horas"

(1º Aditamento de 29/Junho/2016)

21.

1. Em cada ano civil cada trabalhador dispõe de um dia "não laborável", sem perda de retribuição, mas com sujeição à condição de que a respectiva data terá obrigatoriamente de ser acordada, com a devida antecedência, com os seus superiores hierárquicos, de modo a que a sua ausência não afecte o normal funcionamento da Secção onde trabalha;

(1º Aditamento de 29/Junho/2016)

2. Para além do dia "não laborável" previsto no ponto anterior, concedido individualmente a cada trabalhador nas condições aí consignadas, fica garantido que, em cada ano, a empresa concederá a todos os seus trabalhadores, colectivamente considerados, outros dois dias "não laboráveis", um na época da Páscoa e dois meios dias no período do Natal, sem perda de nenhum direito para os trabalhadores; *(3º Aditamento de 30/Julho/2020)*

22.

1. Fica garantido que a laboração do CPMG será suspensa, para gozo de férias colectivas dos seus trabalhadores das Equipas A, B e N, nos seguintes períodos:

a) nos meses de Julho e/ou Agosto, durante e pelo menos duas semanas, ou melhor, durante dez dias úteis consecutivos;

b) no período de Natal, durante cinco dias úteis consecutivos;

c) no período mais geral de 01/Maio a 31/Outubro, durante mais uma semana (cinco dias úteis consecutivos);

2. Se as necessidades de produção o justificarem e quando a laboração for assegurada por quatro equipas de trabalho, a Direcção do CPMG poderá exigir aos trabalhadores da quarta equipa de "fim-de-semana" que trabalhem nos dias feriados ou em dias de férias das outras três equipas;

(3º Aditamento de 30/Julho/2020)

23. Quando o contrato de trabalho cessar por acordo de revogação,

a) se o saldo das horas desse trabalhador, apurado no seu contador individual da "Bolsa de Horas", fôr negativo, esse saldo será desprezado e não será descontado nas contas finais que com ele então se deverão fazer;

b) se esse saldo fôr positivo, o mesmo será pago ao trabalhador com base no valor da hora de trabalho "normal" a ele respeitante;

(1º Aditamento de 29/Junho/2016)

24. Qualquer das normas do presente Acordo pode ser revista, por iniciativa de qualquer das partes, quando existir um motivo relevante ou, ainda, nos aniversários dos quadriénios contados sobre a data da sua assinatura (inicial).

(Acordo inicial de 30/Outubro/2008)

Está conforme com o Acordo inicial e suas posteriores alterações e aditamentos.

Mangualde, 07 de Dezembro de 2021

A Directora do Serviço de Relações Sociais e Humanas do
Centro de Produção de Mangualde do
Grupo Stellantis

Peugeot Citroën Automóveis Portugal, S.A

(Ana Sofia Fernandes Barros Correia)

INFORMAÇAO SOBRE TRATAMENTO DE DADOS PESSOAIS NA RELAÇAO LABORAL
Peugeot Citroën Automóveis Portugal, SA
Apartado 27
3534-952 Mangualde

	1 - Finalidades: As razoes pelas quais compilamos e tratamos os dados pessoais dos/as trabalhadores/as	***Base legal:***
A	Gestão do contrato de trabalho, de um ponto de vista administrativo.	Cumprimento do contrato.
B	Cumprir as obrigações legais: de segurança social, fiscais, laborais, prevenção de riscos, e de qualquer outra índole aplicável à relação laboral e às normas que regulam a atividade da Sociedade e do Groupe STELLANTIS, grupo do qual faz parte a Sociedade.	Cumprimento das leis.
C	Gestão de recursos humanos: gestão, previsão, evolução profissional na organização; entrevista anual de avaliação de resultados e desenvolvimento profissional, e desenvolvimento do Curriculum Vitae na organização.	Cumprimento do contrato.
D	Administrar a relação laboral: permanência física nas instalações da Sociedade, atribuição de direitos de acesso aos sistemas informáticos da mesma e do Grupo STELLANTIS, a empresas que sejam seus fornecedores e/ou clientes, que possam necessitar para o desenvolvimento das suas funções na Sociedade; assim como a emissão de cartões de identificação profissional que permitam o acesso às instalações e serviços da Sociedade e do Groupe STELLANTIS aos/às seus/suas colaboradores/as.	Cumprimento do contrato e das normas internas da Sociedade.
E	Inclui-los, os que sejam pertinentes, no anuário de Pessoal e de colaboradores/as na Intranet do Groupe STELLANTIS. Os dados de identificação profissional serão incluídos, os que sejam pertinentes (incluindo a fotografia pessoal), no anuário de pessoal na Intranet do Groupe STELLANTIS, acessível aos restantes utilizadores/as de quaisquer das empresas do Grupo, suas filiais ou empresas participadas.	Interesse legítimo da Sociedade para facilitar as comunicações internas profissionais no Groupe STELLANTIS por parte de todos os/as colaboradores/as (empregados e colaboradores/as externos) que prestam serviços em/para as sociedades do Groupe STELLANTIS.
F	Administrar os benefícios sociais às pessoas que fazem parte da Sociedade, com as entidades designadas para a gestão ou prestação efetiva dos mesmos.	Cumprimento do contrato.
G	Videovigilância das instalações da Sociedade, através dos sistemas de vídeo, câmaras instaladas e anunciadas de acordo com a norma vigente.	Interesse legítimo da Sociedade na segurança das suas instalações.
H	Administrar as apólices de seguros coletivos de vida, acidentes, e médicos, geridos pela Sociedade e/ou Groupe STELLANTIS para os/as seus/suas colaboradores/as.	Cumprimento do contrato.
I	Gestão da formação e dos apoios financeiros para a mesma.	Cumprimento do contrato.
J	Realizar inquéritos de satisfação laboral, através dos dados de contato profissional atribuídos pela Sociedade ou, caso não seja possível, através dos dados pessoais indicados no âmbito da relação laboral.	Interesse legítimo da Sociedade na avaliação da satisfação dos/as colaboradores/as na relação laboral.
K	Enviar informações da atividade da Sociedade e do Groupe STELLANTIS.	Cumprimento do contrato.
L	Enviar informações dos produtos e Serviços da Sociedade, do Groupe STELLANTIS ou de terceiros com os quais a Sociedade e/ou Groupe STELLANTIS tenham definido, em cada caso, condições de vantagem de acesso aos mesmos para os/as colaboradores/as do Groupe STELLANTIS.	Interesse legítimo da Sociedade para oferecer aos/às colaboradores/as condições especiais de acesso a produtos e serviços.
M	Gestão da prevenção de riscos laborais: os dados de saúde serão geridos, de acordo com a legislação em vigor, pelo Serviço de Prevenção da Sociedade, ou pelas entidades contratadas por esta.	Cumprimento da lei.

2. Destinatários dos dados. A quem se destinam os dados pessoais?

A Sociedade partilhará os dados pessoais, na medida em que sejam necessários para o desenvolvimento de um fim, com um número restrito de destinatários/as, de acordo com a finalidade de tratamento, da seguinte forma:

	Nome do destinatário	Finalidade
1	Empresas que fazem parte do Groupe STELLANTIS do qual faz parte a Sociedade.	Cumprimento do Contrato; para poder facilitar o Desenvolvimento adequado da relação laboral.
2	Representantes e Delegados sindicais, para dados sensíveis que estejam abrangidos pelos direitos de informação, consulta e participação d@s representantes d@s trabalhadores/as.	Cumprimento das competências que têm atribuídas pelas normas em vigor.
3	Administração Pública com competência na matéria (Segurança Social, Tributária, etc).	Cumprimento das Leis.
4	Seguradora de acidentes de trabalho, contratada, em cada momento, pela Sociedade para este fim	Gestão das situações de IT (incapacidade temporal) nos termos legalmente definidos.
5	Entidades financeiras designadas para pagamento de salário.	Cumprimento do contrato.
6	Centros de formação com os quais se definam, em cada momento, programas de formação e, entidades de gestão dos apoios financeiros à formação.	Gestão da formação e apoios financeiros à formação, de acordo com as normas reguladoras vigentes.
7	Entidades fornecedoras de Serviços à Sociedade e ao Groupe STELLANTIS, que em nome destes, prestam serviços necessários à atividade da Sociedade.	Gestão de serviços prestados ao Groupe STELLANTIS por empresas de serviços informáticos; manutenção; segurança; prevenção de riscos; viagens, etc; em nome da Sociedade.
8	Entidades fornecedoras de serviços à Sociedade e ao Groupe STELLANTIS que fornecem diretamente aos/às colaboradores/as da Sociedade os serviços acordados para beneficio dos mesmos.	Fornecimento direto ao beneficiário dos serviços adquiridos pelo Groupe STELLANTIS para os/as seus/suas colaboradores/as: empresas de seguros, serviços sociais, restauração, viagens;

3. Transferências internacionais:

Não estão previstas transferências internacionais de dados pessoais. Se a Sociedade tiver que comunicar os seus dados pessoais a destinatários de países que estão fora do Espaço Económico Europeu (EEE), adotará as medidas legais e as condições necessárias para que esta transferência esteja protegida e em conformidade com a legislação vigente em matéria de proteção de dados pessoais.

4. Prazo de preservação dos dados pessoais:

O prazo durante o qual a Sociedade deve manter os dados pessoais é determinado, em função de cada finalidade, para o cumprimento da finalidade especifica, do contrato de trabalho e, de uma forma geral para quaisquer das finalidades, pelos prazos estabelecidos pelas normas legais aplicáveis relativamente ao cumprimento das obrigações e responsabilidades, de qualquer natureza legal aplicável, decorrentes do contrato e da relação laboral.

Uma vez terminada a relação laboral, os dados pessoais preservam-se até terminarem as responsabilidades de qualquer natureza legal que decorram de cada uma das responsabilidades a que se referem cada uma das finalidades descritas, de acordo com a norma vigente e aplicável (laboral, tributária, segurança social, civil, penal, etc); apenas disponíveis para estes fins, e, em caso de litígio, durante o prazo aplicável de acordo com as leis vigentes. Posteriormente, os dados serão eliminados.

5. Direitos da pessoa relativamente ao tratamento dos seus dados pessoais:

Os/as trabalhadores/as dispõem dos seguintes direitos: acesso, retificação, anulação, limitação de tratamento, obter cópia dos seus Dados Pessoais para facilitar a outro fornecedor de serviços da sua responsabilidade; oposição ao tratamento dos seus dados pessoais, quando estes sejam utilizados para fins de marketing direto ou utilizados em virtude de um interesse legitimo da Sociedade, sempre que não prevaleçam os interesses, os direitos e as liberdades da pessoa interessada. Os/as trabalhadores/as também podem revogar o seu consentimento em qualquer momento, sempre que o tratamento dos dados seja feito em função de que se dê ou não o seu consentimento. Os direitos citados são aplicáveis na medida em que sejam permitidos pela legislação vigente em matéria de proteção de dados

Forma de exercer os direitos:

- Através de impresso criado para o efeito, disponível aos/às trabalhadores após prévio pedido à função de Recursos Humanos da entidade/estabelecimento respetivo, juntando cópia do documento oficial de identificação pessoal em vigor. Despois de preenchido e assinado, o impresso entrega-se no Departamento de Recursos Humanos, que dará uma resposta no prazo mais breve possível.

O STELLANTIS Groupe nomeou um Delegado de Proteção de Dados (ou "DPO": Data Protection Officer) a quem se pode dirigir qualquer pessoa interessada em fazer perguntas ou pedidos relativos ao tratamento de dados pessoais. (privacyrhib@mpsa.com)

Caso considerem que o tratamento realizado aos seus dados pessoais não cumpre com a legislação, os/as trabalhadores/as também podem exercer o seu direito apresentando uma reclamação à Comissao Nacional de Proteção de Dados, Rua de São Bento nº 148, 3º, 1200-821 Lisboa, telefone 213928400, web: www.cnpd.pt.

A função de Recursos Humanos estará à disposição dos/as trabalhadores/as para qualquer questão que surja referente à matéria de proteção de dados pessoais.