



## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

### Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções coletivas:

- Acordo de empresa entre o Centro de Formação Profissional da Indústria de Fundição e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte (STFPSN) e outra ..... 3919
- Acordo de empresa entre o Centro de Formação Profissional das Indústrias da Madeira e Mobiliário (CFPIMM) e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte (STFPSN) e outra ..... 3940

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

**Acordos de revogação de convenções coletivas:**

...

**Jurisprudência:**

...

**Organizações do trabalho:**

**Associações sindicais:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Direção:**

- Associação Sindical dos Instrutores de Condução Automóvel - SInCondução - Eleição ..... 3957

**Associações de empregadores:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Direção:**

...

**Comissões de trabalhadores:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Eleições:**

- Banco Santander Totta, SA - Substituição ..... 3958

**Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:**

**I – Convocatórias:**

- Seda Ibérica - Embalagens, SA - Convocatória ..... 3958

- MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA - Convocatória ..... 3959

- Continental Mabor - Indústria de Pneus, SA - Convocatória ..... 3959

**Aviso: Alteração do endereço eletrónico para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego***

O endereço eletrónico da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego* passou a ser o seguinte: [dscot@dgert.mtsss.pt](mailto:dscot@dgert.mtsss.pt)

De acordo com o Código do Trabalho e a Portaria n.º 1172/2009, de 6 de outubro, a entrega em documento electrónico respeita aos seguintes documentos:

- a) Estatutos de comissões de trabalhadores, de comissões coordenadoras, de associações sindicais e de associações de empregadores;
- b) Identidade dos membros das direcções de associações sindicais e de associações de empregadores;
- c) Convenções colectivas e correspondentes textos consolidados, acordos de adesão e decisões arbitrais;
- d) Deliberações de comissões paritárias tomadas por unanimidade;
- e) Acordos sobre prorrogação da vigência de convenções coletivas, sobre os efeitos decorrentes das mesmas em caso de caducidade, e de revogação de convenções.

**Nota:**

- A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com sábados, domingos e feriados.
- O texto do cabeçalho, a ficha técnica e o índice estão escritos conforme o Acordo Ortográfico. O conteúdo dos textos é da inteira responsabilidade das entidades autoras.

**SIGLAS**

**CC** - Contrato coletivo.

**AC** - Acordo coletivo.

**PCT** - Portaria de condições de trabalho.

**PE** - Portaria de extensão.

**CT** - Comissão técnica.

**DA** - Decisão arbitral.

**AE** - Acordo de empresa.

Execução gráfica: Gabinete de Estratégia e Planeamento/Direção de Serviços de Apoio Técnico e Documentação  
*Depósito legal n.º 8820/85.*

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

**Acordo de empresa entre o Centro de Formação Profissional da Indústria de Fundição e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte (STFPSN) e outra**

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito, vigência e conceitos

Cláusula 1.<sup>a</sup>

Área e âmbito

1- O presente acordo de empresa, doravante referido como

AE, aplica-se em todo o território nacional, e no estrangeiro em caso de destacamento, sem prejuízo do disposto na lei.

2- O presente AE aplica-se, por um lado, ao Centro de Formação Profissional da Indústria de Fundição, doravante referido neste AE também como CINFU, e, por outro lado, aos trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes.

3- O presente AE aplica-se, cumpridos os formalismos legais necessários, ao CINFU e a todas as suas delegações e departamentos existentes ou que se venham a constituir, cujo objecto da sua actividade se destine à formação profissional, e aos trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes, cujo número se estima em 10.

## Cláusula 2.<sup>a</sup>

### Vigência

1- O presente AE entra em vigor ao 5.º dia após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de quatro anos, renovando-se sucessivamente por períodos de um ano, se nenhuma das partes o denunciar por escrito, mediante comunicação à outra parte, acompanhada de proposta negocial.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária, que forem acordadas, terão uma vigência de doze meses, produzindo efeitos a partir de 1 de janeiro e serão revistas anualmente, sem prejuízo do disposto na lei e eventuais determinações na tutela aplicáveis.

## Cláusula 3.<sup>a</sup>

### Denúncia e negociação

1- O AE pode ser denunciado por qualquer uma das partes com a antecedência mínima de 2 meses relativamente ao termo dos prazos de vigência mínimos indicados na cláusula anterior.

2- A denúncia deve ser acompanhada de proposta de revisão e remetida à outra parte através de meio idóneo.

3- A contraparte deverá enviar à parte denunciante uma contraproposta no prazo máximo de 30 dias a contar da data de recepção da proposta, também através de meio idóneo.

4- As reuniões de negociação iniciar-se-ão no prazo máximo de 15 dias a contar da data de recepção da contraproposta.

## CAPÍTULO II

### Admissão e preenchimento de vagas

## Cláusula 4.<sup>a</sup>

### Condições de admissão

As condições de admissão são as seguintes:

- a) Apresentação de documentação legal;
- b) Apresentação de documento comprovativo das habilitações literárias;
- c) Aprovação em exame médico de admissão.

## Cláusula 5.<sup>a</sup>

### Regras de admissão

1- Os lugares a preencher deverão preferencialmente ser ocupados por trabalhadores já vinculados ao CINFU, se para tal tiverem habilitações e qualificações necessárias para o posto a ocupar.

2- Para recrutamento no exterior poderá recorrer-se aos centros de emprego, publicidade em jornal de grande tiragem, ou proceder-se a convites quando a especificidade da área assim o exigir.

3- Os respectivos avisos de recrutamento interno, contendo as exigências e competências requeridas e os métodos e critérios de selecção e apreciação, serão divulgados pelos meios e locais habituais, com uma antecedência nunca inferior a dez dias úteis em relação à data estabelecida para o termo da recepção das candidaturas.

## Cláusula 6.<sup>a</sup>

### Contrato de trabalho

1- O contrato individual de trabalho constará de documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a entidade empregadora e outro para o trabalhador, e conterá os seguintes elementos:

- a) Nome ou denominação e domicílio ou sede das partes;
- b) Categoria profissional;
- c) Período normal de trabalho;
- d) Local de trabalho e respectiva morada;
- e) Tipo de contrato e respectivo prazo, quando aplicável;
- f) Remuneração e prestações acessórias;
- g) Condições particulares de trabalho, quando existam;
- h) Duração do período experimental;
- i) Data de início do trabalho;
- j) Justificação dos motivos do contrato quando for a termo.

2- Na falta ou insuficiência do documento referido nas alíneas e) e j) do número anterior considera-se o contrato como celebrado sem termo resolutivo.

## Cláusula 7.<sup>a</sup>

### Contratos a termo

1- O contrato de trabalho a termo resolutivo só pode ser celebrado para satisfação de necessidade temporária do CINFU e pelo tempo estritamente necessário à satisfação dessa necessidade e nos termos da lei.

2- Além das situações previstas no número 1, pode ser celebrado contrato de trabalho a termo certo para:

- a) Lançamento de nova actividade de duração incerta, bem como início de laboração de estabelecimento;
- b) Contratação de trabalhador em situação de desemprego de longa duração ou noutra prevista em legislação especial de política de emprego.

3- A justificação do prazo tem necessariamente de ser feita pela indicação concreta dos factos que a integram, devendo da sua leitura poder estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.

4- A falta ou insuficiência da justificação prevista no número anterior determina a conversão do contrato a termo em contrato por tempo indeterminado.

## Cláusula 8.<sup>a</sup>

### Período experimental

1- Salvo se o contrário for expressamente previsto no contrato individual de trabalho, a admissão dos trabalhadores é sempre feita a título experimental, tendo este período a duração máxima constante nas alíneas seguintes:

- a) Contratos por tempo indeterminado:
  - 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
  - 120 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, ou que desem-

penhem funções de confiança e quadros superiores;

– 80 dias para pessoal da direcção, chefia, coordenação e consultores;

b) Contratos a termo:

– 30 dias para contratos com duração superior a 6 meses;

– 15 dias para contratos com duração igual ou inferior a 6 meses.

2- Mediante estipulação expressa constante do contrato individual de trabalho, pode ser excluído ou reduzido o período experimental.

3- Durante o período experimental, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização, salvo se o contrário tiver sido previsto no contrato individual de trabalho.

4- A antiguidade do trabalhador conta desde a data da admissão a título experimental.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Processo biográfico individual

1- A cada trabalhador corresponderá um processo biográfico individual de que constarão, pelo menos, os elementos relativos ao nome, data de nascimento e de admissão, modalidades dos contratos, categoria profissional, níveis de remuneração, outros abonos e incentivos recebidos, funções desempenhadas, datas de início e termo das férias, licenças, faltas que impliquem perda de retribuição ou diminuição dos dias de férias, sanções disciplinares e outros elementos relativos à biografia profissional.

2- O processo biográfico individual é organizado pelo CINFU e só pode ser consultado pelo próprio trabalhador ou por outrem com mandato escrito daquele, mesmo após a cessação do contrato de trabalho, bem como pelos órgãos de gestão do CINFU, sem prejuízo da competência própria das autoridades de inspecção e judiciárias.

3- O trabalhador tem o direito de extrair fotocópias do seu processo, justificando o seu pedido e apresentando motivo atendível.

### CAPÍTULO III

#### Categorias e classificação profissional

##### Cláusula 10.<sup>a</sup>

###### Níveis de qualificação, categorias e posições remuneratórias

1- O CINFU deve desenvolver uma política de gestão dos seus recursos humanos que motive e proporcione a evolução profissional dos seus trabalhadores, através de formação e de acesso a funções mais qualificadas em ordem a assegurar condições para desenvolvimento de categorias profissionais abertas a todos os trabalhadores, nos limites das suas aptidões e capacidades.

2- O pessoal é enquadrado em categorias profissionais. Para efeitos de remuneração é agrupado por escalões que corresponderão às diferentes posições remuneratórias.

3- Todo o trabalhador, seja qual for o contrato de trabalho celebrado, deverá encontrar-se classificado numa das categorias profissionais constantes do anexo I, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas também constantes do anexo I, assim como encontrar-se inserido em categoria, escalão e posição remuneratória da grelha salarial constante do anexo II, que fazem parte integrante do presente AE.

4- O ingresso nas categorias faz-se para a primeira posição remuneratória. Apenas nos casos de recrutamento de profissionais com especiais qualificações relevantes e devidamente comprovadas para o exercício de funções da categoria respectiva, poderá o CINFU atribuir ao trabalhador escolhido uma posição remuneratória diferente.

5- Assim, define-se como:

– Categoria - A posição ocupada pelo trabalhador, de acordo com o conteúdo das funções que lhe estão associadas e com as habilitações académicas de que é detentor;

– Escalão - A posição remuneratória, no âmbito de cada categoria.

##### Cláusula 11.<sup>a</sup>

###### Classificação profissional

1- Quando o trabalhador desempenhar, com carácter de regularidade, tarefas que correspondam a diferentes categorias, será classificado na mais qualificada recebendo a correspondente remuneração.

2- O CINFU não pode atribuir categorias e níveis de qualificação não previstos neste AE, sem prejuízo de recurso, quando tal se tornar necessário, à comissão paritária nos termos da cláusula 75.<sup>a</sup> para a criação de novas categorias.

3- O CINFU pode, quando o interesse do centro o exija, encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na actividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

4- As partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior, mediante acordo que caduca ao fim de dois anos se não tiver sido aplicado.

5- A ordem de alteração deve ser justificada mencionando, se for caso disso, o acordo a que se refere o número anterior e indicar a duração previsível da mesma, que não deve ultrapassar dois anos.

6- O disposto nos números anteriores não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito às condições de trabalho mais favoráveis que sejam inerentes às funções exercidas.

7- Salvo disposição em contrário, o trabalhador não adquire a categoria correspondente às funções temporariamente exercidas.

##### Cláusula 12.<sup>a</sup>

###### Progressão

1- A progressão consiste na mudança para a posição remuneratória imediatamente superior dentro da mesma categoria.

2- A progressão efectiva-se desde que se verifiquem:

a) Quatro anos de permanência na mesma posição remun-

neratória e com uma avaliação de desempenho de, no mínimo, Bom;

b) Três anos de permanência na mesma posição remuneratória e com uma avaliação de desempenho de Excelente.

3- Em casos excepcionais, sob proposta do director e aprovação do conselho de administração, o tempo de permanência no mesmo escalão de vencimento poderá ser reduzido a três anos.

4- Caso não seja efectuada a avaliação do desempenho o trabalhador é classificado como «Bom».

Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### Relatório Único

O CINFU enviará o Relatório Único e seus anexos, entre 16 de março e 15 de abril do ano seguinte àquele a que respeite, ou outro prazo determinado por entidade competente, às associações sindicais outorgantes deste AE e às demais entidades determinadas por lei.

Cláusula 14.<sup>a</sup>

#### Casos especiais de ingresso em categorias

O trabalhador que tenha obtido habilitação académica de licenciatura, mestrado ou doutoramento em áreas de conhecimento relevantes para o centro de formação poderá requerer o ingresso numa categoria profissional adequada, ficando dependente de aprovação do conselho de administração do CINFU.

### CAPÍTULO IV

#### Reclassificação profissional

Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Definições

A reclassificação profissional consiste na atribuição de categoria diferente daquela que o trabalhador é titular, reunidos que estejam os requisitos legalmente exigidos para a nova categoria e existência de posto de trabalho.

Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Condições de aplicação

Darão lugar à reclassificação profissional as seguintes situações:

a) A alteração de funções ou a extinção de postos de trabalho, originadas, designadamente, pela introdução de novas tecnologias e métodos ou processos de trabalho;

b) A desadaptação ou a inaptidão profissional do trabalhador para o exercício das funções inerentes à categoria que detém;

c) A aquisição de novas habilitações académicas e ou pro-

fissionais, desde que relevantes para as áreas enquadráveis nas atribuições e competências do CINFU;

d) Outras situações legalmente previstas.

Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Procedimento

A reclassificação profissional depende da iniciativa do CINFU ou de requerimento do trabalhador, verificando-se o interesse e a conveniência do serviço.

Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Requisitos

São requisitos da reclassificação profissional:

a) A titularidade das habilitações literárias e das qualificações profissionais legalmente exigidas para o ingresso na nova categoria;

b) O parecer prévio favorável do director, sendo o processo devidamente instruído e presente a deliberação do conselho de administração.

Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Categoria e remuneração

1- Quando um trabalhador for objecto de reclassificação, tem direito à remuneração base igual ou, na falta de coincidência, à remuneração base superior mais aproximada da nova categoria.

2- Em caso de reclassificação decorrente de reabilitação profissional é aplicado o disposto na cláusula seguinte.

Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Reabilitação profissional

1- A reabilitação profissional concretiza-se através da aplicação de um processo de reclassificação profissional, determinado por incapacidade permanente decorrente de doença natural, doença profissional ou acidente em serviço que torne o trabalhador incapaz para o exercício das suas funções mas apto para o desempenho de outras.

2- No procedimento de reclassificação profissional, determinado por incapacidade permanente, deve ser considerado:

a) O parecer de médico do trabalho, bem como o da junta médica, caso lhe seja solicitado;

b) As habilitações literárias e as qualificações profissionais detidas pelo trabalhador;

c) As aptidões e o acordo do trabalhador sobre a área funcional de inserção de nova categoria;

d) O interesse e a conveniência do serviço.

3- Quando a reclassificação ocorrer em caso de reabilitação profissional, e só possa efectuar-se para categoria com desenvolvimento posicional remuneratório inferior ao da categoria de origem, poder-se-á manter, por opção do trabalhador, o desenvolvimento remuneratório desta categoria.

4- À reclassificação profissional de trabalhador a que se refere esta cláusula aplica-se, com as necessárias adaptações, o disposto no presente capítulo.

## CAPÍTULO V

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade empregadora

1- O CINFU obriga-se a:

- a) Cumprir todas as obrigações decorrentes deste AE e as disposições aplicáveis da legislação do trabalho;
- b) Instituir ou manter procedimentos correctos e justos em todos os assuntos que envolvam relações com os trabalhadores;
- c) Providenciar para que haja bom ambiente e 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;
- d) Não exigir do trabalhador a execução de actos ilícitos ou contrários a regras deontológicas da profissão, legalmente reconhecidas, ou que violem normas de segurança estabelecidas neste AE e na lei;
- e) Passar declarações de que o trabalhador careça, contendo as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;
- f) Promover e facilitar a formação profissional do trabalhador nos termos deste AE e da lei, valorizando o aumento de qualificação profissional obtida em matéria de interesse para ambas as partes e em termos de progressão na categoria profissional;
- g) Reconhecer, nos termos da lei, os direitos de autor, ficando salvaguardado que todos os recursos pedagógicos ou didácticos criados no âmbito das relações laborais são propriedade do CINFU;
- h) Não exigir que o trabalhador execute tarefas que não correspondam às descritas para a sua categoria profissional, salvo nos casos previstos neste AE e nas disposições aplicáveis da legislação do trabalho;
- i) Segurar todos os trabalhadores, ainda que deslocados, contra acidentes de trabalho, ainda que ocorram durante as deslocações de ida e regresso do trabalho e durante os intervalos para as refeições;
- j) Prestar a cada trabalhador todos os esclarecimentos que lhe sejam solicitados relativos à sua relação de trabalho;
- k) Não colocar quaisquer obstáculos à eleição e ao exercício das funções de dirigentes, delegados sindicais ou de representantes dos trabalhadores nem lhes dar tratamento menos favorável, nomeadamente não os prejudicando na sua categoria profissional;
- l) Não obstruir ao exercício e direito de negociação colectiva;
- m) Pagar pontualmente a retribuição devida nos termos deste AE e nos termos da lei;
- n) Adotar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram da aplicação das prescrições

legais e convencionais vigentes;

o) Fornecer aos delegados sindicais todas as informações previstas no artigo 466.º do Código do Trabalho;

p) Afixar em local apropriado a indicação do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que vier a ser publicado este AE e, bem assim, as suas sucessivas alterações.

2- O CINFU deve prestar ao STFPSN no âmbito da representação dos seus associados as informações e esclarecimentos necessários ao cumprimento deste AE.

3- O CINFU deve prestar igualmente aos trabalhadores os esclarecimentos por eles solicitados em relação a reclamações ou queixas que apresentem, decidindo, se for caso disso, sobre as questões suscitadas.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com o CINFU;
- b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhe estejam confiadas;
- c) Guardar sigilo sobre todos os assuntos de natureza confidencial ou carácter reservado ou cuja divulgação infrinja a deontologia profissional;
- d) Cumprir as ordens e directivas dos responsáveis no que diz respeito à execução e disciplina do trabalho, em tudo o que não se mostre contrário aos direitos e garantias dos trabalhadores;
- e) Cumprir todas as obrigações decorrentes deste AE e as disposições aplicáveis da legislação do trabalho;
- f) Respeitar as normas de segurança e saúde no trabalho;
- g) Zelar pelo bom estado e conservação dos bens que lhe forem confiados pelo CINFU;
- h) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da qualidade dos serviços do CINFU, desde que se encontrem convenientemente assegurados os meios apropriados para o efeito;
- i) Prestar às hierarquias, em matéria de serviço, os esclarecimentos que lhe sejam solicitados;
- j) Guardar lealdade ao CINFU não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócio;
- k) Participar no diagnóstico das necessidades de formação e frequentar as acções de formação profissional constantes do plano anual de formação do CINFU;
- l) Reconhecer que todos os recursos pedagógicos ou didácticos por si criados, no âmbito das relações laborais, são propriedade do CINFU.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

É proibido ao CINFU:

- a) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva de trabalho, nomeadamente, mantendo o trabalhador inactivo;

b) Diminuir a retribuição do trabalhador salvo nos casos previstos na lei e neste AE;

c) Baixar a categoria do trabalhador salvo nos casos previstos na lei e neste AE;

d) Atribuir funções que impliquem desqualificação profissional;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo os casos previstos neste AE e nas disposições aplicáveis da legislação do trabalho;

f) Beneficiar ou prejudicar qualquer trabalhador, nomeadamente, no que respeita ao recrutamento, promoção, ou progressão na categoria, em razão da ascendência, sexo, estado civil, composição do agregado familiar, particularmente a existência de filhos menores, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas conformes à Constituição da República e filiação sindical;

g) 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.

## CAPÍTULO VI

### Formação profissional

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1- O CINFU deve fomentar a formação e o aperfeiçoamento profissional, não só com o objectivo de melhorar os níveis de qualidade do serviço e de assegurar o desenvolvimento das potencialidades e aptidões dos trabalhadores, mas ainda como condição necessária para o acesso destes a funções mais qualificadas no âmbito de categorias profissionais bem definidas e adequadas à evolução das diferentes áreas de actividade do CINFU para permitir reconversões, quando necessárias, e adaptações às novas tecnologias.

2- A frequência de cursos de formação promovida pelo CINFU não pode prejudicar o trabalhador na sua retribuição e regalias, contando o tempo da formação, para todos os efeitos, como tempo de trabalho.

3- O CINFU obriga-se a passar um certificado de frequência e aproveitamento dos cursos de formação interna ou aperfeiçoamento profissional que ministrar.

4- Sempre que os cursos promovidos pelo CINFU sejam ministrados fora do local de trabalho ou ultrapassem os limites do horário de trabalho diário, o CINFU diligenciará no sentido de assegurar que existem meios de deslocação e pagará a retribuição que for devida, respectivamente.

5- Compete ao CINFU:

a) Promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade do CINFU;

b) Assegurar a cada trabalhador o direito individual à formação, através de um número mínimo anual de horas de formação, mediante acções desenvolvidas no CINFU ou a con-

cessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador com interesse para ambas as partes;

c) Organizar a formação no CINFU, estruturando planos de formação anuais ou plurianuais e, relativamente a estes, assegurar o direito a informação, consulta e participação dos trabalhadores e dos seus representantes, bem como o conhecimento a todos eles dos planos de formação que forem aprovados;

d) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Direito à formação profissional

1- No âmbito da formação profissional contínua será garantido um mínimo de 35 horas anuais de formação com emissão de certificado que anualmente abrangerá, pelo menos, 20 % dos trabalhadores ao serviço, de forma a que em cada período de 3 anos todos sejam abrangidos.

2- A formação profissional a realizar deve ter uma procura activa também por parte do trabalhador, sem prejuízo da obrigação do CINFU.

3- Aplicam-se igualmente as demais normas previstas no Código do Trabalho relativas à formação profissional.

## CAPÍTULO VII

### Segurança e saúde no trabalho

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Segurança e saúde no trabalho

Às matérias relativas à segurança e saúde no trabalho são aplicáveis as normas legais em vigor.

## CAPÍTULO VIII

### Actividade sindical no interior dos serviços

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Actividade sindical nos serviços - Disposições gerais

1- O CINFU compromete-se a reunir sempre que se justifique com as associações sindicais subscritoras do presente AE, para análise e discussão de aspectos que digam respeito aos trabalhadores.

2- Os delegados sindicais têm direito nos termos da lei a afixar no interior dos serviços do CINFU, em local apropriado para o efeito e reservado pelo CINFU, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como, proceder à sua distribuição, sem prejuízo do funcionamento normal do CINFU.

3- Os delegados sindicais dispõem por mês, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas remuneradas igual ao período normal de trabalho diário e que contam, para todos os efeitos legais, como serviço efectivo.

4- As faltas dadas por membros da direcção do STFPSN,

assim como dos delegados sindicais, e de membros das comissões sindicais e intersindicais, para o exercício das suas funções consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos legais, como serviço efectivo, salvo quanto à remuneração.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Reuniões

1- Os trabalhadores gozam do direito de reunião nos locais de trabalho, fora das horas de serviço.

2- Os trabalhadores têm direito a reunir-se, mediante convocatória do STFPSN, durante o horário normal de trabalho até ao limite máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

3- A convocatória para as reuniões poderá definir os trabalhadores abrangidos e apenas a estes se computará o tempo do disposto no número 2 desta cláusula.

4- Os membros dos corpos gerentes do STFPSN ou outros representantes, desde que devidamente credenciados pelo STFPSN, podem participar nas reuniões mediante comunicação à direcção do CINFU com a antecedência mínima de seis horas.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Comunicação de faltas para o exercício da actividade sindical

O STFPSN deverá comunicar, com o mínimo de um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que necessitam os respectivos membros para o exercício das suas funções ou, em caso de imprevisibilidade, nos dois dias úteis imediatos ao primeiro dia em que faltarem.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Número e comunicação da identificação dos delegados sindicais com direito a crédito de horas

1- O número de delegados sindicais por associação sindical a quem é atribuído o crédito de horas previsto na lei é determinado da forma seguinte:

a) Estabelecimento com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;

b) Estabelecimento com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;

c) Estabelecimento com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3.

2- O STFPSN comunicará ao CINFU a identificação dos delegados sindicais, bem como qualquer alteração, por escrito, nomeada e preferencialmente por meios electrónicos, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Direito a informação e consulta dos delegados sindicais

Os delegados sindicais têm direito a informação e consulta relativamente às matérias próprias das suas atribuições, nomeadamente:

a) A informação sobre a evolução recente e evolução provável das actividades do CINFU e da sua situação económica;

b) A informação e consulta sobre a situação, estrutura e evolução do emprego e eventuais medidas preventivas, nomeadamente quando se preveja a diminuição do número de trabalhadores;

c) A informação e consulta atempada sobre as decisões susceptíveis de produzir mudança substancial na organização do trabalho ou dos contratos de trabalho.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Quotizações sindicais

1- O CINFU obriga-se a deduzir nos salários e a enviar ao STFPSN, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que digam respeito, as quotizações dos trabalhadores nele sindicalizados, se estes tiverem individualmente declarado, por escrito, autorizar esta dedução ou tiverem solicitado expressamente tal dedução e envio.

2- As despesas inerentes ao cumprimento da obrigação prevista no número anterior serão suportadas pelo CINFU.

## CAPÍTULO IX

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Organização temporal do trabalho - Princípios gerais

1- O período normal de trabalho é de 35 horas semanais, de acordo com o mapa de horário de trabalho.

2- Sem prejuízo do disposto na lei, são previstos os seguintes regimes de organização temporal do trabalho:

a) Horário rígido;

b) Diferenciado.

3- Compete ao CINFU determinar o horário de trabalho.

4- Não poderá ser unilateralmente alterado pelo CINFU o horário individualmente acordado com o trabalhador.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Regime de horário rígido

1- No horário rígido a duração diária é de 7 horas de trabalho e é repartida por dois períodos de trabalho, separados por um intervalo de descanso com duração mínima de uma hora e máxima de duas horas.

2- Em qualquer caso, o período de trabalho seguido não pode ser superior a cinco horas.

3- Ao trabalhador com horário rígido pode ser concedida, mediante justificação, uma tolerância por períodos não superiores a 20 minutos por dia, até ao limite de duas vezes por mês, para fazer face a atrasos ocasionais.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Regime de horário diferenciado

O horário diferenciado é aquele que permite ao CINFU estabelecer horas fixas diferentes de entrada e saída, mantendo-se inalterado o período de trabalho diário e semanal.

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Regime de isenção de horário de trabalho

O regime de isenção do horário de trabalho é aquele que permite aos trabalhadores gerir os seus tempos de trabalho, podendo as partes acordar numa das seguintes modalidades:

- a) Não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho;
- b) Possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho, por dia ou por semana;
- c) Observância do período normal de trabalho diário.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2- O trabalho suplementar só poderá ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo, ou em casos de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para o CINFU ou para a sua viabilidade.

3- O trabalhador é obrigado à prestação de trabalho suplementar salvo quando, invocando motivos atendíveis, solicite expressamente a sua dispensa.

4- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os trabalhadores nas seguintes condições:

- a) Deficientes e portadores de doença crónica;
- b) Mulheres grávidas ou trabalhadores com filhos de idade inferior a dois anos;
- c) Menores;
- d) Que gozem do estatuto de trabalhador-estudante;
- e) Período de 30 dias após licença de luto, se a situação gerar alteração atendível na vida do trabalhador, a avaliar casuisticamente pela direcção.

5- O CINFU fica obrigado a fornecer, a assegurar ou a sustentar o custo de transporte no caso de, em consequência da prestação de trabalho suplementar em dia de descanso obrigatório, complementar e feriado, o trabalhador não possa utilizar o meio de transporte que habitualmente utiliza.

6- O trabalho suplementar prestado, por cada trabalhador, está sujeito aos seguintes limites:

- a) 150 horas por ano, não podendo, contudo, exceder 15 dias por ano em dias de descanso semanal obrigatório ou feriado;
- b) 2 horas por dia normal de trabalho;
- c) Número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal ou feriados.

7- O trabalhador tem direito a que lhe seja paga uma refeição, correspondente ao valor do subsídio diário de refeição, sempre que preste metade do número de horas de um dia normal de trabalho em trabalho suplementar.

8- O trabalhador que preste trabalho suplementar impositivo do gozo do descanso diário tem direito a descanso compensatório, equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos 3 dias úteis seguintes e em período escolhido

pelo trabalhador, salvo se o CINFU entender fundamentadamente haver impossibilidade, caso em que será marcado por acordo.

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Trabalho em dias de descanso semanal e feriados

1- O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo.

2- O trabalho em dia de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório remunerado a gozar num dos 3 dias úteis seguintes e em período escolhido pelo trabalhador, salvo se o CINFU demonstrar haver impossibilidade, caso em que será marcado por acordo.

## CAPÍTULO X

### Local de trabalho, transferências e deslocações em serviço

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

1- Entende-se por local de trabalho aquele para onde o trabalhador foi contratado.

2- No contrato de trabalho celebrado constará, obrigatoriamente, a indicação do local de trabalho.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Deslocações em serviço

Entende-se por deslocação em serviço a prestação temporária de trabalho fora do local habitual de trabalho sem envolver a mudança de residência do trabalhador.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores nas deslocações

O CINFU assume as condições e o pagamento ao trabalhador de todas as despesas directamente causadas pela deslocação, contra a apresentação dos respectivos recibos.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Cobertura de riscos e situações especiais inerentes às deslocações

Em casos de morte, de doença que necessariamente o exija, ou de força maior relacionada com familiares a que se refere a alínea a) do número 2 da cláusula 69.<sup>a</sup>, o CINFU suportará todos os custos com o regresso à área da residência normal do trabalhador.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Utilização de viatura própria

As deslocações efectuadas em viatura própria do trabalhador, quando prévia e expressamente autorizadas pelo CINFU, conferem ao trabalhador o direito ao pagamento, por cada quilómetro percorrido, da importância correspondente ao montante máximo para a função pública, em cada momento fixado.

## CAPÍTULO XI

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Definição de retribuição

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

2- A retribuição compreende a remuneração base mínima mensal, ou remuneração principal mensal, e outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3- Salvo prova em contrário, presume-se constituir retribuição qualquer prestação do CINFU ao trabalhador.

4- As remunerações base mensais mínimas são as que constam do anexo II.

5- A actualização da remuneração base mensal não deverá ser percentualmente inferior à definida para a Administração Pública, garantida a necessária cabimentação orçamental.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Local e forma de pagamento

1- O CINFU procederá ao pagamento da retribuição do trabalho no local onde o trabalhador preste serviço ou por meio de depósito ou transferência bancária à ordem do trabalhador, de forma a que o trabalhador tenha a remuneração depositada na sua conta bancária até ao último dia útil do mês a que respeite, salvo se as partes acordarem noutro local.

2- No acto de pagamento da retribuição, o CINFU está obrigado a entregar ao trabalhador documento preenchido de forma indelével onde conste, o nome completo deste, a respectiva categoria e posição remuneratória, número de inscrição na instituição da Segurança Social respectiva, período a que a retribuição corresponde, discriminação de todas as importâncias recebidas bem como de todos os descontos e deduções devidamente especificados, o número da apólice de seguro de acidentes de trabalho, assim como o montante líquido a receber.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Determinação da remuneração horária

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

$$RH = Rm \times 12 / 52 \times n$$

em que Rm é igual à retribuição mensal e n é igual ao período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

1- A prestação de trabalho suplementar confere ao trabalhador o direito à remuneração especial, que será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

a) No caso de realização de horas suplementares em dia normal de trabalho, o trabalhador tem direito aos seguintes acréscimos sobre RH calculada de acordo com a cláusula 46.<sup>a</sup>:

- 25 % na 1.<sup>a</sup> hora ou fracção desta;
- 37,5 % nas horas ou fracções subsequentes.

b) No caso de trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado o trabalhador tem direito a um acréscimo de 50 % da remuneração horária.

2- Quando o trabalho suplementar não seja prestado na sequência do período normal de trabalho, ao trabalhador será sempre assegurado o pagamento, no mínimo, de duas horas.

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

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Remuneração mínima do trabalho suplementar realizado em dia de descanso semanal ou feriado ou de descanso complementar

1- Quando o trabalhador seja chamado a trabalhar em dia de descanso semanal ou feriado, ser-lhe-á garantido o pagamento, no mínimo, de duas horas, independentemente da duração do trabalho prestado, se esta for inferior.

2- A prestação de trabalho extraordinário em dia de descanso semanal obrigatório e complementar, e em dia feriado, desde que prestado pelo menos 3h30, confere direito ao pagamento da refeição, contra a apresentação do respectivo recibo.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Subsídio de trabalho nocturno

1- Para efeitos do presente acordo, considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- O trabalho nocturno é remunerado com um acréscimo de 25 % do valor da remuneração horária.

3- A remuneração por trabalho nocturno é acumulável com outros acréscimos remuneratórios a que o trabalhador tenha direito.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Subsídio de isenção de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos de horário e não sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho têm direito a, pelo menos, um subsídio mensal igual a 20 % da sua retribuição base.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores têm direito a receber, por cada dia de trabalho efectivo, uma comparticipação para alimentação nunca inferior à estabelecida para a função pública.

2- Os trabalhadores com horário a tempo inteiro terão direito ao subsídio previsto no número anterior desde que prestem, no mínimo, um dos períodos do seu trabalho diário.

3- Em caso de falta injustificada, independentemente da sua duração, o trabalhador perde o direito ao subsídio previsto no número 1.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

Além da retribuição correspondente ao seu período de férias, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de montante igual ao da retribuição mensal definida de acordo com o estabelecido na cláusula 44.<sup>a</sup> que será pago juntamente com a retribuição do mês de julho, ou, caso o trabalhador pretenda gozar as suas férias em período anterior, proporcionalmente, antes do início do gozo das mesmas.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio igual à remuneração base mensal, acrescida de todas as prestações pecuniárias com carácter periódico e regular, que normalmente auferem, constantes da cláusula 44.<sup>a</sup>

2- No ano de admissão, bem como no ano de cessação do contrato de trabalho, o montante do subsídio de natal é proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano civil.

3- No ano de suspensão ou reinício do contrato de trabalho, aplica-se o disposto no número anterior.

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

## CAPÍTULO XII

### Feriados, férias, licenças e faltas

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Feriados

1- Os feriados obrigatórios são:

- 1 de janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- Corpo de Deus;
- 10 de junho;
- 15 de agosto;
- 5 de outubro;
- 1 de novembro;
- 1 de dezembro;
- 8 de dezembro;
- 25 de dezembro.

2- São para todos os efeitos considerados feriados, para além dos enunciados no número anterior:

- a) A Terça-Feira de Carnaval;
- b) O feriado municipal da localidade onde se situa o estabelecimento no qual o trabalhador presta serviço, ou outro dia, por acordo entre o empregador e o trabalhador.

3- É vedada a prestação de trabalho suplementar para com-

pensar feriados obrigatórios ou concedidos pelo centro de formação.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Férias

1- Os trabalhadores ao serviço do CINFU têm direito a um período anual de férias remunerado com a duração de 22 dias úteis, salvo o disposto na cláusula seguinte.

2- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana, com excepção dos feriados e dias de descanso semanal.

3- Para além dos 22 dias referidos no número 1, os trabalhadores terão ainda direito a um dia de férias adicional por cada dez anos de serviço efectivo prestado no CINFU, a gozar no ano em que completa a antiguidade.

4- O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

5- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre os trabalhadores e o CINFU.

6- Na falta de acordo, o empregador marca as férias nos termos da lei, entre 1 de maio e 31 de outubro, que não podem ter início em dia de descanso semanal do trabalhador, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores, ou na sua falta, a comissão intersindical ou a associação sindical representativa do trabalhador interessado.

7- Em qualquer dos casos previstos no número anterior, o trabalhador gozará sempre, no mínimo, um período de dez dias úteis consecutivos de férias.

8- Será elaborado um mapa de férias que o CINFU afixará nos locais de trabalho até 15 de abril do ano em que as férias vão ser gozadas, mantendo-se afixado até 31 de outubro.

9- Na marcação do período de férias será assegurado o seu gozo simultâneo pelos cônjuges ou pessoas que vivam em união de facto ou economia comum que estejam ao serviço do CINFU, se nisso tiverem conveniência, salvo se houver prejuízo grave para o CINFU.

10- 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.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Aquisição do direito a férias

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

2- No ano da admissão o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato até ao máximo de 20 dias.

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

Cláusula 57.<sup>a</sup>

**Adiamento ou interrupção de férias por iniciativa da entidade empregadora**

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

2- A interrupção das férias deverá permitir o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 58.<sup>a</sup>

**Alteração do período de férias por parte do trabalhador**

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

2- A marcação do novo período de férias será feita por acordo entre as partes.

3- Não havendo acordo, o período de férias será gozado em data a designar pelo CINFU.

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

5- Se a cessação do impedimento ocorrer depois de 31 de dezembro do ano em que se vencerem as férias não gozadas, o trabalhador tem direito a gozá-las até 30 de junho do ano civil subsequente.

Cláusula 59.<sup>a</sup>

**Irrenunciabilidade do direito a férias**

O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, fora dos casos previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador, sem prejuízo de, em qualquer caso, dever ser assegurado o gozo efectivo de vinte dias de férias.

Cláusula 60.<sup>a</sup>

**Não cumprimento da obrigação de conceder férias**

Se o CINFU obstar com culpa, total ou parcialmente, ao gozo das férias nos termos deste AE, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias em falta, sem prejuízo do direito de o trabalhador gozar efectivamente o tempo em falta até 30 de junho do ano civil subsequente.

Cláusula 61.<sup>a</sup>

**Doença no período de férias**

1- Se durante as férias o trabalhador adoecer, o tempo de doença não contará como tempo de férias.

2- Quando se verificar a situação prevista nesta cláusula,

o trabalhador deverá comunicar com a maior brevidade possível ao CINFU o dia de início da doença, bem como o seu termo, e comprová-la nos termos da lei.

3- As férias não gozadas por impedimento de doença serão remarcadas por acordo entre o CINFU e o trabalhador, aquando da comunicação prevista no número anterior.

Cláusula 62.<sup>a</sup>

**Cumulação de férias**

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois ou mais anos, salvo o disposto nos números seguintes.

2- Os trabalhadores terão direito a acumular férias de dois anos, nos casos previstos na lei.

3- Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano até ao máximo de metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com o CINFU ou nos casos previstos neste AE.

Cláusula 63.<sup>a</sup>

**Efeito nas férias da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado**

1- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo de férias já vencidas, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito ao gozo das férias após o termo do impedimento na medida do remanescente do período anteriormente marcado.

3- No ano de cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior o trabalhador tem direito a férias nos termos da cláusula 56.<sup>a</sup>, números 2 e 3.

Cláusula 64.<sup>a</sup>

**Efeitos da cessação do contrato de trabalho em relação às férias**

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

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

3- Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

4- Cessando o contrato após impedimento prolongado do trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

Cláusula 65.<sup>a</sup>

**Concessão da Licença sem retribuição**

O CINFU pode atribuir ao trabalhador, a pedido fundamentado e escrito deste, licenças sem retribuição.

Cláusula 66.<sup>a</sup>

**Efeitos da licença sem retribuição**

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

2- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

3- O trabalhador beneficiário de licença sem retribuição mantém o direito ao lugar, figurando nos mapas de pessoal do CINFU.

Cláusula 67.<sup>a</sup>

**Definição de falta**

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

Cláusula 68.<sup>a</sup>

**Faltas**

1- No CINFU, as faltas do pessoal ao trabalho poderão merecer uma das seguintes classificações:

- a) Justificadas;
- b) Injustificadas.

2- As faltas serão classificadas com a observância rigorosa das normas que a seguir se estabelecem.

Cláusula 69.<sup>a</sup>

**Faltas justificadas**

1- Só poderão merecer a classificação de justificadas as faltas que o Código do Trabalho considera expressamente como tais.

2- Consideram-se ainda justificadas as faltas seguintes:

a) Por falecimento de familiares ou equiparados nos termos previstos no quadro seguinte:

Avós	2 dias consecutivos
Avós do cônjuge	2 dias consecutivos
Bisavós	2 dias consecutivos
Bisavós do cônjuge	2 dias consecutivos
Bisnetos	2 dias consecutivos
Bisnetos do cônjuge	2 dias consecutivos
Cônjuge	5 dias consecutivos
Cunhados	2 dias consecutivos
Enteados	5 dias consecutivos
Filhos	5 dias consecutivos
Genros/noras	5 dias consecutivos
Irmãos	2 dias consecutivos
Madrasta/padrasto	5 dias consecutivos
Netos	2 dias consecutivos

Pais	5 dias consecutivos
Sogros	5 dias consecutivos
Tios, primos direitos e sobrinhos	O tempo do funeral
Pessoa equiparada a cônjuge que viva em união de facto ou comunhão de mesa e habitação há mais de 2 anos	5 dias consecutivos

b) Por motivo de casamento, 15 dias seguidos, subsequentes ao casamento;

c) Por imposição de autoridade judicial, tributária, militar ou policial, por motivo não imputável ao trabalhador;

d) As previstas na lei para o trabalhador estudante, e nos termos aí constantes;

e) Por motivo de candidatura a eleição para cargos públicos, nos termos da correspondente lei eleitoral;

f) Por motivo de assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente, a filhos, adoptados ou enteado menores ou ainda, e em substituição dos progenitores, a neto menor ou, independentemente da idade, com deficiência crónica;

g) Por motivo de nascimento de netos que sejam filhos de adolescentes com idade inferior a 16 anos, desde que consigo vivam em comunhão de mesa e habitação, até 30 dias consecutivos a seguir ao nascimento;

h) Por motivo de assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente, a neto menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, em substituição dos progenitores;

i) Por motivo de assistência inadiável e imprescindível a filho, adoptado ou enteado menores, a neto ou a membro do agregado familiar do trabalhador (cônjuge ou pessoa que vive em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha recta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral), acrescendo um dia por cada filho, enteado ou adoptado além do primeiro;

j) No que respeita à alínea anterior é concedida ao trabalhador a possibilidade de faltar, sem perda de remuneração, o tempo estritamente necessário para consulta médica dos filhos menores. O trabalhador deverá apresentar sempre a respectiva notificação/justificação, onde conste a hora de entrada e saída nos serviços médicos;

k) No caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se pelo período em que aquela durar, se se tratar de menores, ou de filho portador de deficiência ou com doença crónica, mas não pode ser exercido, simultaneamente pelo pai e pela mãe, ou equiparados;

l) Motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

m) Por motivo de exercício das suas funções específicas, por parte dos delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais, conforme os termos previstos nas cláusulas 27.<sup>a</sup> a 29.<sup>a</sup> deste AE;

n) Por motivo de exercício das suas funções específicas, por parte de elemento da comissão de trabalhadores, num crédito de 25 horas mensais;

o) As faltas dadas pelos trabalhadores que façam parte das direcções das Associações Sindicais, em exercício da actividade sindical, conforme os termos previstos nas cláusulas 27.ª a 29.ª deste AE;

p) As ausências não superiores a 4 horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável de educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor.

3- O disposto nas alíneas *f), h), i), j), k) e p)* do número 2 é aplicável aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela ou confiada a guarda da criança, por decisão judicial ou administrativa.

#### Cláusula 70.ª

##### Efeitos das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador salvo o que a seguir se dispõe.

2- Sem prejuízo de outras disposições legais, determinam perda de retribuição, as faltas previstas no número 2 do artigo 255.º do Código do Trabalho, a saber:

a) Por motivo de doença desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de protecção na doença;

b) Acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As que por lei sejam como tal consideradas, quando excedam 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pelo CINFU;

e) As previstas no artigo 252.º do Código de Trabalho.

3- Também não dão direito a retribuição as faltas previstas nas alíneas *f), g), h), i) e k)* do número 2 da cláusula anterior.

### CAPÍTULO XIII

#### Condições particulares ou especiais de trabalho

#### Cláusula 71.ª

##### Maternidade e paternidade

Rege-se pelo disposto no Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril e no Código do Trabalho.

#### Cláusula 72.ª

##### Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes

1- O CINFU garantirá a todos os trabalhadores que comprovem, nos termos da lei, a sua condição de trabalhadores estudantes a mesma oportunidade de se valorizarem, qualquer que seja a sua função na empresa, concedendo-lhes as regalias previstas na lei e ainda as seguintes:

a) Tendo em conta a cabimentação orçamental, o CINFU custeará, em relação a qualquer trabalhador que revele aptidão para o efeito, todas as despesas inerentes à frequência de

curso que sejam considerados de interesse para a prossecução dos objectivos do CINFU, nomeadamente, pós-graduação em instituição de ensino público;

b) O horário de trabalho de trabalhador-estudante deve, sempre que possível, ser ajustado de modo a permitir a frequência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino. Quando não seja possível a aplicação do atrás referido o trabalhador-estudante tem direito a dispensa de trabalho para frequência de aulas, se assim o exigir o horário escolar, sem perda de direitos, e que conta como prestação efectiva de trabalho, nos termos legais;

c) Os trabalhadores-estudantes têm direito a faltar, sem perda de remuneração, o tempo indispensável à prestação de provas de exame e ainda no dia anterior às mesmas, além dos dias indispensáveis às viagens, se a elas houver lugar, nos termos da legislação em vigor.

2- O regime previsto nesta cláusula é, ainda, integrado pelas disposições legais mais favoráveis.

#### Cláusula 73.ª

##### Ausências ao serviço

1- São consideradas para todos os efeitos, incluindo a retribuição, como serviço efectivo as seguintes ausências ao serviço:

a) Por doação de sangue;

b) Até 3 dias em média por mês, aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, pelo tempo necessário a acorrer a sinistro ou acidente e ainda pelo tempo e moldes necessários à sua participação em acções de formação contínua, ministrada para efeitos das funções decorrentes do estatuto de bombeiros voluntários;

c) Os dias 24 e 31 de dezembro, como sendo as vésperas do dia de Natal e de Ano Novo, respectivamente;

d) Por motivo de força maior, devidamente comprovado e atendível, nomeadamente cataclismo, inundação, tempestade ou situação extraordinária semelhante, pelo tempo indispensável;

e) As tolerâncias de ponto concedidas aos trabalhadores da Administração Pública.

### CAPÍTULO XIV

#### Regalias sociais

#### Cláusula 74.ª

##### Apoio financeiro à inscrição e frequência de cursos de formação académica/profissional

Desde que previamente autorizada e tendo em conta a cabimentação orçamental, o CINFU apoiará financeiramente a inscrição e frequência de cursos de formação académica/profissional por parte dos trabalhadores ao seu serviço, se a iniciativa do trabalhador se revelar de interesse directo para o CINFU.

## CAPÍTULO XV

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1- Nos 15 dias seguintes à publicação do AE em *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), as suas partes outorgantes realizarão reunião para constituir a respectiva comissão paritária com competência para interpretar e integrar o presente AE e que funcionará enquanto este estiver em vigor, na qual se procederá à apresentação da identificação e credencial de cada representante (quer efectivo quer suplente) de cada uma das partes, bem como à elaboração e assinatura da respectiva acta de constituição, as quais serão seguidamente depositadas para publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- As reuniões de constituição e as de funcionamento da comissão paritária iniciar-se-ão às 14h00 e terão lugar na sede do CINFU, onde este disponibilizará da parte da manhã, caso lhe seja antecipadamente solicitado, uma sala para a parte sindical proceder à respectiva preparação e/ou contacto com trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes.

3- A elaboração e concretização quer das actas-minuta quer das actas finais dactilografadas da comissão paritária bem como de demais documentos, expediente e diligências necessários à preparação e envio para depósito e publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego* das respectivas deliberações são cometidos à parte sindical.

4- A comissão paritária é integrada por igual número de representantes do CINFU e da parte sindical, tendo cada um 2 membros efectivos e 2 membros suplentes para substituição de membro(s) efectivo(s) por ausência ou impedimento respectivos, todos eles devidamente credenciados e com indicação da qualidade em que integram a comissão, sendo a sua composição alvo de publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego*.

5- Os membros da comissão paritária podem ser substituídos pela parte que os nomeou, a todo o tempo, mediante comunicação escrita à outra parte e publicação dessa mesma alteração em *Boletim do Trabalho e Emprego*.

6- Os membros da comissão paritária podem fazer-se acompanhar de dois assessores que não têm direito a voto, sem necessidade de credenciação, devendo a comparência e identificação destes constar da acta da respectiva reunião.

7- A comissão paritária reunirá:

a) Ordinariamente, na primeira sexta-feira dos meses de fevereiro, Junho e Outubro ou, havendo coincidência com dia feriado, no dia útil imediatamente anterior, salvo alteração que seja acordada entre as partes, em princípio, em reunião precedente;

b) Extraordinariamente, a requerimento de qualquer das partes em convocatória dirigida à outra, com antecedência mínima de 15 dias, e que conterà a data, hora e a ordem de trabalhos dessa reunião.

8- Em caso de impedimento imprevisto de uma das partes, esta comunicá-lo-á à outra, até 48 horas antes da data da reunião, indicando simultaneamente data e hora alternativas, de entre os 10 dias úteis seguintes ao inicialmente previsto.

9- A ordem de trabalhos de reunião da comissão paritária é, em caso de ordinária, a que tiver sido acordada em reunião anterior e, em caso de extraordinária, a que constar da comunicação referida na alínea b) do número 7 desta cláusula, sem prejuízo de poder ser aditada, por qualquer das partes, com a antecedência mínima de 8 dias face à data da reunião agendada.

10- De cada reunião da comissão paritária será lavrada acta que deverá conter, além das referências habituais, uma súmula que indique as matérias abordadas, a síntese da posição de cada uma das partes e o texto integral das deliberações alcançadas sendo, por fim, lida, aprovada e assinada no final da reunião a que respeita, ficando cada uma das partes com uma cópia assinada.

11- A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes dois membros de cada uma das partes.

12- As deliberações da comissão paritária são tomadas por unanimidade, imediatamente depositadas para publicação e, logo que publicadas em *Boletim do Trabalho e Emprego*, passam a fazer, para todos os efeitos, parte integrante do presente AE.

13- Cada deliberação da comissão paritária produz efeitos a partir da data em que foi tomada, salvo se outra for expressamente fixada na respectiva deliberação.

14- Na data de deliberação da comissão paritária, o CINFU emitirá simultaneamente ordem de serviço onde constará o conteúdo e a data de produção de efeitos da mesma, com conhecimento a todos os trabalhadores ao seu serviço.

15- O tempo despendido por trabalhador que esteja ao serviço do CINFU com deslocação, preparação e presença em reunião da comissão paritária ou na que se realizar na manhã do mesmo dia com os membros da parte sindical nessa comissão será considerado, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, na parte que for coincidente com o respectivo horário normal de trabalho.

16- As partes podem acordar, a todo o tempo, e em sede de comissão paritária, alterações às regras de funcionamento desta comissão, as quais terão de constar de acta e deliberação respectivas.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Princípio da maior favorabilidade

O regime contido neste AE só poderá ser afastado por contrato individual de trabalho desde que neste se consagrem disposições mais favoráveis para o trabalhador.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Legislação imperativa

Cada uma das disposições contidas neste AE só poderá ser afastada por legislação que se sobreponha, e enquanto tal ocorrer, ao presente AE.

## ANEXO I

**Enquadramento profissional das carreiras**

Categoria	Conteúdo funcional geral	Habilitações mínimas
Formador/técnico especialista	Funções de formador e de estudo, desenvolvimento e aplicação de métodos e processos de natureza técnico-científica complexa, respeitante aos diversos campos de actividade.	Licenciatura
Formador/técnico Técnico de formação Técnico de contabilidade	Funções de formador e outras de natureza executiva ou prática de conteúdo técnico, com base no conhecimento ou adaptação de métodos e processos, respeitante aos diversos campos de actividade, exigindo conhecimentos técnicos complexos. Funções de estudo e aplicação de métodos e processos de natureza técnica, respeitante aos diversos campos de actividade, exigindo conhecimentos complexos e domínio da legislação aplicável.	12.º ano de escolaridade, curso de formação profissional e certificado de competência/formação em contabilidade

## ANEXO II

## Artigo 3.º

**Normas de transição das carreiras e grelha salarial**

## Artigo 1.º

**Transição para as novas carreiras**

O trabalhador é integrado na categoria que corresponde às funções desempenhadas, conforme quadro do anexo I e os articulados e quadro deste anexo II.

## Artigo 2.º

**Data de transição**

A transição dos trabalhadores do CINFU para os novos níveis de qualificação, categorias e posições remuneratórias produz efeitos à data de entrada em vigor do presente acordo de empresa.

**Princípio geral de transição**

Da transição para as novas categorias, a que se reporta o quadro do anexo II, não pode resultar diminuição da remuneração do trabalhador.

## Artigo 4.º

**Enquadramento remuneratório**

O trabalhador transita para a posição remuneratória da nova categoria profissional, a que corresponda remuneração igual à que actualmente auferir ou, caso não haja essa coincidência, para aquela que tenha remuneração imediatamente superior.

## Artigo 5.º

**Grelha salarial**

A grelha salarial para o ano 2021, com efeitos a 1 de janeiro de 2021, é a que consta do quadro seguinte.

**Tabela salarial 2021**

Categoria	Escala remuneratória												
	1.º	2.º	3.º	4.º	5.º	6.º	7.º	8.º	9.º	10.º	11.º	12.º	13.º
Formador/ técnico especialista	1 246,00 €	1 326,00 €	1 406,50 €	1 486,50 €	1 567,00 €	1 647,00 €	1 727,50 €	1 807,50 €	1 888,00 €	1 968,00 €	2 058,50 €	2 148,50 €	2 239,00 €
Formador/ técnico Técnico de formação Técnico de contabilidade	1 122,50 €	1 193,00 €	1 263,00 €	1 333,00 €	1 403,50 €	1 473,50 €	1 544,00 €	1 614,00 €	1 684,00 €	1 754,50 €	1 824,50 €	1 895,00 €	1 968,00 €

ANEXO III

**Sistema de avaliação do desempenho**

A - Articulado

Artigo 1.º

**Objectivos do sistema**

1- O sistema de avaliação do desempenho visa:

a) Contribuir para a melhoria do desempenho e qualidade de serviço e para a promoção da formação e motivação profissionais e desenvolvimento de competências de todos os trabalhadores;

b) Permitir ao CINFU reconhecer o desempenho individual dos seus trabalhadores, em certo período de tempo, com base num conhecimento sistemático e o mais possível objectivo da sua actuação na relação de trabalho;

c) Facilitar às chefias um instrumento de gestão dos seus recursos humanos, dotando-as com a possibilidade de tomada de decisão em bases informativas mais objectivas e reconhecidas por todos os agentes intervenientes;

d) Permitir detectar potencialidades de evolução profissional dos trabalhadores, as suas capacidades de adaptação a novas situações profissionais e eventuais necessidades de formação;

e) Melhorar a comunicação entre chefias e subordinados, designadamente através da determinação conjunta de factores críticos de sucesso para um bom desempenho organizacional;

f) Prosseguir uma política salarial motivadora pelo reconhecimento do bom desempenho e que fundamente a progressão na categoria profissional.

Artigo 2.º

**Âmbito de aplicação**

O sistema de avaliação de desempenho é aplicável a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente ae que estejam a exercer funções há mais de 6 meses, integrados nas diversas categorias do quadro de pessoal do CINFU.

Artigo 3.º

**Periodicidade**

1- A avaliação do desempenho dos trabalhadores é de carácter anual.

2- A avaliação respeita ao desempenho do ano civil anterior.

Artigo 4.º

**Factores de avaliação**

A avaliação de desempenho dos trabalhadores ao serviço do CINFU incide sobre os factores constantes de «Documento 4 - Grelha de avaliação» integrante deste anexo.

Artigo 5.º

**Avaliação final**

1- A avaliação de cada um dos factores do sistema de avaliação de desempenho é feita numa escala de 1 a 5.

2- A avaliação final é expressa em menções qualitativas em função das pontuações finais globais, obtida pela média aritmética dos factores, nos seguintes termos:

a) Desempenho Excelente, correspondendo a uma avaliação final igual ou superior a 4 valores;

b) Desempenho Bom, correspondendo a uma avaliação final entre 3 e 3,999 valores;

c) Desempenho Adequado, correspondendo a uma avaliação final entre 2 e 2,999 valores;

d) Desempenho Insuficiente, correspondendo a uma avaliação final inferior a 2 valores.

Artigo 6.º

**Competência para avaliar**

1- A avaliação de desempenho é assumida pelo titular que chefia e/ou coordena o posto de trabalho (chefia imediata), o qual detém a responsabilidade de coordenar todas as fases de desenvolvimento do processo.

2- O superior hierárquico referido no ponto anterior terá competência para apreciar desde que, durante o período a que reporta o processo de avaliação, tenha chefiado o avaliado durante, pelo menos, 6 meses.

Artigo 7.º

**Competências do director do CINFU**

No sistema de avaliação de desempenho, compete ao director do CINFU, nomeadamente:

a) Coordenar e controlar o processo de avaliação anual, de acordo com os princípios e regras definidos no presente AE;

b) Decidir das reclamações dos avaliados, após o parecer da comissão paritária caso este exista;

c) Homologar as avaliações anuais, até ao fim do mês de março.

Artigo 8.º

**Reclamação e recurso**

1- Pode o trabalhador apresentar reclamação junto do director do CINFU, caso não concorde com a avaliação tida, em requerimento devidamente fundamentado, nos primeiros 10 dias úteis após conhecimento da avaliação.

2- Ou, requerer junto do director do CINFU a apreciação da comissão paritária, sendo que esta tem 10 dias úteis para se pronunciar, dando a conhecer o seu parecer ao avaliado e ao director do CINFU.

3- Depois de tomar conhecimento da apreciação da comissão paritária, o avaliado tem 10 dias úteis para apresentar reclamação junto do director do CINFU.

4- Caso o avaliado não opte por requerer a apreciação da

comissão paritária, pode o director do CINFU requerer a mesma apreciação.

5- A decisão do director do CINFU é proferida no prazo de 5 dias úteis ou, no caso de ter requerido a apreciação da comissão paritária, de 15 dias úteis.

6- Nos 10 dias úteis posteriores ao seu conhecimento da decisão do director do CINFU, o avaliado pode dela reclamar junto do conselho de administração do CINFU.

7- O conselho de administração do CINFU proferirá a sua decisão na sua reunião imediatamente posterior à data desta reclamação, e sempre até à última semana do mês de abril do mesmo ano.

#### Artigo 9.º

##### **Comissão paritária**

1- É criada uma comissão paritária com competência consultiva para apreciar as avaliações, por solicitação escrita e fundamentada do avaliado ou do director do CINFU.

2- A comissão paritária é composta por quatro vogais, sendo dois representantes da direcção do CINFU, designados pelo respectivo director, e dois representantes dos trabalhadores, por estes eleitos, de 2 em 2 anos, no mês de outubro.

3- A comissão paritária da avaliação pode solicitar, por escrito, a avaliadores e avaliados, os elementos que julgar convenientes, entre os quais relatório de avaliação.

#### Artigo 10.º

##### **Procedimentos e calendarização**

1- Até final do mês de janeiro de cada ano é feita a avaliação em relação ao ano anterior, pelo respectivo avaliador, em reunião individual.

2- Até final do mês de março de cada ano deverão estar concluídos todos os procedimentos sobre reclamação e audição da comissão paritária.

3- Até final do mês de abril, as avaliações são homologadas e dadas a conhecer a cada avaliado, individualmente.

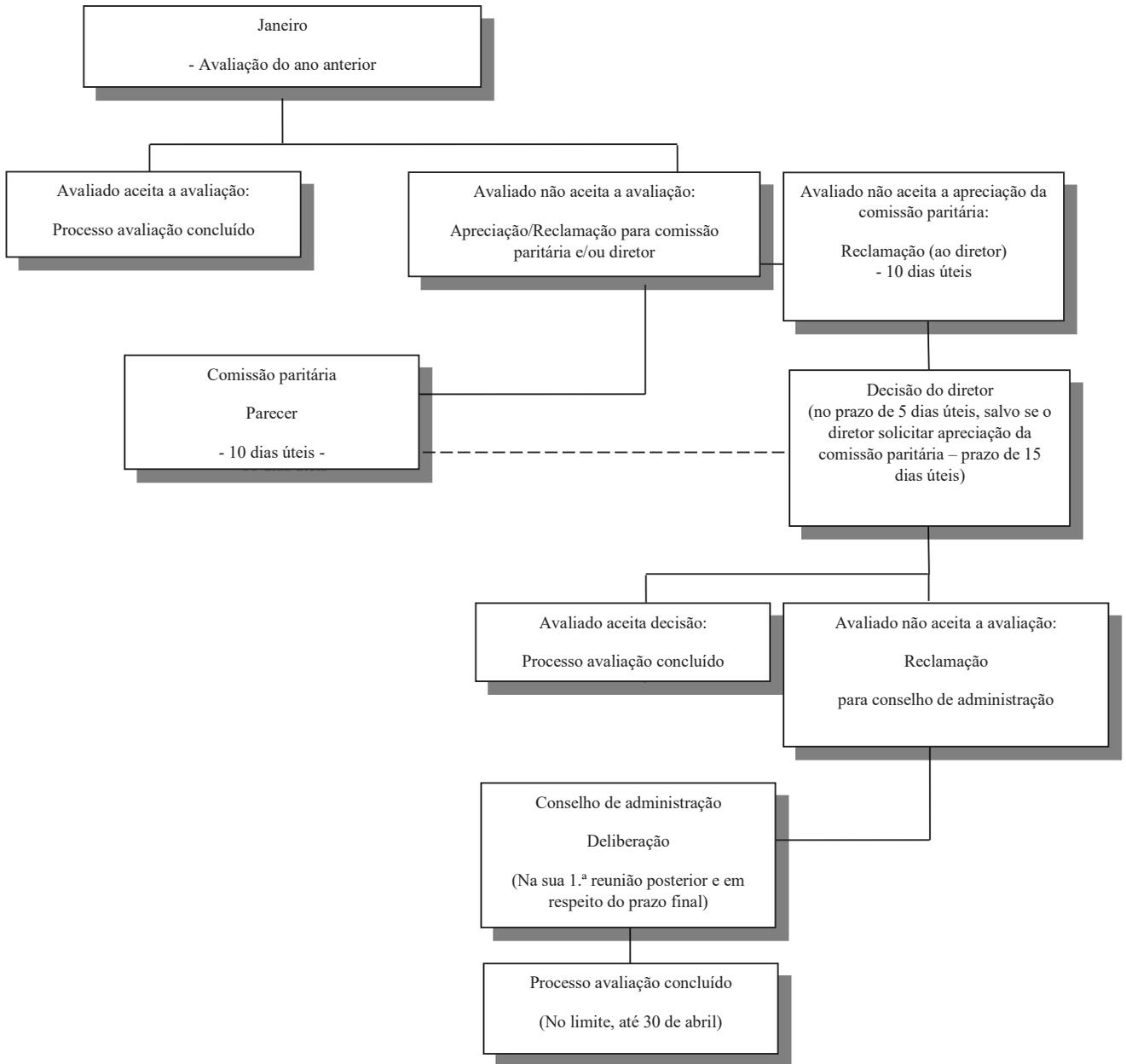
#### Artigo 11.º

##### **Confidencialidade**

1- O processo da avaliação do desempenho tem carácter confidencial, devendo os instrumentos de avaliação de cada trabalhador ser arquivados no respectivo processo individual.

2- Todos os intervenientes no processo, excepto o avaliado, ficam obrigados ao dever de sigilo sobre a matéria.

B - Fluxograma



C - Documentos de suporte

**Documento 1 - Folha de rosto**

Período a que respeita a avaliação: de ...../...../..... a ...../...../.....

Avaliação: .....

Nome do avaliado: .....

Categoria: .....

Nome do avaliador: .....

**Documento 2 - Acta da reunião (inicial)**

Em reunião realizada ..... (local), em ...../...../..... (data), entre ..... (nome) - avaliador e ..... (nome) - avaliado, o primeiro deu a conhecer ao segundo a grelha de avaliação estabelecida em «Documento 4 - Grelha de avaliação» do anexo III do AE.

Ficou acordado que a respectiva avaliação irá incidir sobre todos os factores previstos e acordados na grelha de avaliação.

Nesta data foram facultadas ao avaliado fotocópias:

- a) Da presente acta, após respectiva assinatura pelo avaliador e pelo avaliado;
- b) Da grelha de avaliação estabelecida em «Documento 4 - Grelha de avaliação» do anexo III do AE;
- c) E da grelha de avaliação acordada entre avaliado e avaliador.

O avaliador .....

O avaliado .....

**Documento 3 - Acta de reunião (avaliação atribuída)**

Em reunião realizada ..... (local), em ...../...../..... (data), entre ..... (nome) - avaliador e ..... (nome) - avaliado, o primeiro deu a conhecer ao segundo a avaliação atribuída: .....

O avaliado é informado que caso não concorde com a avaliação que lhe foi atribuída poderá dela reclamar, nos termos de «A - Articulado» do anexo III do AE e, nomeadamente, do seu artigo 8.º

Nesta data foram facultadas ao avaliado fotocópias:

- a) Da presente acta, após respectiva assinatura pelo avaliador e pelo avaliado;
- b) Da grelha de avaliação estabelecida em «Documento 4 - Grelha de avaliação» do anexo III do AE; e,
- c) Da grelha de avaliação acordada entre avaliado e avaliador.

O avaliador .....

O avaliado .....

**Documento 4 - Grelha de avaliação**

Nome: .....								
	Factores	Valores					Factor aplicável	Pontuação
		1	2	3	4	5		
1	Qualidade de trabalho (avalia a perfeição do trabalho realizado, tendo em conta a frequência e gravidade dos erros)	Erros e imperfeições graves e frequentes	Erros que exigem acompanhamento e correcções frequentes	Eatisfatório e sem deficiências	Satisfaz bastante pela perfeição revelada	Destaca-se pela sua qualidade e rigor		
2	Quantidade de trabalho (Avalia a rapidez de execução das tarefas, sem prejuízo da qualidade)	Atrasos que prejudicam o funcionamento do serviço	Dificuldade em realizar as tarefas nos prazos	Executa as tarefas nos prazos	Rapidez e oportunidade na execução das tarefas	Grande rapidez de execução sem detrimento da qualidade		
3	Conhecimentos profissionais (Avalia os conhecimentos relativos às exigências da função)	Conhecimentos profissionais insuficientes com prejuízo para o serviço	Conhecimentos profissionais com lacunas	Conhecimentos profissionais adequados às exigências das tarefas	Conhecimentos profissionais que habilitam a resolução de problemas complexos	Conhecimentos profissionais profundos que ultrapassam as exigências		
4	Adaptação profissional (Avalia a facilidade de ajustamento a novas tarefas e funções)	Resistência à mudança e dificuldade de adaptação a novas tarefas ou situações	Dificuldade de adaptação a novas tarefas ou situações	Adaptação satisfatória a novas tarefas ou situações	Boa adaptação a novas tarefas ou situações	Excepcional adaptação à mudança e à superação de dificuldades		
5	Aperfeiçoamento profissional (Avalia o interesse demonstrado em melhorar os conhecimentos profissionais e em corrigir defeitos e pontos fracos)	Desinteresse em adquirir novos conhecimentos e em melhorar a qualidade do trabalho	Pouco interesse em adquirir novos conhecimentos e em melhorar a qualidade do trabalho	Interesse em adquirir novos conhecimentos e em melhorar a qualidade do trabalho	Muito interesse em adquirir novos conhecimentos e em melhorar a qualidade do trabalho	Interesse metódico em melhorar os conhecimentos e a qualidade do trabalho, pró-activo		
6	Iniciativa (Avalia a facilidade para, de moto próprio, procurar soluções para os problemas)	Não toma iniciativa	Toma iniciativa muito esporadicamente	Toma iniciativa apresentando resultados aceitáveis	Resolve problemas de forma acertada sem necessidade de orientação expressa	Age com independência e discernimento encontrando soluções pertinentes		

7	Criatividade (Avalia a iniciativa demonstrada para sugerir ou desenvolver novas soluções, considerando a adequação, objectivo e exequibilidade)	Não se esforça por sugerir ou desenvolver novas soluções ou são inadequadas	Demonstra algum esforço por sugerir ou desenvolver novas soluções mas nem sempre adequadas	Demonstra esforço por sugerir ou desenvolver novas soluções	Demonstra esforço por sugerir ou desenvolver novas soluções, normalmente adequadas e oportunas	Muito criativo, as soluções, apresentadas são adequadas e oportunas		
8	Responsabilidade (Avalia a capacidade de prever, julgar e assumir as consequências dos actos)	Não prevê nem assume as consequências dos seus actos	Nem sempre avalia as consequências dos seus actos	Pondera e assume as consequências dos seus actos	Revela ponderação e assume a responsabilidade de todos os actos que pratica	Revela elevada ponderação e assume integralmente a responsabilidade de todos os actos que pratica		
9	Assiduidade (Avalia a presença habitual e permanência no local de trabalho)	Falta ou sai muitas vezes do seu local de trabalho	Falta ou sai frequentemente do seu local de trabalho	Falta ou sai poucas vezes do seu local de trabalho	Só esporadicamente falta ou sai do seu local de trabalho	Não falta nem sai do seu local de trabalho		
10	Pontualidade (Avalia o cumprimento dos horários de trabalho)	Chega muitas vezes atrasado	Chega frequentemente atrasado	Chega atrasado poucas vezes	Só esporadicamente chega atrasado	Não chega atrasado		
11	Espírito de equipa (Avalia a facilidade de cooperação em trabalho e equipa e a criação de bom ambiente de trabalho)	Nunca coopera com o grupo, individualiza sempre o trabalho e cria mau ambiente de trabalho	Coopera com dificuldade e não cria bom ambiente de trabalho	Integra-se no grupo, coopera	Integra-se facilmente no grupo, esforça-se por cooperar e por criar bom ambiente de trabalho	Auxilia à integração no grupo e à cooperação e cria um excelente ambiente de trabalho		
12	Organização do trabalho (Avalia a capacidade de programar e executar as tarefas que lhe estão atribuídas)	Programa ou executa o trabalho com deficiências frequentes	Programa ou executa o trabalho com deficiências	Adequada programação ou execução do trabalho	Boa programação ou execução do trabalho	Muito boa programação ou execução do trabalho		
13	Capacidade para dirigir (chefias) (Avalia a capacidade para programar, orientar e controlar os trabalhadores a seu cargo)	Programa, orienta ou controla o trabalho ou os recursos com deficiências frequentes	Programa, orienta ou controla o trabalho ou os recursos com deficiências	Adequada programação, orientação ou controlo do trabalho ou dos recursos	Boa programação, orientação ou controlo do trabalho ou dos recursos	Muito boa programação, orientação ou controlo do trabalho ou dos recursos		
Nível de desempenho								
Avaliador				Avaliado				
...../...../.....				...../...../.....				

**Documento 5 - Grelha de avaliação acordada**

(Entre avaliador e avaliado, nos termos do documento 2)

Fundamentação da avaliação realizada:

Outros itens/informações relevantes:

Anexos:

Avaliado .....

...../...../.....

O avaliador .....

...../...../.....

**Documento 6 - Decisão do director do CINFU**

..... (nome), director do CINFU, tendo ponderado todos os elementos do processo de avaliação do avaliado .....(nome), ..... (carreira profissional), - avaliação (seus vários documentos), reclamação e parecer da comissão paritária (caso tenha sido requerido), os quais se anexam - , entendo que deverá ser atribuída a avaliação de ..... , pelos seguintes fundamentos:

O avaliado é informado que caso não concorde com a avaliação que aqui lhe foi atribuída poderá dela reclamar, nos termos de «A - Articulado» do anexo III do AE e, nomeadamente, do seu artigo 8.º

Nesta data, foram facultadas ao avaliado fotocópias da presente decisão e do parecer da comissão paritária (caso este tenha sido requerido).

O director ..... /...../.....  
O avaliado ..... /...../.....

**Documento 7 - Decisão do conselho de administração do CINFU**

.....(nome) - avaliador de ..... (nome) - avaliado, .....(categoria profissional), comunica ao avaliado a decisão proferida em sede de reclamação de avaliação.

Conforme extracto de acta do conselho de administração do CINFU realizada em ..... /...../..... , em anexo, deverá ser atribuída a avaliação de .....

Nesta data, foi facultada ao avaliado fotocópia assinada da presente comunicação bem como do extracto da acta do conselho de administração.

O avaliador ..... /...../.....  
O avaliado ..... /...../.....

Porto, 4 de agosto de 2021.

**Declaração**

Pelo Centro de Formação Profissional da Indústria de Fundição:

*Avelino de Araújo Leite*, presidente do conselho de administração.

*Luís Filipe do Valle Peixoto Villas-Boas*, vogal do conselho de administração.

*Manuel Augusto Ferreira Braga Lino*, vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte (STFPSN):

*Aurora Maria Ferreira Gomes*, mandatária.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS:

*Orlando Sérgio Machado Gonçalves*, mandatário.

A Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS, representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte - STFPSN.
- Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro - STFPSN.
- Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSRA.

Depositado em 25 de novembro de 2021, a fl. 173, do livro n.º 12, com o n.º 220/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo de empresa entre o Centro de Formação Profissional das Indústrias da Madeira e Mobiliário (CFPIMM) e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte (STFPSN) e outra**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito, vigência e conceitos**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

1- O presente acordo de empresa, referido neste acordo como AE, aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, o Centro de Formação Profissional das Indústrias da Madeira e Mobiliário (CFPIMM), doravante referido neste AE também como CFPIMM, e, por outra parte, os trabalhadores ao seu serviço, com contrato individual de trabalho filiados no Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte e na Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais, doravante referidos neste AE também como STFPSN e FNSTFPS, respectivamente, qualquer que seja o local de prestação de trabalho.

2- O presente AE aplica-se, cumpridos os formalismos legais necessários, ao Centro de Formação Profissional das Indústrias da Madeira e Mobiliário (CFPIMM) e a todas as suas delegações e departamentos existentes ou que se venham a constituir, cujo objecto da sua actividade se destine à formação profissional, e aos trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes, cujo número se estima em 21.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência**

1- O presente AE entra em vigor no dia da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de um ano, produzem efeitos a partir de 1 de janeiro e serão revistas anualmente.

3- O presente AE, com excepção da parte referida no ponto anterior, mantém-se em vigor até ser substituído por outro, não podendo ser denunciado antes do decurso do prazo mínimo de quatro anos contado a partir da sua entrada em vigor.

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**Denúncia e negociação**

1- O AE pode ser denunciado por qualquer uma das partes com a antecedência mínima de 3 meses relativamente ao termo dos prazos de vigência mínimos indicados na cláusula anterior.

2- A denúncia deve ser acompanhada de proposta de revisão e remetida à outra parte através de carta registada com aviso de recepção.

3- A contraparte deverá enviar à parte denunciante uma

contraproposta no prazo máximo de 30 dias a contar da data de recepção da proposta, também através de carta registada.

4- As reuniões de negociação iniciar-se-ão no prazo máximo de 15 dias a contar da data de recepção da contraproposta.

**CAPÍTULO II**

**Admissão e preenchimento de vagas**

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**Princípios gerais**

1- A admissão e selecção de trabalhadores no CFPIMM, qualquer que seja o contrato que depois venha a ser celebrado, assentam e processam-se com base nos seguintes pressupostos e procedimentos:

a) Definição prévia e objectiva das exigências do posto de trabalho a preencher, nomeadamente em relação a competências técnicas, académicas e de experiência;

b) Recurso preferencial ao recrutamento interno, abrangendo todos os trabalhadores ao seu serviço, que reúnam as condições exigidas para o desempenho das funções, atendendo a critérios objectivos.

2- Os respectivos avisos de recrutamento interno, contendo as exigências e competências requeridas, os métodos e critérios de selecção e apreciação, serão divulgados por meios idóneos, fornecendo todas as indicações necessárias sobre a candidatura e o processo de selecção.

3- Na sequência do recrutamento interno, pode o CFPIMM sujeitar o trabalhador a um período de estágio de três meses, durante o qual, qualquer das partes poderá tomar a iniciativa do regresso à situação anterior.

4- Durante o período de estágio, referenciado no número anterior, o trabalhador mantém a retribuição correspondente à situação anterior, contudo, logo que seja confirmado na nova situação, terá direito às diferenças remuneratórias desde o início do estágio.

5- Apenas quando o recrutamento interno fique deserto, ou se os candidatos não reunirem as condições exigidas, se recorrerá a recrutamento externo ao CFPIMM, devidamente publicitado.

6- A oferta de emprego será publicitada e incluirá obrigatoriamente a indicação do tipo de contrato a celebrar, o serviço a que se destina, a categoria, os requisitos exigidos e aqueles que constituem condição de preferência.

7- A apreciação das candidaturas bem como a aplicação dos métodos e critérios de selecção, quer em sede de recrutamento interno, quer externo caso venha a existir também, serão efectuadas pelo CFPIMM, sendo facultado aos concorrentes que o solicitem o conhecimento das decisões tomadas quanto às candidaturas ocorridas.

**Cláusula 5.<sup>a</sup>**

**Contrato de trabalho**

1- O contrato individual de trabalho constará de documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sen-

do um exemplar para a entidade empregadora e outro para o trabalhador, e conterà os seguintes elementos:

- a) Nome ou denominação e domicílio ou sede das partes;
- b) Categoria profissional;
- c) Período normal de trabalho;
- d) Local de trabalho e respectiva morada;
- e) Tipo de contrato e respectivo prazo, quando aplicável;
- f) Remuneração e prestações acessórias;
- g) Condições particulares de trabalho, quando existam;
- h) Duração do período experimental;
- i) Data de início do trabalho;
- j) Justificação dos motivos do contrato quando for a termo.

2- Na falta ou insuficiência do documento referido nas alíneas e) e j) do número anterior considera-se o contrato como celebrado sem termo resolutivo.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1- Salvo se o contrário for expressamente previsto no contrato individual de trabalho, a admissão dos trabalhadores é sempre feita a título experimental, tendo este período a duração máxima constante na alínea seguinte:

- a) Contratos por tempo indeterminado:
  - 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
  - 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, ou que desempenhem funções de confiança;
  - 240 dias para pessoal da direcção, consultores e quadros superiores.

2- Considera-se nula e de nenhum efeito, qualquer cláusula do contrato individual de trabalho que estipule períodos experimentais mais longos que os previstos no número anterior.

3- Mediante estipulação expressa constante do contrato individual de trabalho, pode ser excluído ou reduzido o período experimental.

4- Durante o período experimental qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização, salvo se o contrário tiver sido previsto no contrato individual de trabalho.

5- Findo o período de experiência, a admissão faz-se nos termos do contrato celebrado, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão a título experimental.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Processo biográfico individual

1- A cada trabalhador corresponderá um processo biográfico individual de que constarão, pelo menos, os elementos relativos ao nome, datas de nascimento e de admissão, modalidades dos contratos, carreira profissional, níveis de remuneração, outros abonos e incentivos recebidos, funções

desempenhadas, datas de início e termo das férias, licenças, faltas que impliquem perda de retribuição ou diminuição dos dias de férias, sanções disciplinares e outros elementos relativos à biografia profissional.

2- O processo biográfico individual é organizado pelo CFPIMM e só pode ser consultado, extraídas cópias ou certidões pelo próprio trabalhador ou por outrem com mandato escrito daquele, mesmo após a cessação do contrato de trabalho, bem como pelos órgãos de gestão do CFPIMM, sem prejuízo da competência própria das autoridades de inspecção e judiciárias.

3- O trabalhador tem o direito de extrair as fotocópias que entender do seu processo, justificando o pedido.

### CAPÍTULO III

#### Carreira e classificação profissional

##### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Níveis de qualificação, carreiras, categorias e escalões remuneratórios

1- O CFPIMM deve desenvolver uma política de gestão dos seus recursos humanos que motive e proporcione a evolução profissional dos seus trabalhadores, através de formação e de acesso a funções mais qualificadas em ordem a assegurar condições para desenvolvimento de carreiras profissionais abertas a todos os trabalhadores, nos limites das suas aptidões e capacidades.

2- Todo o trabalhador, seja qual for o contrato de trabalho celebrado, deverá encontrar-se classificado numa das carreiras constantes do anexo I, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas também constantes do anexo I, assim como encontrar-se inserido em carreira, categoria e escalão remuneratório da tabela remuneratória constante do anexo II, que fazem parte integrante do presente AE.

##### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Classificação profissional

1- O trabalhador deve exercer funções correspondentes às actividades para que foi contratado, sendo vedado ao CFPIMM utilizar os seus serviços em actividades que não caibam nas suas funções ou que não sejam afins ou funcionalmente conexas às do grupo profissional que ingressou e/ou em que se encontra integrado.

2- Sem prejuízo do exercício da actividade correspondente à carreira/categoria profissional respectiva, quando o interesse do serviço o exija, o trabalhador poderá ser temporariamente encarregado de tarefas não compreendidas no objecto do contrato, desde que tal não implique a diminuição da retribuição e/ou desvalorização profissional.

3- Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um estatuto mais benéfico, mesmo em termos remuneratórios, o trabalhador terá direito ao mesmo.

4- O trabalhador adquire a categoria correspondente às

funções que exerça nos termos do número 1, sempre que estas se prolonguem por mais de dois anos.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Progressão

A progressão consiste na mudança para o escalão remuneratório imediatamente superior, dentro da mesma categoria, desde que se verifiquem os seguintes requisitos:

a) A transição para o escalão remuneratório seguinte verificar-se-á quando o trabalhador atingir 3 anos de permanência num escalão;

b) Parecer favorável emitido pelo director;

c) Sem prejuízo do previsto nas alíneas anteriores, a emissão de parecer desfavorável, ratificado pelo conselho de administração, ocorrerá após audição do trabalhador e implicará a sua reapreciação no ano seguinte.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Promoção

1- A promoção consiste na mudança para a categoria profissional imediatamente superior da respectiva carreira.

2- As promoções previstas no número 1 efectuam-se exclusivamente com base no mérito profissional dos trabalhadores, sendo aprovadas pelo CA do CFPIMM, sob proposta do director.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal

O CFPIMM enviará ao STFPSN, até 31 de maio de cada ano, cópia dos quadros de pessoal, bem como os afixará em local visível e apropriado em todas as instalações fixas, na parte respeitante ao pessoal das respectivas instalações, nos termos da lei.

## CAPÍTULO IV

### Reclassificação profissional

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Definições

1- A reclassificação profissional consiste na atribuição de carreira diferente daquela que o trabalhador é titular, reunidos que estejam os requisitos legalmente exigidos para a nova carreira.

2- O CFPIMM não pode atribuir carreiras e categorias profissionais não previstas neste AE, sem prejuízo de recurso quando tal se tornar necessário, à comissão paritária, nos termos da cláusula 78.<sup>a</sup>, para criação de novas categorias.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Condições de aplicação

Darão lugar à reclassificação profissional as seguintes situações:

a) A alteração de funções ou a extinção de postos de trabalho, originadas, designadamente, pela introdução de novas

tecnologias e métodos ou processos de trabalho;

b) A desadaptação ou a inaptidão profissional do trabalhador para o exercício das funções inerentes à carreira e categoria que detém;

c) A aquisição de novas habilitações académicas e ou profissionais, desde que relevantes para as áreas enquadráveis nas atribuições e competências do CFPIMM;

d) O desajustamento funcional, caracterizado pela não coincidência entre o conteúdo funcional da carreira que o trabalhador é titular e as funções efectivamente exercidas;

e) Outras situações legalmente previstas.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Procedimentos

A reclassificação profissional depende da iniciativa do CFPIMM ou de requerimento fundamentado do trabalhador que detenha mais de 2 anos na categoria actual e se verifique o interesse e a conveniência do serviço.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Requisitos

São requisitos da reclassificação profissional:

a) A titularidade das habilitações literárias e das qualificações profissionais legalmente exigidas para o ingresso na nova carreira;

b) O parecer prévio do director do CFPIMM, homologado pelo conselho de administração.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Categoria e remuneração

1- Quando um trabalhador for objecto de reclassificação, tem direito à categoria menos elevada da nova carreira que integre remuneração base igual ou, na falta de coincidência, à remuneração base superior mais aproximada.

2- Quando a reclassificação ocorrer em caso de reabilitação profissional, e só possa efectuar-se para categoria com desenvolvimento remuneratório inferior, poder-se-á manter, por opção do trabalhador, o desenvolvimento da categoria de origem.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Antiguidade

O tempo de serviço prestado no escalão remuneratório de origem releva para progressão na nova categoria quando da reclassificação profissional resulte o mesmo escalão remuneratório.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Reabilitação profissional

Rege-se pelo disposto no Decreto-Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Provimento

Quando o quadro de pessoal do CFPIMM não tiver lugar

vago para o trabalhador reabilitado, o provimento faz-se em lugar a aditar e a extinguir quando vagar.

Cláusula 21.<sup>a</sup>

**Situações funcionalmente desajustadas**

1- O CFPIMM procederá, a contar da data de entrada em vigor do presente AE, à reclassificação obrigatória dos trabalhadores que vêm exercendo funções correspondentes a carreira distinta daquela em que estão integrados, desde que se verifiquem, cumulativamente, as seguintes condições:

- a) Exerçam essas funções há mais de dois anos até à data de entrada em vigor do presente AE;
- b) Possuam os requisitos habilitacionais e profissionais exigidos para o provimento na nova carreira;
- c) As funções que vêm assegurando correspondam a necessidades permanentes do serviço.

2- A reclassificação prevista no número anterior determina a transição para a categoria de ingresso, em lugares vagos ou a aditar ao quadro de pessoal, se necessário.

CAPÍTULO V

**Direitos, deveres e garantias das partes**

Cláusula 22.<sup>a</sup>

**Deveres gerais das partes**

1- O empregador e o trabalhador devem proceder de boa-fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respectivas obrigações.

2- Na execução do contrato de trabalho, as partes devem colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

Cláusula 23.<sup>a</sup>

**Deveres da entidade empregadora**

1- O CFPIMM obriga-se a:

- a) Cumprir todas as obrigações decorrentes deste AE e as disposições aplicáveis da legislação do trabalho;
- b) Reconhecer, nos termos da lei, os direitos de autor, ficando salvaguardado que todos os recursos pedagógicos ou didácticos criados no âmbito das relações laborais são propriedade do CFPIMM;
- c) Prestar ao STFPSN todos os esclarecimentos que lhe sejam solicitados relativos às relações de trabalho;
- d) Remeter até 31 de maio de cada ano, ao STFPSN o Balanço Social/Relatório Único;
- e) Deduzir nos salários e a enviar ao STFPSN, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que digam respeito, as quotizações dos trabalhadores nele sindicalizados, se estes tiverem individualmente declarado, por escrito, autorizar esta dedução ou tiverem solicitado expressamente tal dedução e envio.

2- O CFPIMM deve prestar igualmente aos trabalhadores os esclarecimentos por eles solicitados em relação a recla-

mações ou queixas que apresentem, decidindo, se for caso disso, sobre as questões suscitadas. A resposta deve ser dada no prazo máximo de 30 dias úteis.

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**Deveres dos trabalhadores**

São deveres dos trabalhadores:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com o CFPIMM;
- b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhe estejam confiadas;
- c) Guardar sigilo sobre todos os assuntos de natureza confidencial ou carácter reservado ou cuja divulgação infrinja a deontologia profissional;
- d) Cumprir as ordens e directivas dos responsáveis no que diz respeito à execução e disciplina do trabalho, em tudo o que não se mostre contrário aos direitos e garantias dos trabalhadores;
- e) Cumprir todas as obrigações decorrentes deste AE e as disposições aplicáveis da legislação do trabalho;
- f) Respeitar as normas de saúde, higiene e segurança no trabalho;
- g) Zelar pelo bom estado e conservação dos bens que lhe forem confiados pelo CFPIMM;
- h) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da qualidade dos serviços do CFPIMM, desde que se encontrem convenientemente assegurados os meios apropriados para o efeito;
- i) Guardar lealdade ao CFPIMM não negociando, por conta própria ou alheia, em concorrência com este, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócio;
- j) Participar no diagnóstico das necessidades de formação e frequentar as acções de formação profissional internas constantes do plano anual de formação do CFPIMM;
- k) Reconhecer que todos os recursos pedagógicos ou didácticos por si criados no âmbito das relações laborais são propriedade do CFPIMM.

Cláusula 25.<sup>a</sup>

**Garantias do trabalhador**

É proibido ao CFPIMM:

- a) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva de trabalho, nomeadamente mantendo o trabalhador inactivo;
- b) Diminuir a retribuição do trabalhador;
- c) Mudar o trabalhador para categoria inferior;
- d) Atribuir funções que impliquem desqualificação profissional;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo os casos previstos neste AE e nas disposições aplicáveis da legislação do trabalho;
- f) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores

exercçam os seus direitos, bem como aplicar-lhes sanções por causa desse exercício.

## CAPÍTULO VI

### Formação profissional

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1- O CFPIMM deve fomentar a formação interna e o aperfeiçoamento profissional, não só com o objectivo de melhorar os níveis de qualidade do serviço e de assegurar o desenvolvimento das potencialidades e aptidões dos trabalhadores, mas ainda como condição necessária para o acesso destes a funções mais qualificadas no âmbito de carreiras profissionais bem definidas e adequadas à evolução das diferentes áreas de actividade do CFPIMM para permitir reconversões, quando necessárias, e adaptações às novas tecnologias.

2- A frequência de cursos de formação interna ou de reciclagem autorizada pelo CFPIMM não pode prejudicar o trabalhador na sua retribuição e regalias, contando o tempo da formação para todos os efeitos como tempo de trabalho.

3- O CFPIMM obriga-se a passar um certificado de frequência e aproveitamento dos cursos de formação interna ou aperfeiçoamento profissional que ministrar.

4- Sempre que a formação seja frequentada fora do local habitual de trabalho, ou ultrapassem os limites de duração normal dos períodos de trabalho, são estabelecidas, por mútuo acordo, as condições de deslocação e de pagamento das horas que excedam aqueles limites.

5- Compete ao CFPIMM:

a) Promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade do CFPIMM;

b) Assegurar a cada trabalhador o direito individual à formação, através de um número mínimo anual de horas de formação, mediante acções desenvolvidas no CFPIMM ou a concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador;

c) Organizar a formação no CFPIMM e assegurar o direito a informação, consulta e participação dos trabalhadores e dos seus representantes com antecedência mínima de 2 meses em relação à sua concretização;

d) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Direito à formação profissional

1- No âmbito da formação profissional será garantido um mínimo de 40 horas anuais de formação certificada que anualmente abrangerá, pelo menos, 20 % dos trabalhadores ao serviço, de forma a que em cada período de 5 anos todos sejam abrangidos.

2- Aplicam-se igualmente as demais normas previstas no Código do Trabalho relativas à formação profissional.

## CAPÍTULO VII

### Saúde, higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Saúde, higiene e segurança no trabalho

Às matérias relativas à saúde, higiene e segurança no trabalho são aplicáveis as normas legais em vigor.

## CAPÍTULO VIII

### Actividade sindical

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Actividade sindical - Disposições gerais

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior dos serviços, nomeadamente através de membros da direcção, de delegados sindicais, de comissões sindicais e intersindicais, nos termos deste AE e das disposições legais aplicáveis.

2- A constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento das comissões sindicais ou intersindicais criadas serão da exclusiva responsabilidade dos sindicatos subscritores, sendo vedada ao CFPIMM qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores.

3- Os trabalhadores que sejam membros da direcção do STFPSN dispõem de um crédito de quatro dias remunerados por mês para o exercício das suas funções, que podem utilizar em períodos de meios-dias.

4- Os delegados sindicais, membros das comissões sindicais e intersindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas remuneradas por mês igual ao número de horas de um dia normal de trabalho e que conta, para todos os efeitos legais, como serviço efectivo.

5- As faltas dadas por membros da direcção do STFPSN, assim como dos delegados sindicais, e de membros das comissões sindicais e intersindicais, para o exercício das suas funções consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos legais, como serviço efectivo, salvo quanto à remuneração, no que excede os créditos referidos nos números 3 e 4 da presente cláusula.

6- É autorizada a distribuição no CFPIMM, sem interferência do bom funcionamento dos serviços, de comunicados e de quaisquer outros documentos subscritos pelo STFPSN ou pelos delegados sindicais ou comissão sindical, bem como a respectiva afixação em lugares apropriados, reservados pelo CFPIMM para esse efeito, situados no interior dos serviços devidamente assinalados, relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Reuniões

1- Os trabalhadores gozam do direito de reunião nos locais de trabalho, fora das horas de serviço.

2- Os trabalhadores têm direito a reunir-se, mediante con-

vocatória do STFPSN, durante o horário normal de trabalho até ao limite máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

3- A convocatória para as reuniões poderá definir os trabalhadores abrangidos e apenas a estes se computará o tempo do disposto no número 2 desta cláusula.

4- O STFPSN, nos termos dos números anteriores, comunicará, com a antecedência mínima de 2 dias úteis, à direcção do CFPIMM, cabendo a esta, até ao dia útil imediatamente seguinte ao do pedido, comunicar a disponibilização de local apropriado e de fácil acesso.

5- Os membros dos corpos gerentes do STFPSN ou outros representantes, desde que devidamente credenciados pelo STFPSN, podem participar nas reuniões, mediante comunicação à direcção do CFPIMM.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Comunicação de faltas para o exercício da actividade sindical

O STFPSN deverá comunicar, com o mínimo de um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que necessitam os respectivos membros para o exercício das suas funções, ou, em caso de imprevisibilidade, nos dois dias úteis imediatos ao primeiro dia em que faltarem.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Número e comunicação da identificação dos delegados sindicais com direito a crédito de horas

1- O CFPIMM, considerando ser um estabelecimento com menos de 50 trabalhadores sindicalizados, tem 1 delegado sindical.

2- O STFPSN comunicará ao CFPIMM a identificação do delegado sindical, bem como daquele que faça parte de comissões sindicais de delegados, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Direito a informação e consulta dos delegados sindicais

1- Os delegados sindicais têm direito a informação e consulta relativamente às matérias próprias das suas atribuições, nomeadamente o estipulado no número 2, do artigo 466.º, do Código do Trabalho e nas seguintes alíneas:

a) A informação sobre a evolução recente e evolução provável das actividades do CFPIMM e da sua situação económica e financeira;

b) A informação e consulta sobre a situação, estrutura e evolução do emprego e eventuais medidas preventivas, nomeadamente quando se preveja a diminuição do número de trabalhadores;

c) A informação e consulta atempada sobre as decisões susceptíveis de produzir mudanças na organização do trabalho ou dos contratos de trabalho.

2- Os delegados sindicais devem requerer, por escrito, ao órgão de gestão do CFPIMM, os elementos de informação respeitantes às matérias referidas no ponto anterior.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Quotizações sindicais

1- O CFPIMM obriga-se a deduzir nos salários e a enviar ao STFPSN, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que digam respeito, as quotizações dos trabalhadores nele sindicalizados, se estes tiverem individualmente declarado, por escrito, autorizar esta dedução ou tiverem solicitado expressamente tal dedução e envio.

2- As despesas inerentes ao cumprimento da obrigação prevista no número anterior serão suportadas pelo CFPIMM.

## CAPÍTULO IX

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Organização temporal do trabalho - Princípios gerais

1- O período normal de trabalho é de 35 horas semanais.

2- São previstos os seguintes regimes de organização temporal de trabalho:

- a) Horário rígido;
- b) Horário flexível;
- c) Diferenciado.

3- Não poderá ser unilateralmente alterado pelo CFPIMM o horário individualmente acordado com o trabalhador.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Normas de assiduidade e pontualidade

1- O período normal de trabalho diário decorre entre dois registos de assiduidade consecutivos, um no início da prestação de trabalho e outro no fim dessa prestação, salvo o disposto nas alíneas seguintes:

a) Qualquer outra saída e entrada nas instalações do CFPIMM obriga a registo de assiduidade;

b) Os trabalhadores que permaneçam nas instalações do CFPIMM durante o período para almoço têm o desconto de uma hora no período normal de trabalho diário e não são obrigados ao registo de assiduidade;

c) Os trabalhadores que por força das funções que executam, estejam obrigados a frequentes saídas no mesmo dia, estão dispensados do cumprimento do disposto na alínea a) e constarão de lista emitida pelo director;

d) O pessoal dirigente fica dispensado do registo de assiduidade, obrigando-se, porém, a comunicar atempadamente ao serviço que tenha a cargo a assiduidade todas as situações de ausências por doença, faltas, férias e licenças.

2- As situações a que se refere o presente número devem, salvo caso de força maior, ser comunicadas pelo trabalhador, preenchendo o impresso próprio, nos seguintes prazos:

a) Falta de registo de assiduidade por lapso - Antes do termo do período de trabalho ou no início do período seguinte;

b) Esquecimento do registo de assiduidade por lapso - No início do período de trabalho;

c) Serviço externo - No dia do serviço ou no dia imediatamente anterior ou posterior.

3- Qualquer registo de assiduidade, no início de um período de trabalho, que ultrapasse dez minutos face ao horário estipulado, implica o preenchimento de impresso próprio.

Cláusula 37.<sup>a</sup>

**Regime de horário rígido**

1- No horário rígido a duração diária é de 7 horas de trabalho e é repartida por dois períodos de trabalho separados por um intervalo de descanso com duração mínima de uma hora e máxima de duas horas.

2- Em qualquer caso, o período de trabalho seguido não pode ser superior a cinco horas.

Cláusula 38.<sup>a</sup>

**Regime de horário flexível**

1- O horário flexível é aquele que permite aos trabalhadores gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e saída de acordo com o horário tipo estabelecido para o efeito, sem prejuízo do disposto na alínea *a)* e *b)* do número 3 e no número 4.

2- A aplicação do horário flexível está dependente de acordo celebrado entre o CFPIMM e os trabalhadores que dele pretendam usufruir.

3- A adopção da modalidade de horário de trabalho flexível está sujeita às seguintes regras:

*a)* A prática do horário flexível não pode prejudicar a abertura dos serviços ao público, no período mínimo compreendido entre as 9h00 e as 17h00;

*b)* Durante o período referido na alínea anterior deve estar obrigatoriamente assegurada a presença de trabalhadores por forma a garantir o regular e eficaz funcionamento dos serviços;

*c)* O regime de horário flexível não dispensa o trabalhador de comparecer às reuniões de trabalho para as quais seja convocado e se realizem dentro do período de funcionamento do CFPIMM.

4- A prestação de trabalho em regime de horário flexível pode ser realizada entre as 8h30 e as 19h00, com dois períodos de presença obrigatória para todos os trabalhadores, designados por plataformas fixas, que se repartem do seguinte modo:

*a)* Período da manhã: das 10h00 às 12h30;

*b)* Período da tarde: das 14h00 às 16h30.

5- O intervalo para almoço tem a duração mínima de 1 hora e decorre entre as 12h30 e as 14h00.

6- Os trabalhadores com horário flexível não podem realizar, por dia, mais de 9 horas de trabalho nem mais de 5 horas consecutivas.

7- Na modalidade de horário flexível é permitido o regime de compensação nos termos seguintes:

*a)* Para os tempos de trabalho inter-dias fora dos períodos de presença obrigatória, desde que não seja afectado o regular e eficaz funcionamento dos serviços, a compensação deve ser realizada mediante o alargamento ou encurtamento do período normal de trabalho diário, sem prejuízo do disposto no número anterior;

*b)* O prolongamento do período normal de trabalho por exigência imperiosa de serviço é compensado com redução do mesmo tempo nos períodos normais de trabalho subsequentes, sem prejuízo da prestação de trabalho suplementar nos termos legais;

*c)* O tempo de ausência nos períodos de presença obrigatória não é passível de compensação sendo considerado como falta.

8- O apuramento dos tempos de serviço de cada trabalhador é feito ao dia 15 de cada mês, podendo o excesso ou débito de horas apurados, no final de cada período mensal, ser transportado para o período seguinte e nele compensado até ao limite máximo de 7 horas.

Cláusula 39.<sup>a</sup>

**Regime de horário diferenciado**

O horário diferenciado é aquele que permite estabelecer, por acordo entre o CFPIMM e o trabalhador, horas fixas diferentes de entrada e saída, mantendo-se inalterado o período de trabalho diário e semanal.

Cláusula 40.<sup>a</sup>

**Regime de isenção de horário de trabalho**

O regime de isenção do horário de trabalho é aquele que permite aos trabalhadores gerir os seus tempos de trabalho, podendo as partes acordar numa das seguintes modalidades:

*a)* Não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho;

*b)* Possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho, por dia ou por semana;

*c)* Observância do período normal de trabalho diário.

Cláusula 41.<sup>a</sup>

**Trabalho suplementar**

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora dos períodos normais de trabalho, assim como, nos casos de horário flexível, aquele que é realizado para além do número de horas a que o trabalhador se encontra obrigado.

2- O trabalho suplementar só poderá ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente, ou em casos de força maior, ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para o CFPIMM ou para a sua viabilidade.

3- O trabalhador é obrigado à prestação de trabalho suplementar salvo quando, invocando motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

4- O CFPIMM fica obrigado a fornecer, a assegurar ou a sustentar o custo de transporte sempre que:

*a)* O trabalhador preste trabalho suplementar em dia de descanso obrigatório ou complementar;

*b)* Em consequência da prestação de trabalho suplementar o trabalhador não possa utilizar o meio de transporte que habitualmente utiliza.

5- O trabalho suplementar prestado, por cada trabalhador,

está sujeito aos seguintes limites:

a) 150 horas por ano, não podendo contudo exceder 15 dias por ano em dias de descanso semanal obrigatório ou feriado;

b) 2 horas por dia normal de trabalho;

c) Número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal ou feriados.

6- O trabalhador tem direito a que lhe seja paga uma refeição, correspondente ao valor do subsídio diário de refeição, sempre que preste metade do número de horas de um dia normal de trabalho em trabalho suplementar e este coincida com as horas normais das principais refeições:

a) Almoço - Das 13h00 às 14h00;

b) Jantar - Das 20h30 às 21h30.

7- Sempre que a prestação de trabalho suplementar se realize em sábado, domingo ou feriado e tenha duração igual ou superior a metade do número de horas de um dia normal de trabalho, o trabalhador tem direito a que lhe seja paga uma refeição, correspondente ao valor do subsídio diário de refeição.

8- O trabalhador que preste trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário tem direito a descanso compensatório, equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos 3 dias úteis seguintes e em período escolhido pelo trabalhador, salvo se o CFPIMM entender fundamentadamente haver impossibilidade, caso em que será marcado por acordo.

Cláusula 42.<sup>a</sup>

#### **Trabalho em dias de descanso semanal e feriados**

1- O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo.

2- O trabalho em dia de descanso semanal obrigatório ou feriado confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório remunerado a gozar num dos 3 dias úteis seguintes e em período escolhido pelo trabalhador, salvo se o CFPIMM demonstrar haver impossibilidade, caso em que será marcado por acordo.

Cláusula 43.<sup>a</sup>

#### **Dispensas de serviço e tolerâncias de ponto**

O CFPIMM concederá aos trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente, as seguintes dispensas e tolerâncias de ponto, as quais são consideradas, para todos os efeitos, incluindo a retribuição, como serviço efectivo:

a) Por doação de sangue e socorrismo;

b) Aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, pelo tempo necessário a acorrer a sinistro ou acidente e ainda pelo tempo e moldes necessários à sua participação em acções de formação ministrada para efeitos das funções, decorrentes do estatuto de bombeiros voluntários;

c) Todas as tolerâncias de ponto concedidas aos trabalhadores da Administração Pública;

d) Dia de aniversário do trabalhador;

e) Por motivo de força maior, que deve ser comprovado, e

posteriormente avaliado pela comissão paritária, nomeadamente cataclismo, inundação, tempestade ou situação extraordinária semelhante, pelo tempo indispensável.

## **CAPÍTULO X**

### **Local de trabalho e deslocações em serviço**

Cláusula 44.<sup>a</sup>

#### **Local de trabalho**

1- Entende-se por local de trabalho aquele para onde o trabalhador foi contratado.

2- No contrato de trabalho celebrado constará obrigatoriamente a indicação do local de trabalho.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

#### **Deslocações em serviço**

1- Entende-se por deslocação em serviço a prestação temporária de trabalho fora do local habitual de trabalho sem envolver a mudança de residência do trabalhador.

2- As deslocações em serviço deverão ser efectuadas, preferencialmente, nas viaturas do CFPIMM e em transportes públicos.

Cláusula 46.<sup>a</sup>

#### **Direitos dos trabalhadores nas deslocações**

1- O CFPIMM assume as condições e o pagamento ao trabalhador das despesas directamente causadas pela deslocação, contra a apresentação dos respectivos recibos, excepto a alimentação.

2- O CFPIMM assume a marcação e o pagamento das despesas de alojamento.

3- O CFPIMM assume as condições e o pagamento dos mesmos valores de ajudas de custo a que têm direito os trabalhadores da administração pública, de idêntica categoria, em caso de deslocação ao estrangeiro, podendo o trabalhador optar pela marcação prévia de alojamento pelo CFPIMM.

4- As deslocações efectuadas em viatura própria do trabalhador, quando prévia e expressamente autorizadas pelo CFPIMM, conferem ao trabalhador o direito ao pagamento, por cada quilómetro percorrido, da importância correspondente ao montante máximo para a Função Pública, em cada momento fixado.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

#### **Cobertura de riscos e situações especiais inerentes às deslocações**

1- Em casos de morte, de doença que necessariamente o exija, ou de força maior relacionada com as pessoas referidas no artigo 251.º do Código do Trabalho, o CFPIMM suportará todos os custos com o regresso à área da residência normal do trabalhador.

2- O CFPIMM suportará integralmente as despesas de

transporte e estadia de um familiar do trabalhador, sempre que os serviços clínicos em que o mesmo esteja a ser assistido considerarem necessária aquela presença.

## CAPÍTULO XI

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Definição de retribuição

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

2- A retribuição compreende a remuneração base mínima mensal, ou remuneração principal mensal, e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3- Salvo prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do CFPIMM ao trabalhador.

4- As remunerações base mensais mínimas são as que constam do anexo II.

5- A remuneração base mensal deverá ser actualizada sempre que haja actualização na Administração Pública.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Determinação da remuneração horária

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

$$RH = Rm \times 12 / 52 \times n$$

em que Rm é igual à retribuição mensal e n é igual ao período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

1- A prestação de trabalho suplementar confere ao trabalhador o direito à remuneração especial, que será igual à retribuição normal, acrescida das seguintes percentagens:

a) No caso de realização de horas suplementares em dia normal de trabalho, o trabalhador tem direito aos seguintes acréscimos sobre RH calculada de acordo com a cláusula da determinação da retribuição horária:

i) 25 % na 1.<sup>a</sup> hora ou fracção desta;

ii) 37,5 % nas horas ou fracções subsequentes.

b) No caso de trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado, o trabalhador tem direito a um acréscimo de 100 % da remuneração horária.

2- Quando o trabalho suplementar não seja prestado na sequência do período normal de trabalho, ao trabalhador será sempre assegurado o pagamento, no mínimo, de três horas.

3- Só é exigível pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada,

ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do CFPIMM.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Remuneração mínima do trabalho suplementar realizado em dia de descanso semanal ou feriado ou de descanso complementar

1- Quando o trabalhador seja chamado a trabalhar em dia de descanso semanal ou feriado, ser-lhe-á garantido o pagamento, no mínimo, de uma hora, independentemente da duração do trabalho prestado, se esta for inferior.

2- A prestação de trabalho extraordinário em dia de descanso semanal obrigatório e complementar, e em dia feriado, desde que prestado pelo menos durante metade do período normal de trabalho, confere direito ao subsídio de refeição.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho nocturno

1- O trabalho nocturno que abranja o período entre as 20h00 e as 7h00 do dia seguinte, ainda que parcialmente, é remunerado com um acréscimo de 25 % sobre o valor de remuneração horária.

2- A remuneração por trabalho nocturno é acumulável com outros acréscimos remuneratórios a que o trabalhador tenha direito.

3- Não se aplica o disposto no número 1 desde que o trabalho prestado, em período nocturno, seja em actividades exercidas exclusiva e predominantemente nesse período, bem como em regime de horário diferenciado.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Subsídio de isenção de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos de horário e não sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho têm direito a um subsídio mensal igual a 20 % da sua retribuição base ou da retribuição resultante do exercício do cargo de direcção ou de chefia.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores têm direito a receber, por cada dia de trabalho, uma comparticipação para alimentação de valor igual ao atribuído aos trabalhadores em Funções Públicas.

2- Os trabalhadores com horário a tempo inteiro terão direito ao subsídio previsto no número anterior, excepto quando haja lugar a falta em dia completo.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber, em novembro, um subsídio igual à remuneração base mensal, acrescida de todas as prestações pecuniárias com carácter periódico e regular, que normalmente auferiram, calculada da forma indicada na cláusula da determinação da remuneração horária.

2- No ano de admissão, bem como no ano de cessação, de suspensão ou reinício do contrato de trabalho, o montante do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano civil.

Cláusula 56.<sup>a</sup>

**Abono para falhas**

1- Tem direito a um suplemento remuneratório de valor nunca inferior ao praticado, a cada momento, na Administração Pública e designado como «Abono para falhas», os trabalhadores que manuseiem ou tenham à sua guarda nas áreas de tesouraria ou cobrança, valores, numerário ou títulos, sendo por eles responsáveis.

2- Sempre que se verifique impedimento temporário dos titulares do direito ao abono para falhas, será o mesmo atribuído aos trabalhadores que os substituam no exercício efectivo das suas funções.

3- Aos trabalhadores que, temporariamente, em regime de substituição ou não, executam o referido no número anterior, é-lhes atribuído o mesmo subsídio na proporção dos dias em que efectivamente tal tenha ocorrido.

**CAPÍTULO XII**

**Feriados, férias, licenças e faltas**

Cláusula 57.<sup>a</sup>

**Feriados**

1- Os feriados obrigatórios são os definidos pelo Estado Português, que actualmente são os seguintes:

- 1 de janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- 10 de junho;
- Corpo de Deus;
- 15 de agosto;
- 5 de outubro;
- 1 de novembro;
- 1 de dezembro;
- 8 de dezembro;
- 25 de dezembro.

2- É para todos os efeitos considerado feriado, para além dos enunciados no número 1, o feriado municipal da localidade onde se situa o estabelecimento no qual o trabalhador preste serviço.

Cláusula 58.<sup>a</sup>

**Férias**

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

2- Para além dos 25 dias referidos no número anterior os trabalhadores terão ainda direito ao gozo de:

a) Um dia de férias adicional no ano em que perfizerem 39 anos;

b) Um dia de férias adicional ao previsto na alínea a) deste número no ano em que perfizerem 49 anos;

c) Um dia de férias adicional ao previsto na alínea b) deste número no ano em que perfizerem 59 anos;

d) Um dia de férias adicional por cada dez anos de serviço efectivo prestado no CFPIMM.

3- A época de férias deverá ter lugar entre 1 de maio e 31 de outubro. Por acordo entre o trabalhador e o CFPIMM, poderão as férias ser gozadas fora deste período.

4- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre os trabalhadores e o CFPIMM. Em caso de desacordo, compete ao CFPIMM fixar 50 % do período de férias e os restantes 50 % pelo trabalhador.

5- Por acordo entre o CFPIMM e o trabalhador, podem as férias ser fraccionadas em mais de dois períodos, sem prejuízo do normal funcionamento dos serviços.

6- Em qualquer dos casos previstos no número anterior, o trabalhador gozará sempre, no mínimo, um período de dez dias consecutivos de férias.

7- Será elaborado um mapa de férias, que o CFPIMM afixará nos locais de trabalho até 15 de abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

8- Na marcação do período de férias será assegurado o seu gozo simultâneo pelos membros do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço do CFPIMM, se nisso tiverem conveniência e não houver prejuízo grave para o CFPIMM.

9- O período de férias não gozado por motivos de cessação do contrato de trabalho conta sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 59.<sup>a</sup>

**Aquisição do direito a férias**

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

2- No ano da admissão o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato até ao máximo de 20 dias.

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

4- Da aplicação do disposto nos números 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias.

Cláusula 60.<sup>a</sup>

**Adiamento ou interrupção de férias por iniciativa da entidade empregadora**

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

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

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### **Alteração do período de férias por parte do trabalhador**

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

2- A marcação do novo período de férias será feita por acordo entre as partes.

3- Não havendo acordo, o período de férias será gozado em data a designar pelo CFPIMM.

4- No caso previsto no número anterior, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o termo do impedimento e o fim desse ano civil passarão para o ano seguinte e poderão ser gozados, por acordo, até 30 de junho do ano civil subsequente.

5- Se a cessação do impedimento ocorrer depois de 31 de dezembro do ano em que se vencerem as férias não gozadas, o trabalhador tem direito a gozá-las até 30 de junho do ano civil subsequente.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### **Irrenunciabilidade do direito a férias**

O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, fora dos casos previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador, sem prejuízo de, em qualquer caso, dever ser assegurado o gozo efectivo de vinte dias de férias, quando adquiridas.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### **Não cumprimento da obrigação de conceder férias**

Se o CFPIMM obstar com culpa, total ou parcialmente, ao gozo das férias nos termos deste AE, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias em falta, sem prejuízo do direito do trabalhador gozar efectivamente o tempo em falta até 30 de junho do ano civil subsequente

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### **Cumulação de férias**

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano, férias de dois ou mais anos, salvo o disposto nos números seguintes.

2- Terão direito a acumular férias de dois anos:

a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente e, sendo naturais dos arquipélagos dos Açores ou da Madeira, aí as pretendam gozar;

b) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro;

c) Em caso de tratamento médico.

3- Os trabalhadores poderão acumular, no mesmo ano, até ao máximo de metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com o CFPIMM ou nos casos previstos neste AE.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### **Efeito nas férias da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado**

No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo de férias já vencidas, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio de férias.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de férias**

1- O trabalhador, no período de férias, tem direito a uma retribuição igual à que auferiria se estivesse em serviço efectivo.

2- Além da retribuição referida no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de montante igual, que será pago de uma só vez no mês de junho.

3- Em caso de desacordo com o estipulado no número 2, o subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente em caso de gozo interpolado de férias.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### **Efeitos da cessação do contrato de trabalho em relação às férias**

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

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

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

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### **Concessão da licença sem retribuição**

1- O CFPIMM pode atribuir ao trabalhador, a pedido escrito deste, licenças sem retribuição.

2- O trabalhador tem direito a licenças sem retribuição nos termos dos números 2, 3 e 4 do artigo 317.º do Código do Trabalho.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### **Efeitos da licença sem retribuição**

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

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

3- O trabalhador beneficiário de licença sem retribuição mantém o direito ao lugar, figurando nos mapas de pessoal do CFPIMM.

Cláusula 70.<sup>a</sup>

**Definição de falta**

Considera-se falta a ausência do trabalhador do local em que devia desempenhar a actividade durante o período normal de trabalho diário.

Cláusula 71.<sup>a</sup>

**Faltas**

1- No CFPIMM, as faltas do pessoal ao trabalho poderão merecer uma das seguintes classificações:

- a) Justificadas;
- b) Injustificadas.

2- As faltas serão classificadas com a observância rigorosa das normas que a seguir se estabelecem.

Cláusula 72.<sup>a</sup>

**Faltas justificadas**

1- Só poderão merecer a classificação de justificadas as faltas que o Código do Trabalho considera expressamente como tais.

2- Consideram-se ainda justificadas as faltas seguintes:

- a) Por motivo de casamento, 15 dias seguidos;
- b) Por imposição de autoridade judicial, tributária, militar ou policial, por motivo não imputável ao trabalhador;
- c) As previstas na lei para o trabalhador estudante, e nos termos aí constantes;
- d) Por motivo de candidatura a eleição para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- e) Por motivo de assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente, a filhos, adoptados ou enteados menores ou ainda, e em substituição dos progenitores, a neto menor ou, independentemente da idade, com deficiência crónica;
- f) Por motivo de nascimento de netos que sejam filhos de adolescentes com idade inferior a 16 anos, desde que consigo vivam em comunhão de mesa e habitação, até 30 dias consecutivos a seguir ao nascimento;
- g) Por motivo de assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente, a neto menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, em substituição dos progenitores;
- h) Por motivo de assistência inadiável e imprescindível a filho, adoptado ou enteado, a neto ou a membro do agregado familiar do trabalhador (cônjuge ou pessoa que vive em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha recta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral) até 15 dias por ano, acrescendo um dia por cada filho, enteado ou adoptado além do primeiro;
- i) No que respeita à alínea anterior é concedida ao trabalhador a possibilidade de faltar, sem perda de remuneração, o tempo estritamente necessário para consulta médica do trabalhador e dos filhos, acrescido dos exames e meios complementares de diagnóstico que se provem necessários. O trabalhador deverá apresentar sempre a respectiva notificação/justificação, onde conste a hora de entrada e saída nos

serviços médicos;

j) No caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se pelo período em que aquela durar, se se tratar de menores, ou de filho portador de deficiência ou com doença crónica, mas não pode ser exercido, simultaneamente pelo pai e pela mãe, ou equiparados;

k) Motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

l) Por motivo de exercício das suas funções específicas, por parte dos delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais, conforme os termos previstos no capítulo VIII deste AE;

m) Por motivo de exercício das suas funções específicas, por parte de elemento da comissão de trabalhadores, num crédito de 25 horas mensais;

n) As faltas dadas pelos trabalhadores que façam parte das direcções das associações sindicais, em exercício da actividade sindical, conforme os termos previstos no capítulo VIII deste AE;

o) As ausências não superiores a 4 horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável de educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor.

3- O disposto nas alíneas g), h), i), j) e o) do número 2 é ainda aplicável aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela ou confiada a guarda da criança, por decisão judicial ou administrativa.

4- A justificação das faltas faz-se mediante prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência e declaração de que os outros membros do agregado familiar exercem actividade profissional e não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar assistência.

5- Compete aos trabalhadores faltosos apresentar prova bastante da qual, de modo inequívoco, se conclua a justificação das faltas pelos motivos referidos. O CFPIMM pode, porém, sempre que o entenda conveniente, diligenciar para obter, por outras vias, a confirmação dos motivos alegados para as faltas.

Cláusula 73.<sup>a</sup>

**Faltas por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim**

1- O trabalhador pode faltar justificadamente por motivo de falecimento de:

Avós	2 dias consecutivos
Avós do cônjuge	2 dias consecutivos
Bisavós	2 dias consecutivos
Bisavós do cônjuge	2 dias consecutivos
Bisnetos	2 dias consecutivos
Bisnetos do cônjuge	2 dias consecutivos
Cônjuge	5 dias consecutivos
Cunhados	2 dias consecutivos
Enteados	5 dias consecutivos

Filhos	5 dias consecutivos
Genros/noras	5 dias consecutivos
Irmãos	2 dias consecutivos
Madrasta/padrasto	5 dias consecutivos
Netos	2 dias consecutivos
Pais	5 dias consecutivos
Sogros	5 dias consecutivos
Tios e primos direitos	Dia do funeral
Pessoa que viva em união de facto ou comunhão de mesa e habitação há mais de 2 anos	5 dias consecutivos

2- Na contagem dos dias de ausência referenciados no número anterior não são incluídos os dias de descanso e feriados, sendo que, o início da contagem das faltas por falecimento de familiar inicia-se no dia do falecimento, caso o mesmo ocorra durante o período normal de trabalho diário.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador salvo o que se dispõe nos números 3 e 4 desta cláusula.

2- As faltas por motivo de doença do trabalhador, justificadas com atestados médicos ou através de certificado de incapacidade temporária, são remuneradas até ao limite de seis dias por ano. Nas situações em que o trabalhador receba prestação a título de subsídio de doença é atribuído um complemento de valor igual à diferença entre a remuneração líquida auferida à data da incapacidade e o montante da prestação recebida.

3- Determinam perda de retribuição as faltas previstas no número 2 do artigo 255.º do Código do Trabalho, a saber:

- a) Por motivo de doença desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de protecção na doença;
- b) Acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As que por lei sejam como tal consideradas, quando excedam 30 dias por ano;
- d) As autorizadas ou aprovadas pelo CFPIMM;
- e) As previstas no artigo 252.º do Código do Trabalho.

4- Também não dão direito a retribuição as faltas previstas nas alíneas f), g), h), i), e k) do número 2 da cláusula 77.<sup>a</sup>

### CAPÍTULO XIII

#### Condições particulares ou especiais de trabalho

##### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Maternidade e paternidade

Rege-se pelo disposto no Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril e no Código do Trabalho.

##### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes

1- Todo o trabalhador que frequente qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, realização de mestrados ou doutoramentos, em instituição pública, particular ou cooperativa de ensino, beneficiará dos seguintes direitos especiais:

a) O horário de trabalho deve ser ajustado de modo a permitir a frequência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino;

b) Quando não seja possível a aplicação do disposto na alínea anterior o trabalhador estudante tem direito a dispensa do trabalho para frequência das aulas, se assim o exigir o horário escolar, sem perda de direitos e conta como prestação efectiva de serviço, com a seguinte duração máxima dependendo do período normal do trabalho semanal:

i) 3 horas semanais para período igual ou superior a 20 horas e inferior a 30 horas;

ii) 4 horas semanais para período igual ou superior a 30 horas e inferior a 35 horas;

iii) 5 horas semanais para período igual a 35 horas.

c) Poderá faltar justificadamente por motivo da prestação de provas de avaliação nos seguintes termos:

i) No dia da prova e no imediatamente anterior;

ii) No caso de provas em dias seguidos, ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores são tantos quantos as provas a prestar;

iii) Os dias imediatamente anteriores incluem os dias de descanso e feriados;

iv) As faltas aqui previstas não podem exceder 4 dias por disciplina em cada ano lectivo e o direito a faltas só pode ser exercido em dois anos lectivos relativamente a cada disciplina.

d) Poderá faltar justificadamente na medida das deslocações necessárias para prestar provas de avaliação, sendo retribuídas até 10 faltas em cada ano lectivo, independentemente do número de disciplinas;

e) Tem direito a marcar o período de férias de acordo com as necessidades escolares, podendo gozar até 15 dias interpolados, na medida em que tal seja compatível com as exigências imperiosas do funcionamento do CFPIMM;

f) Tem direito a gozar, em cada ano civil, licença sem retribuição com duração de 10 dias úteis seguidos, ou interpolados.

2- Para efeitos de aplicação do disposto nesta cláusula, considera-se prova de avaliação, o exame ou outra prova escrita ou oral, bem como a apresentação de trabalhos quando estes o substituam ou complementem e desde que determinem directa ou indirectamente o aproveitamento escolar.

3- Para beneficiar das regalias constantes dos números anteriores, deverá o trabalhador fazer prova junto do CFPIMM da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar e comprovar o aproveitamento no final de cada ano escolar.

4- As regalias previstas nas alíneas *a)*, *b)*, *d)*, *e)* e *f)* do número 1 desta cláusula cessam quando o trabalhador não conclua com aproveitamento o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiaria dessas mesmas regalias.

5- As restantes regalias estabelecidas na presente cláusula cessam quando o trabalhador não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três intercalados.

6- Para efeitos do números 4 e 5 desta cláusula considera-se ainda que tem aproveitamento escolar o trabalhador que não satisfaça o disposto no número anterior devido a acidente de trabalho ou doença profissional, doença prolongada, licença em situação de risco clínico durante a gravidez, ou por ter gozado licença parental inicial, licença por adopção ou licença parental complementar por período não inferior a um mês.

7- Os direitos do trabalhador-estudante cessam imediatamente em caso de falsas declarações relativamente aos factos de que depende a concessão do estatuto ou a factos constitutivos de direitos, bem como quando estes sejam utilizados para outros fins.

8- No ano subsequente àquele em que perdeu as regalias previstas nesta cláusula, pode o trabalhador requerer novamente a aplicação deste estatuto.

9- Ao trabalhador devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequada à valorização obtida, tendo direito nomeadamente, em igualdade de condições, no preenchimento de cargos para os quais se ache habilitado por virtude dos cursos ou conhecimentos adquiridos na qualidade de trabalhador-estudante.

10- O regime previsto nesta cláusula é, ainda, integrado pelas disposições legais mais favoráveis.

11- Se o trabalhador frequentar o curso a pedido do CFPIMM, este suportará os respectivos custos e concederá ao trabalhador o tempo necessário para a sua preparação e participação, incluindo o tempo de transporte.

## CAPÍTULO XIV

### Outros complementos

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Complemento em caso de incapacidade por acidente de trabalho ou doença profissional

1- Em caso de impedimento da prestação de trabalho por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional, o trabalhador terá direito a uma prestação complementar, sendo o respectivo valor igual à diferença entre a retribuição líquida auferida à data da incapacidade por acidente de trabalho ou doença profissional e o montante da prestação recebida pela seguradora.

2- A prestação complementar referida no número anterior será auferida enquanto durar a incapacidade, sendo a mesma paga na data do vencimento da remuneração, sem prejuízo da observância de actualizações salariais que venham a ocorrer no CFPIMM.

## CAPÍTULO XV

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1- Nos 15 dias seguintes à publicação do AE em *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), as suas partes outorgantes realizarão reunião para constituir a respectiva comissão paritária com competência para interpretar e integrar o presente AE e que funcionará enquanto este estiver em vigor, na qual se procederá à apresentação da identificação e credencial de cada representante (quer efectivo quer suplente) de cada uma das partes, bem como à elaboração e assinatura da respectiva acta de constituição, as quais serão seguidamente depositadas para publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- As reuniões de constituição e as de funcionamento da comissão paritária iniciar-se-ão às 14h00 e terão lugar na sede do CFPIMM, onde este disponibilizará da parte da manhã, caso lhe seja antecipadamente solicitado, uma sala para a parte sindical proceder à respectiva preparação e/ou contacto com trabalhadores.

3- A elaboração e concretização quer das actas-minuta quer das actas finais dactilografadas da comissão paritária, bem como de demais documentos, expediente e diligências necessários à preparação e envio para depósito e publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego* das respectivas deliberações são cometidos ao STFPSN.

4- A comissão paritária é integrada por igual número de representantes do CFPIMM e do STFPSN, tendo cada um 2 membros efectivos e 2 membros suplentes para substituição de membro(s) efectivo(s) por ausência ou impedimento respectivos, todos eles devidamente credenciados e com indicação da qualidade em que integram a comissão, sendo a sua composição alvo de publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego*.

5- Os membros da comissão paritária podem ser substituídos pela parte que os nomeou, a todo o tempo, mediante comunicação escrita à outra parte e publicação dessa mesma alteração em *Boletim do Trabalho e Emprego*.

6- Os membros da comissão paritária podem fazer-se acompanhar de dois assessores que não têm direito a voto, sem necessidade de credenciação, devendo a comparência e identificação destes constar da acta da respectiva reunião.

7- A comissão paritária reunirá:

*a)* Ordinariamente, na primeira terça-feira dos meses de fevereiro, junho e outubro ou, havendo coincidência com dia feriado, no dia útil imediatamente anterior, salvo alteração que seja acordada entre as partes, em princípio, em reunião precedente;

*b)* Extraordinariamente, a requerimento de qualquer das partes em convocatória dirigida à outra, com antecedência mínima de 15 dias, e que conterà a data, hora e a ordem de trabalhos dessa reunião.

8- Em caso de impedimento imprevisto de uma das par-

tes, esta comunicá-lo-á à outra, até 48 horas antes da data da reunião, indicando simultaneamente data e hora alternativas, de entre os 10 dias úteis seguintes ao inicialmente previsto.

9- A ordem de trabalhos de reunião da comissão paritária é, em caso de ordinária, a que tiver sido acordada em reunião anterior e, em caso de extraordinária, a que constar da comunicação referida na alínea *b)* do número 7 desta cláusula, sem prejuízo de poder ser aditada, por qualquer das partes, com a antecedência mínima de 8 dias face à data da reunião agendada.

10- De cada reunião da comissão paritária será lavrada acta que deverá conter, além das referências habituais, uma súmula que indique as matérias abordadas, a síntese da posição de cada uma das partes e o texto integral das deliberações alcançadas sendo, por fim, lida, aprovada e assinada no final da reunião a que respeita, ficando cada uma das partes com uma cópia assinada.

11- A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes dois membros de cada uma das partes.

12- As deliberações da comissão paritária são tomadas por unanimidade, imediatamente depositadas para publicação e, logo que publicadas em *Boletim do Trabalho e Emprego*, passam a fazer, para todos os efeitos, parte integrante do presente AE.

13- Cada deliberação da comissão paritária produz efeitos a partir da data em que foi tomada, salvo se outra for expressamente fixada na respectiva deliberação.

14- Na data de deliberação da comissão paritária, o CFPIMM emitirá simultaneamente ordem de serviço onde

constará o conteúdo e a data de produção de efeitos da mesma, com conhecimento a todos os trabalhadores ao seu serviço.

15- O tempo despendido por trabalhador que esteja ao serviço do CFPIMM com deslocação, preparação e presença em reunião da comissão paritária ou na que se realizar na manhã do mesmo dia com os membros da parte sindical nessa comissão será considerado, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, na parte que for coincidente com o respectivo horário normal de trabalho.

16- As partes podem acordar, a todo o tempo, e em sede de comissão paritária, alterações às regras de funcionamento desta comissão, as quais terão de constar de acta e deliberação respectivas.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Princípio da maior favorabilidade

O regime contido neste AE só poderá ser afastado por contrato individual de trabalho desde que neste se consagrem disposições mais favoráveis para o trabalhador.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Legislação imperativa

1- Em tudo o que não estiver previsto neste AE aplica-se o disposto na lei.

2- Cada uma das disposições contidas neste AE só poderá ser afastada por legislação que se sobreponha, e enquanto tal ocorrer, ao presente AE.

## ANEXO I

### Enquadramento profissional das carreiras

Níveis de qualificação	Carreira	Conteúdo funcional geral	Habilitações
Quadro superior	Técnico superior	Funções de estudo e aplicação de métodos e processos de natureza científico-técnica complexa, implicando responsabilidade nas diversas áreas de actuação do CFPIMM, nomeadamente de diagnóstico, planeamento, concepção, organização e promoção, desenvolvimento, acompanhamento e avaliação de intervenções ou actividades formativas, com relativo grau de autonomia e responsabilidade.	Licenciatura adequada à natureza das funções a exercer.
Quadro médio	Técnico de formação	Funções de desenvolvimento e aplicação de métodos e processos de natureza técnico-pedagógica, com responsabilidades de natureza executiva enquadradas em directivas fixadas superiormente.	12.º ano de escolaridade complementado com formação pedagógica e experiência adequadas à natureza das funções a exercer.

Profissional altamente qualificado	Técnico administrativo	Funções de natureza administrativa, com base no conhecimento ou adaptação de métodos e processos enquadrados em directivas gerais fixadas superiormente, exigindo conhecimentos técnico-administrativos de alguma complexidade.	12.º ano de escolaridade ou habilitação equivalente em área adequada à natureza das funções a exercer.
Profissional qualificado	Técnico de apoio e serviços gerais	Funções de natureza executiva bem definidas e enquadradas na planificação estabelecida superiormente, exigindo conhecimentos teóricos e práticos com alguma complexidade.	Escolaridade obrigatória e habilitações para condução de viaturas da categoria B.

## ANEXO II

## Artigo 3.º

**Normas de transição das carreiras e grelha salarial**

## Artigo 1.º

**Transição para as novas carreiras**

O trabalhador é integrado na categoria que corresponde às funções desempenhadas, conforme quadro do anexo I e os articulados e quadro deste anexo II.

## Artigo 2.º

**Data de transição**

A transição dos trabalhadores do CFPIMM para os novos níveis de qualificação, carreiras, categorias e posições remuneratórias produz efeitos à data de entrada em vigor do presente acordo de empresa.

**Princípio geral de transição**

Da transição para as novas carreiras, a que se reporta o quadro do anexo II, não pode resultar diminuição da remuneração do trabalhador.

## Artigo 4.º

**Enquadramento remuneratório**

O trabalhador transita para a posição remuneratória da nova categoria profissional, a que corresponda remuneração igual à que actualmente auferir ou, caso não haja essa coincidência, para aquela que tenha remuneração imediatamente superior.

## Artigo 5.º

**Grelha salarial**

A grelha salarial para o ano 2021, com efeitos a 1 de janeiro de 2021, é a que consta do quadro seguinte:

Carreiras/Categorias	Escalões remuneratórios					
	1.º	2.º	3.º	4.º	5.º	6.º
Técnico superior consultor	2 447 €	2 628 €	2 808 €	2 989 €	3 176 €	3 374 €
Técnico superior assessor	2 247 €	2 289 €	2 331 €	2 373 €	2 415 €	2 457 €
Técnico superior principal	2 006 €	2 045 €	2 085 €	2 125 €	2 165 €	2 205 €
Técnico superior nível 1	1 791 €	1 824 €	1 856 €	1 889 €	1 922 €	1 954 €
Técnico superior nível 2	1 601 €	1 632 €	1 662 €	1 693 €	1 723 €	1 754 €
Técnico superior nível 3	1 422 €	1 449 €	1 476 €	1 504 €	1 531 €	1 558 €
Técnico superior estagiário	1 200 €					
Técnico de formação principal	1 262 €	1 283 €	1 304 €	1 325 €	1 346 €	1 369 €
Técnico de formação especialista	1 171 €	1 187 €	1 202 €	1 218 €	1 229 €	1 239 €
Técnico de formação nível 1	1 071 €	1 087 €	1 103 €	1 118 €	1 134 €	1 150 €
Técnico de formação nível 1	950 €	966 €	982 €	998 €	1 013 €	1 029 €

Técnico administrativo principal	1 134 €	1 150 €	1 166 €	1 181 €	1 197 €	1 208 €
Técnico administrativo especialista	1 041 €	1 063 €	1 077 €	1 092 €	1 107 €	1 121 €
Técnico administrativo nível 1	961 €	973 €	986 €	999 €	1 011 €	1 024 €
Técnico administrativo nível 2	887 €	900 €	912 €	925 €	938 €	950 €
Técnico administrativo nível 3	802 €	819 €	836 €	851 €	861 €	872 €
Técnico administrativo estagiário	677 €					
Técnico de apoio e serviços gerais	802 €	819 €	836 €	851 €	861 €	872 €

Porto, 4 de agosto de 2021.

#### Declaração

Pelo Centro de Formação Profissional das Indústrias da Madeira e Mobiliário (CFPIMM):

*Maria Luísa Dias Barreto*, presidente do conselho de administração.

*Pedro Nuno Crava Ferreira de Sousa Ribeiro*, vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte (STFPSN):

*Aurora Maria Ferreira Gomes*, mandatária.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS:

*Orlando Sérgio Machado Gonçalves*, mandatário.

A Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS, representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte - STFPSN.

Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro - STFPSC.

Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA.

Depositado em 25 de novembro de 2021, a fl. 174 do livro n.º 12, com o n.º 221/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## DECISÕES ARBITRAIS

...

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## JURISPRUDÊNCIA

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I - ESTATUTOS

...

### II - DIREÇÃO

#### **Associação Sindical dos Instrutores de Condução Automóvel - SInCondução - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 27 de agosto de 2020 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Edgar Manuel Fernandes Duarte.

Vice-presidente - Mário João Rodrigues Pinto.

Tesoureiro - António Jorge de Paiva Pinto.

Secretário - Luís Miguel Simões Marques.

1.º suplente - Rafael António Mendes Bernardo.

2.º suplente - Armando Manuel da Silva Temido.

3.º suplente - Rui Manuel Coutinho Soares.

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I - ESTATUTOS

...

## II - DIREÇÃO

...

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I - ESTATUTOS

...

### II - ELEIÇÕES

#### **Banco Santander Totta, SA - Substituição**

Na composição da comissão de trabalhadores do Banco Santander Totta, SA, eleita para o mandato de quatro anos,

publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2021, foi efetuada a seguinte substituição:

João Carlos de Gouveia Pascoal é substituído por Maria Manuela Aniceto Almeida.

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

### I - CONVOCATÓRIAS

#### **Seda Ibérica - Embalagens, SA - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas - SITE - CSRA, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 18 de novembro de 2021, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Seda Ibérica - Embalagens, SA.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.<sup>as</sup>, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que o sindicato SITE Centro Sul e Regiões Autónomas, no dia 23 de fevereiro de 2022, irá realizar na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Nome da empresa: Seda Ibérica - Embalagens, SA.  
Morada: Estrada de Paço de Arcos, 50, 2774-525 Paço de Arcos.»

**MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA  
- Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 17 de novembro de 2021, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA.

«O SINTTAV vem pela presente comunicar a V. Ex.<sup>as</sup>, com a antecedência definida no número 3 do artigo 27.º do anexo a que se refere o número 7 da Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, que, no dia 14 de março de 2022, realizar-se-á na empresa abaixo indicada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho (SST), conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes do anexo a que se refere o número 7 da lei acima referida.

Nome da empresa: MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA.

Morada: Av. Fontes Pereira de Melo, n.º 40, 1069-300 Lisboa.»

**Continental Mabor - Indústria de Pneus, SA -  
Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte - SITE Norte, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 19 de novembro de 2021, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Continental Mabor - Indústria de Pneus, SA.

«Pela presente, comunicamos a V. Ex.<sup>as</sup>, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que nos dias 4 e 5 de março de 2022, realizar-se-á na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Nome da empresa: Continental Mabor - Indústria de Pneus, SA.

Morada: Rua Adelino Leitão, 330, 4761-906 Lousado VNF.»