
REGULAMENTO INTERNO- POLÍTICA DE ATRIBUIÇÃO DE BENEFÍCIOS

SANTOSOM – COMÉRCIO E INDÚSTRIA DE AUDIOVISUAL LDA.

“O presente Regulamento tem natureza confidencial e destina-se exclusivamente a utilização no âmbito da actividade da Santosom, sendo que o respectivo conteúdo é destinado unicamente a uso interno.

É expressamente proibida a sua reprodução, distribuição, divulgação, transmissão ou disponibilização a terceiros, no todo ou em parte, bem como a sua utilização para quaisquer fins alheios à actividade da empresa, salvo autorização prévia e por escrito da Santosom.

A violação do disposto na presente comunicação pode constituir infracção disciplinar, sem prejuízo da eventual responsabilidade civil ou outra legalmente aplicável.”

Considerando a necessidade de estabelecer a política de atribuição de Benefícios, com critérios claros e objetivos, procedeu-se à elaboração do presente regulamento interno respeitante a essa matéria.

Através da atribuição dos Benefícios previstos no presente documento, a **SANTOSOM – COMÉRCIO E INDÚSTRIA DE AUDIOVISUAL LDA.** (doravante, “**SANTOSOM**”) pretende fomentar o bom desempenho dos seus trabalhadores, garantindo o máximo de esforço e contribuição para os bons resultados da empresa, bem como incentivar a prática de boas relações humanas entre todos os que aqui laboram.

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

CLÁUSULA PRIMEIRA

(OBJETO E ÂMBITO DE APLICAÇÃO)

O presente regulamento interno institui e regula os Benefícios atribuídos aos trabalhadores que exerçam funções na **SANTOSOM**.

CAPÍTULO II

GRATIFICAÇÃO EVENTUAL

CLÁUSULA SEGUNDA

(PRESSUPOSTOS DE ATRIBUIÇÃO)

1. A Gratificação Eventual prevista na presente cláusula constitui um benefício de carácter discricionário, cuja eventual atribuição depende de decisão da Gerência e bem assim da verificação cumulativa, no mês a que respeita, dos seguintes critérios de desempenho e conduta:

- a) Assiduidade – ausência de faltas no mês de referência;
- b) Pontualidade – número de atrasos registados;
- c) Equipamento de Proteção Individual (EPI) / Farda – utilização dos equipamentos e/ou farda de uso obrigatório, quando aplicável à função;
- d) Disciplina – registo de ocorrências ou incidências disciplinares;
- e) Limpeza e Manutenção – cumprimento das regras de organização, limpeza e manutenção do posto de trabalho (aplicável aos trabalhadores da Produção);
ou
- f) Rigor e Qualidade – número e gravidade de erros registados no exercício de funções (aplicável aos trabalhadores de Escritório).

2. A Gratificação Eventual prevista na presente cláusula poderá ser atribuída mensalmente, caso se verifiquem cumulativamente os pressupostos previstos no número anterior, ficando sempre dependente de decisão unilateral da Gerência da SANTOSOM, não constituindo direito adquirido nem integrando a retribuição base dos trabalhadores.

3. A atribuição da Gratificação Eventual depende ainda do cumprimento dos objectivos globais definidos pela SANTOSOM para o mês a que a gratificação se reporta.

4. São elegíveis para este benefício os trabalhadores que tenham, no mínimo, 3 meses de antiguidade e que não se encontrem vinculados por contrato de estágio.

5. Para efeitos de atribuição da Gratificação Eventual, consideram-se verificados os critérios gerais quando, no mês de referência, o trabalhador cumpra os seguintes requisitos nos seguintes termos:

- a) Assiduidade – exige-se ausência de faltas no mês de referência
 - i. 1 falta: considera-se não verificado o critério “assiduidade”;
 - ii. 2 ou mais faltas: determina a perda total da Gratificação Eventual.
- b) Pontualidade (*aplicável apenas aos trabalhadores com horário atribuído*)
 - i. 2 atrasos: não verificação do critério “pontualidade”;
 - ii. 4 atrasos: não verificação dos critérios “pontualidade” e “disciplina”;
 - iii. Mais de 4 atrasos: perda total da Gratificação Eventual.
- c) Uso de EPI / Farda

- i. 1 incidência: não verificação do critério “EPI/Farda”;
- ii. 2 ou mais incidências: não verificação dos critérios “EPI/Farda” e “disciplina”;
- iii. Mais de 4 incidências: perda total da Gratificação Eventual.

d) Disciplina

- i. 1 incidência disciplinar: não verificação do critério “disciplina”;
- ii. 2 incidências: perda total da Gratificação Eventual;
- iii. 3 incidências: registro na ficha de ocorrências;
- iv. Existência de advertência escrita ou processo disciplinar em curso: perda total da Gratificação Eventual.

6. Sem prejuízo do disposto no número anterior, a Gratificação Eventual não será atribuída quando, no mês de referência, se constata a não verificação de três ou mais critérios, sendo obrigatório, para efeitos de atribuição, que os critérios assiduidade e disciplina estejam verificados.

7. Para além dos pressupostos gerais previstos no número 5, para efeitos de atribuição da Gratificação Eventual, será considerado o seguinte critério adicional para os trabalhadores do departamento de Produção:

e) Limpeza e Manutenção

- i. 1 incidência: perda do pressuposto “limpeza e manutenção”;
- ii. 2 ou mais incidências: perda dos pressupostos “limpeza e manutenção” e “disciplina”;
- iii. Mais de 4 incidências: perda total da Gratificação Eventual.

8. Para além dos pressupostos gerais previstos no número 5, para efeitos de atribuição da Gratificação Eventual, será considerado o seguinte critério adicional para os trabalhadores do escritório:

f) Erro ligeiro – exercício das suas funções sem que se verifique qualquer erro ligeiro

- i. 3 erros ligeiros: perda do pressuposto “rigor e qualidade”;
- ii. 5 erros ligeiros: perda dos pressupostos “rigor e qualidade” e “disciplina”;
- iii. Mais de 5 erros ligeiros: perda total da Gratificação Eventual.

g) Erro grave – exercício das suas funções sem que se verifique qualquer erro grave

- i. 1 erro grave: perda do pressuposto “rigor e qualidade”;
- ii. 2 erros graves: perda dos pressupostos “rigor e qualidade” e “disciplina”;
- iii. Mais de 2 erros graves: perda total da Gratificação Eventual.

h) Erro muito grave – exercício das suas funções sem que se verifique qualquer erro muito grave

i. 1 erro muito grave: perda dos pressupostos “rigor e qualidade” e “disciplina”;

ii. 2 ou mais erros muito graves: perda total da Gratificação Eventual.

CLÁUSULA TERCEIRA

(EXCLUSÃO)

1. Ainda que se encontrem respeitados os pressupostos de atribuição da Gratificação Eventual, a mesma não será atribuída aos seguintes trabalhadores:

- i)** Os trabalhadores que recorram a atos negligentes ou fraudulentos com o objetivo de obter a Gratificação Eventual;
- ii)** Os trabalhadores que deturpem ou falsifiquem a verificação dos requisitos exigidos para a atribuição da Gratificação Eventual;
- iii)** Os trabalhadores que incumprirem as regras ou procedimento estabelecidos para a atribuição da Gratificação Eventual;
- iv)** Os trabalhadores que adotem comportamento irregulares, violadores dos seus deveres laborais;
- v)** Os trabalhadores que desrespeitem a hierarquia, os colegas de trabalho ou os clientes;
- vi)** Os trabalhadores que coloquem em causa o bom nome, desempenho e funcionamento da empresa;
- vii)** Os trabalhadores que sejam parte em procedimento disciplinar em curso ou finalizado no mês a que respeita a Gratificação Eventual;
- viii)** Os trabalhadores que deixem os monitores ou iluminação ligados.

1.º Incumbe ao superior hierárquico validar e verificar o respeito por parte dos seus inferiores hierárquicos dos pressupostos de atribuição da Gratificação Eventual, bem como a existência de algum factor excludente.

CLÁUSULA QUARTA

(VALOR)

O valor da Gratificação Eventual atribuída aos trabalhadores, de acordo com os critérios estabelecidos nas cláusulas anteriores, será definido mensalmente pela Gerência.

CLÁUSULA QUINTA

(PAGAMENTO)

A Gratificação Eventual será paga no término do mês a que respeita.

CLÁUSULA SEXTA

(CARÁCTER NÃO RETRIBUTIVO)

1. A Gratificação Eventual tem natureza facultativa e precária, não tendo, por essa razão, cariz retributivo, pelo que a **SANTOSOM** poderá alterá-la ou retirá-la, unilateralmente, em qualquer altura e sem necessidade de aviso prévio.

2. Em virtude do disposto no número anterior, a Gratificação Eventual encontra-se excluída do valor a pagar a título de subsídio de férias, subsídio de Natal, retribuição de férias, bem como de qualquer compensação ou indemnização cujo pagamento a **SANTOSOM** se encontre adstrita.

CAPÍTULO III

GRATIFICAÇÃO POR CASAMENTO

CLÁUSULA SÉTIMA

(NATUREZA DA GRATIFICAÇÃO)

A gratificação prevista neste capítulo tem carácter excepcional, não constituindo direito adquirido, podendo ser revista ou suspensa pela **SANTOSOM** a qualquer momento.

CLÁUSULA OITAVA

(ÂMBITO)

A **SANTOSOM** concede aos seus trabalhadores uma gratificação por ocasião do casamento, desde que cumpridos os requisitos previstos no presente regulamento.

CLÁUSULA NONA

(CRITÉRIOS DE ELEGIBILIDADE)

1. São elegíveis para a gratificação por casamento os trabalhadores que:
 - a) Tenham, à data do casamento, antiguidade superior 24 meses na **SANTOSOM**;

- b) Não tenham sido alvo de qualquer sanção disciplinar nos 24 meses anteriores ao momento da atribuição da gratificação;
- 2. Estão expressamente excluídos do âmbito de aplicação do presente regulamento as situações jurídicas distintas do casamento, designadamente, uniões de facto.
- 3. A gratificação por casamento só poderá ser atribuída uma única vez a cada trabalhador, independentemente do número de vezes que os mesmos casem.

CLÁUSULA DÉCIMA

(PROVA)

Para efeitos de atribuição da gratificação por casamento, o trabalhador deverá apresentar documento oficial comprovativo do registo de casamento.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA

(MODALIDADE DE ATRIBUIÇÃO)

A gratificação poderá ser concedida em numerário ou em cartão-presente, conforme determinação da **SANTOSOM**.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA

(VALOR)

O valor da Gratificação por Casamento atribuída aos trabalhadores, de acordo com os pressupostos estabelecidos nas cláusulas anteriores, será definido pela Gerência.

CAPÍTULO IV

GRATIFICAÇÃO POR NASCIMENTO OU ADOPÇÃO DE FILHO

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA

(ÂMBITO)

A **SANTOSOM** concede aos seus trabalhadores uma gratificação por nascimento com vida ou adopção oficial de filho, de acordo com as condições estabelecidas no presente regulamento.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA

(CRITÉRIOS DE ELEGIBILIDADE)

1. São elegíveis para a atribuição da gratificação por nascimento ou adoção os trabalhadores que:
 - a) Tenham, à data do nascimento ou da adoção, antiguidade superior a 24 meses na **SANTOSOM**;
 - b) Não tenham sido alvo de qualquer sanção disciplinar nos 24 meses anteriores;
2. A gratificação por nascimento prevista no presente regulamento não será atribuída na eventualidade de o trabalhador ter feito cessar o respectivo contrato de trabalho durante o período de gestação/processo de adoção, consoante os casos.
3. A gratificação por nascimento ou adoção só pode ser atribuída uma vez por nascimento/adoção, mesmo na eventualidade de ambos os progenitores/adoptantes serem trabalhadores da empresa.
4. Para efeitos do disposto na presente cláusula, as situações de gravidezes gemelares serão consideradas tantas vezes quanto o número de nascimentos com vida delas decorrentes.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA

(PROVA)

Para efeitos de atribuição da gratificação prevista no presente regulamento, o trabalhador deverá apresentar documento oficial comprovativo do nascimento ou da adoção.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA

(MODALIDADE DE ATRIBUIÇÃO)

A gratificação poderá ser concedida em numerário ou em cartão-presente, conforme determinação da **SANTOSOM**.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA

(VALOR)

O valor da Gratificação por Nascimento ou Adoção de Filho, atribuída aos trabalhadores, de acordo com os pressupostos estabelecidos nas cláusulas anteriores, será definido pela Gerência.

CAPÍTULO V

DIA DE ANIVERSÁRIO

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA

(ÂMBITO)

A **SANTOSOM** concede aos seus trabalhadores um dia extra de férias, de acordo com as condições estabelecidas no presente regulamento.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA

(CRITÉRIOS DE ELEGIBILIDADE)

1. Os trabalhadores que preencham os critérios constantes da Cláusula Décima Nona, têm direito a dispensa do serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração, sem prejuízo do disposto no número 4. São elegíveis para este benefício os trabalhadores que:

- a. Tenham trabalhado no ano civil anterior (de janeiro a dezembro);
- b. Não tenham registo de 2 ou mais advertências no ano civil anterior;
- c. Não tenham registo de 1 ou mais processos disciplinares no ano civil anterior;
- d. Não tenham faltas injustificadas no ano civil anterior;
- e. Não tenham mais do número de dias de ausências justificadas ao trabalho no ano civil anterior, a ser fixado e comunicado anualmente pelo empregador.

2. Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa ao serviço no dia 1 de março ou no dia útil imediatamente subsequente, sem prejuízo do disposto no número 4.

3. Aos trabalhadores que nasceram em dia de feriado, quer nacional quer municipal, deverá ser concedida dispensa ao serviço no dia útil seguinte, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

4. Nos casos em que, por razões imperiosas relacionadas com o funcionamento da empresa, previamente comunicadas ao trabalhador visado, não seja possível o gozo da dispensa no próprio dia de aniversário, tal dispensa será remarcada por acordo entre a Santosom e o trabalhador.

CLÁUSULA VIGÉSIMA

(COMUNICAÇÃO)

A elegibilidade para este benefício será comunicada ao trabalhador até à entrega do mapa de férias do ano correspondente.

CAPÍTULO VI

APOIO À CULTURA – “PROGRAMA WE ARE PART OF THE SHOW”

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA

(ÂMBITO)

Com o objectivo de promover o bem-estar e o desenvolvimento cultural dos seus colaboradores, bem como a sua integração no principal mercado de actuação da empresa - o sector audiovisual e cultural de eventos - a Santosom apoia a participação dos seus trabalhadores em eventos culturais, através da aquisição de bilhetes para festivais, concertos, peças de teatro, entre outros, nos termos e condições previstos no presente regulamento.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA

(CRITÉRIOS DE ELEGIBILIDADE)

São elegíveis para a atribuição deste benefício os trabalhadores que:

- a)** Tenham antiguidade igual ou superior a 4 meses;
- b)** Não tenham registo de 2 ou mais advertências no ano civil anterior;
- c)** Não tenham registo de 1 ou mais processos disciplinares no ano civil anterior;
- d)** O benefício constante do presente capítulo destina-se única e exclusivamente aos trabalhadores da Santosom, sendo pessoal e intransmissível.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA

(COMUNICAÇÃO)

O valor atribuído ao abrigo do presente programa é definido casuisticamente pela Santosom e será comunicado aos trabalhadores que dele beneficiem, anualmente.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA

(PROCEDIMENTO DE ATRIBUIÇÃO)

O colaborador interessado em usufruir do presente benefício deverá comunicar essa intenção ao Departamento de Recursos Humanos, por correio eletrónico, com a antecedência suficiente para viabilizar a aprovação da utilização do benefício e subsequente aquisição dos respectivos bilhetes.

CAPÍTULO VII

APOIO À CONTRATAÇÃO – PROGRAMA DE RECOMENDAÇÃO INTERNA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA

(Âmbito e Objetivo)

A Santosom – Comércio e Indústria de Audiovisual, Lda. institui, ao abrigo do presente regulamento, um Programa de Apoio à Contratação por Recomendação Interna, com o objetivo de incentivar a participação ativa dos seus trabalhadores na identificação de candidatos adequados às necessidades de recrutamento da empresa, promovendo o crescimento sustentado da organização.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA

(Vagas Elegíveis)

1. O presente benefício aplica-se exclusivamente às necessidades de contratação previamente divulgadas pela Santosom, por meios internos (designadamente comunicação interna, correio eletrónico ou outros canais institucionais).
2. Apenas serão consideradas válidas as recomendações efetuadas após a divulgação formal da vaga.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA

(Condições de Elegibilidade)

1. São elegíveis para o presente benefício os trabalhadores da Santosom que, à data da recomendação e da atribuição do incentivo, mantenham um vínculo laboral ativo com a empresa.
2. Não são elegíveis para o presente programa:
 - a) Os membros da Gerência;
 - b) Os trabalhadores do Departamento de Recursos Humanos;
 - c) As chefias ou responsáveis diretamente envolvidos no processo de recrutamento e seleção da vaga em causa.
3. Cada candidato apenas pode ser associado a um único trabalhador recomendante, sendo considerada válida a primeira recomendação registada.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA

(Atribuição do Benefício)

1. O trabalhador que recomende um candidato que venha a ser contratado ao abrigo do presente programa poderá beneficiar de uma gratificação total no valor ilíquido de 500€ (quinhentos euros), sujeita à verificação cumulativa das condições previstas nas cláusulas seguintes.
2. A gratificação prevista no número anterior será atribuída em duas fases:

- a) 250€ (duzentos e cinquenta euros), após a conclusão com sucesso do período experimental do trabalhador recomendado, desde que este se mantenha ao serviço da Santosom;
- b) 250€ (duzentos e cinquenta euros) adicionais, cuja atribuição fica condicionada à verificação de que o trabalhador recomendado, após completar 24 (vinte e quatro) meses de trabalho efetivo, se mantém em exercício de funções na Santosom.

3. Para efeitos de atribuição do benefício previsto no presente capítulo, o trabalhador recomendante deverá manter vínculo laboral ativo com a Santosom em ambas as datas de atribuição do mesmo.

4. O montante global das gratificações atribuídas a cada trabalhador ao abrigo do presente programa encontra-se sujeito a um teto anual máximo ilíquido de 1.000€ (mil euros), independentemente do número de recomendações efetuadas no mesmo ano civil.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA

(Exclusões)

Não haverá lugar à atribuição, total ou parcial, da gratificação prevista no presente capítulo sempre que:

- a) O trabalhador recomendado não conclua com sucesso o período experimental;
- b) O contrato de trabalho cesse antes de perfazer 24 (vinte e quatro) meses de trabalho efetivo na Santosom, por qualquer motivo;
- c) A contratação resulte de candidatura espontânea, recrutamento externo autónomo ou intervenção de entidades terceiras;
- d) Se verifique prestação de informações falsas, omissões ou qualquer atuação fraudulenta no processo de recomendação.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA

(Pagamento)

1. A gratificação prevista no presente capítulo será processada em recibo de vencimento, estando sujeita aos descontos legalmente aplicáveis.
2. O pagamento será efetuado no mês seguinte à verificação de cada um dos pressupostos de atribuição.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA

(Natureza do Benefício)

1. A gratificação prevista no presente capítulo tem carácter excecional, facultativo e não retributivo, não constituindo direito adquirido.
2. A Santosom reserva-se o direito de alterar, suspender ou cessar o presente benefício, total ou parcialmente, mediante decisão da Gerência, não assistindo aos trabalhadores qualquer direito a compensação.

CAPÍTULO VIII

DISPOSIÇÕES FINAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA

(INCLUSÃO E IGUALDADE)

As Gratificações em causa neste regulamento serão atribuídas a todos os trabalhadores independentemente do seu estado civil e/ou orientação sexual ou identidade de género, sem prejuízo dos critérios de atribuição descritos quanto a cada benefício.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA

(OMISSÕES E CASOS ESPECIAIS)

As situações omissas ou excepcionais serão analisadas pela **SANTOSOM**, ouvido o Departamento de Recursos Humanos.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA

(VIGÊNCIA)

O presente Regulamento produz os seus efeitos no dia 9 de março de 2026 e vigora por tempo indeterminado, reservando-se a **SANTOSOM** ao direito de, unilateralmente, o alterar ou revogar, em consonância com o interesse da empresa.

Cortegaça, 30 de abril de 2026

A GERÊNCIA