

Acordo de empresa entre o CITEFORMA - Centro de Formação Profissional dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e cessação

Cláusula 1.^a

Âmbito de aplicação

1- O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, o CITEFORMA - Centro de Formação Profissional dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias, adiante designado por CITEFORMA, cuja atividade compreende a prestação de serviços de formação profissional para valorização de recursos humanos, designadamente, seminários, estágios ou ações de formação profissional e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço vinculados por contrato individual de trabalho representados pela associação sindical outorgante, ou que a este acordo adiram nos termos da cláusula 4.^a

2- O presente acordo abrange todo o território nacional e estima-se que se aplique a 22 trabalhadores do CITEFORMA.

Cláusula 2.^a

Regime aplicável

1- Aos trabalhadores do CITEFORMA previstos na cláusula anterior é aplicável o regime constante do acordo e das deliberações da comissão paritária que o venham a interpretar ou integrar.

2- Fazem parte integrante do AE os seguintes anexos:

a) Anexo I - Carreiras, categorias profissionais e respetivo conteúdo funcional;

b) Anexo II - Tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária;

c) Anexo III - Regulamento de avaliação de desempenho.

3- Em tudo o que o presente acordo for omissa aplica-se o regime jurídico-laboral comum.

Cláusula 3.^a

Vigência, renovação e caducidade

1- O presente acordo entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência mínimo de 24 meses.

2- A tabela salarial tem a vigência de um ano, produzindo efeitos a partir de 1 de janeiro.

3- Decorridos os prazos de vigência previstos nos números anteriores, o AE renova-se automaticamente por períodos sucessivos de 24 meses até ser denunciado por qualquer uma das partes.

Cláusula 4.^a

Adesão individual

1- Os trabalhadores não filiados na associação sindical outorgante, a quem não se aplica o presente AE, mas que pretendam que passe a ser-lhes aplicável, deverão comunicá-lo por escrito:

a) No prazo de trinta dias a contar da data da sua publicação, para que os efeitos sejam totais;

b) Em qualquer altura, situação em que a aplicação se fará a partir da data de adesão.

2- Ao aderir a esta convenção o trabalhador concorda em contribuir com 0,7 % da sua retribuição mensal, durante a vigência daquela, para a associação sindical outorgante.

3- Do momento da adesão até à cessação de vigência da presente convenção, o trabalhador aderente assume o compromisso contratual de pagamento do montante referido no número anterior.

4- O CITEFORMA enviará ao sindicato as contribuições nos termos fixados para o envio das quotizações sindicais.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 5.^a

Igualdade e não discriminação

O trabalhador, ou candidato a emprego, tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

Cláusula 6.^a

Deveres da entidade empregadora

1- São deveres da entidade empregadora, quer diretamente, quer através dos seus representantes, nomeadamente:

a) Providenciar para que haja um bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições de trabalho, nomeadamente no que diz respeito a higiene, segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;

b) Dentro dos estabelecimentos existentes à data da assinatura do presente acordo, deve o Centro proporcionar condições para que o trabalhador possa satisfazer as suas necessidades alimentares, dentro das instalações da entidade empregadora;

c) Promover a formação profissional adequada ao exercício da profissão, inerente às funções que o trabalhador desempenhe;

d) Cumprir os deveres impostos por lei em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais;

e) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos necessários que por estes lhe sejam pedidos desde que relacionados com este instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;

f) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;

g) Transcrever a pedido do trabalhador, em documento devidamente assinado, qualquer ordem fundamentadamente considerada ilícita pelo trabalhador e a que corresponda execução de tarefas das quais possa resultar responsabilidade penal definida por lei;

h) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respetivo processo individual;

i) Passar ao trabalhador, quando este o solicite, e com a brevidade necessária a acautelar o fim a que se destina, um certificado de trabalho, donde constem o tempo de serviço e o cargo ou cargos desempenhados. O certificado só pode conter outras referências quando expressamente solicitado pelo trabalhador;

j) Usar de respeito e justiça em todos os atos que envolvam relações com os trabalhadores, devendo igualmente os trabalhadores investidos em funções de chefia tratar com urbanidade os trabalhadores sob as suas ordens;

k) Permitir a afixação em lugar próprio e bem visível, nas instalações da sede, filiais ou delegações da empresa, de todos os comunicados dos sindicatos aos sócios ao serviço da entidade empregadora.

2- Na data da admissão, tem a entidade empregadora de fornecer ao trabalhador as seguintes informações relativas ao seu contrato de trabalho:

a) Identidade das partes e sede da empresa;

b) O local de trabalho;

c) A categoria do trabalhador e a caracterização sumária do seu conteúdo;

d) A data da celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;

e) Duração previsível do contrato, se este for sujeito a termo resolutivo;

f) A duração das férias ou as regras da sua determinação;

g) Prazos de aviso prévio a observar, por cada uma das partes, na denúncia ou rescisão do contrato, ou se não for possível as regras para a sua determinação;

h) O valor e a periodicidade da retribuição;

i) O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios;

j) O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável;

k) A identificação do fundo de compensação do trabalho ou de mecanismo equivalente, bem como do fundo de garantia de compensação do trabalho, previstos em legislação específica.

3- Nos contratos em execução, se solicitado pelo trabalhador, a informação referida no número 2, será prestada por escrito, em documento assinado pelo empregador, no prazo de 30 dias.

4- No caso dos trabalhadores estrangeiros, serão presta-

das todas as informações relacionadas com a sua situação contratual necessárias à sua legalização, ou regularização de residência.

5- Havendo alteração de qualquer dos elementos referidos no número 2 da presente cláusula, o empregador deve comunicar esse facto ao trabalhador, por escrito, nos 30 dias subsequentes à data em que a alteração produz efeitos.

Cláusula 7.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade empregadora:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça as seus direitos, bem como despedi-lo, ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou nas dos seus colegas de trabalho;

c) Exigir dos seus trabalhadores serviços manifestamente incompatíveis com as suas categorias profissionais;

d) Diminuir a retribuição, salvo em casos previstos na lei ou neste AE;

e) Baixar a categoria profissional do trabalhador, salvo em casos previstos na lei;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade empregadora ou por pessoa por ela indicada;

g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos, nas suas instalações, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;

h) Faltar culposamente ao pagamento total das retribuições, na forma devida;

i) Ofender a honra e dignidade do trabalhador;

j) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias já adquiridos.

Cláusula 8.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores, nomeadamente:

a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;

b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhes foram confiadas;

c) Ter, para com os colegas de trabalho, a atenção e o respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos solicitados;

d) Zelar pelo estado de conservação e boa utilização do material que lhes estiver confiado, não sendo, porém, o trabalhador responsável pelo desgaste anormal ou inutilização provocados por caso de força maior ou acidente não imputável ao trabalhador;

e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança do trabalho;

f) Respeitar e fazer respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal e seus legítimos representantes, bem como todos aqueles com quem profissionalmente tenha de privar;

g) Proceder com justiça em relação às infrações disciplinares dos seus subordinados e informar com verdade e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados e colegas de trabalho;

h) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

i) Cumprir as ordens e instruções emitidas pela entidade empregadora e/ou pelos seus superiores hierárquicos, salvo na medida em que tais ordens e instruções se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

j) Os trabalhadores deverão apresentar-se ao serviço em condições de plena sobriedade.

Cláusula 9.^a

Reclamações ou exposições

1- Todos os trabalhadores que desejem apresentar qualquer reclamação, ou exposição, verbal ou por escrito, deverão fazê-lo por via hierárquica, ou diretamente à direção.

2- No caso de reclamações ou exposições verbais, a chefia direta poderá solicitar que as mesmas sejam reduzidas a escrito.

3- As reclamações, tal como as consultas e exposições, serão atendidas por quem para tal tiver competência.

CAPÍTULO III

Admissão, carreira profissional e formação

SECÇÃO I

Recrutamento

Cláusula 10.^a

Objetivos

A atividade de recrutamento e seleção do pessoal do centro deverá obedecer às regras constantes do presente AE, com vista à prossecução dos seguintes objetivos:

a) Correta adequação dos efetivos humanos aos planos de atividades anuais e de médio prazo do centro;

b) Objetividade no estabelecimento das condições de acesso a cada uma das funções e nos procedimentos subsequentes para o seu preenchimento efetivo;

c) Preenchimento das diversas funções por candidatos que reúnam os requisitos considerados adequados ao seu eficaz desempenho.

Cláusula 11.^a

Princípios gerais

O recrutamento e seleção de pessoal para o centro serão feitos, em obediência aos seguintes princípios gerais:

a) Definição prévia do perfil de cada função;

b) Preferência qualitativa pelo recrutamento interno atento o estabelecido na alínea seguinte;

c) Recurso externo sempre que não exista pessoal que reúna os requisitos indispensáveis ao normal desempenho da função;

d) As admissões serão feitas, em regra, para o posicionamento no escalão correspondente ao início de carreira, sem prejuízo no disposto na alínea seguinte;

e) A administração do centro, reconhecida a necessidade funcional e o perfil adequado do candidato, poderá autorizar o recrutamento para o posicionamento num escalão superior.

Cláusula 12.^a

Recrutamento interno

1- Sem prejuízo da liberdade de o empregador efetuar admissões diretas do exterior, o preenchimento de postos de trabalho faz-se prioritariamente por recrutamento interno, podendo concorrer em igualdade de condições os trabalhadores com vínculo permanente e os trabalhadores contratados a termo.

2- Aos trabalhadores admitidos para qualquer um dos postos de trabalho a preencher ser-lhes-á aplicado o período experimental previsto na lei e correspondente às funções a desempenhar.

SECÇÃO II

Carreira profissional

Cláusula 13.^a

Categorias e carreiras profissionais

1- Os trabalhadores deverão ser enquadrados nas categorias e carreiras profissionais, constantes do anexo I do presente AE, de acordo com as funções efetivamente desempenhadas.

2- Poderão ser criadas outras carreiras/categorias profissionais, sem prejuízo da sua equiparação, para efeitos de remuneração, às carreiras e categorias referidas no número anterior, mediante parecer da comissão paritária.

3- Na criação de outras carreiras/categorias profissionais atender-se-á sempre à natureza ou exigência dos serviços a prestar, ao grau de responsabilidade e à hierarquia das funções efetivamente exercidas pelos seus titulares.

4- A progressão nas carreiras/categorias far-se-á em função da avaliação de desempenho do trabalhador, de acordo com os critérios definidos no regulamento interno publicado em anexo ao presente AE.

SECÇÃO III

Formação

Cláusula 14.^a

Princípios gerais

1- O centro desenvolverá a formação dos trabalhadores ao seu serviço, visando o seu desenvolvimento integral nos aspetos profissional e social, numa perspetiva de formação permanente.

2- A formação ministrada sob responsabilidade do centro terá como objetivo prioritário a aquisição ou atualização de

conhecimentos profissionais com vista à elevação do nível de desempenho, individual e global, compatível com as exigências e responsabilidades cometidas ao centro.

Cláusula 15.^a

Crédito de tempo e condições de aplicação

1- O centro deve assegurar a todos os trabalhadores o direito a 35 horas anuais de formação certificada, que se vence no dia 1 de janeiro de cada ano civil.

2- No caso de o centro não fornecer formação certificada, com a duração mínima referida no número anterior, o trabalhador mantém esse direito, devendo a formação ter correspondência com a atividade prestada ou respeitar as qualificações em tecnologia de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou em línguas estrangeiras.

3- O trabalhador pode acumular os créditos anuais de formação até ao máximo de 2 anos, caso esta não seja assegurada pelo empregador, para utilizar em cursos ou ações de formação, mediante comunicação prévia de 10 dias ou na data em que tenha conhecimento da sua admissão.

4- O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere o direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

5- No caso de cessação do contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao número mínimo anual de horas de formação que não lhe tenha sido proporcionado, ou ao crédito de horas para formação de que seja titular à data da cessação.

CAPÍTULO IV

Vínculo contratual

Cláusula 16.^a

Recrutamento - Vínculo

Todas as pessoas ao serviço do CITEFORMA deverão ser contratadas com recurso à figura do contrato de trabalho sendo, nos termos da lei, proibido o recurso ao contrato de prestação de serviços.

Cláusula 17.^a

Condições de admissão

1- São condições gerais de admissão para prestar trabalho a idade mínima de 18 (dezoito) anos e a escolaridade obrigatória, sem prejuízo de disposições excecionais previstas na lei, ou no presente instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

2- São condições de preferência na admissão a formação profissional e/ou a experiência curricular adequadas ao posto de trabalho.

Cláusula 18.^a

Período experimental

1- Durante o período experimental qualquer das partes

pode rescindir o contrato de trabalho sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização ou penalização, salvo quanto ao disposto nos números seguintes.

2- Tendo o período experimental durado mais de sessenta dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, o empregador terá de dar um aviso prévio de 10 (dez) dias, sob pena de indemnizar o trabalhador até ao final do período experimental previsto.

3- Nos contratos sem termo, a violação do pré-aviso implica a nulidade, prevalecendo a relação laboral.

4- O período experimental corresponde ao período inicial da execução do contrato de trabalho, compreendendo as ações de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste.

5- O período experimental tem a seguinte duração:

a) Sessenta dias para a generalidade dos trabalhadores, podendo alargar-se a noventa dias no caso de frequência de ações de formação profissional;

b) Cento e vinte dias para trabalhadores que exerçam funções altamente qualificadas ou funções de quadro médio ou de chefia direta;

c) Cento e oitenta dias para os trabalhadores que exerçam funções de quadro superior ou de direção.

6- Para os contratos a termo certo de duração igual ou superior a seis meses, o período experimental é de trinta dias, exceto para os contratos com prazo inferior a seis meses em que o período experimental é de quinze dias.

7- Para os contratos a termo incerto, cuja duração se preveja não vir a ser superior a seis meses, o período experimental é de quinze dias.

8- Só contam para efeitos de duração do período experimental o tempo de trabalho efetivamente prestado, incluindo-se neste, as ações de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste.

9- A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

10- O período experimental pode ser excluído por acordo escrito das partes.

11- Nos contratos individuais de trabalho celebrados após realização de estágio curricular, ou de contrato de trabalho com recurso a medidas de incentivo à contratação com duração superior ao período experimental aplicável, não existirá período experimental.

Cláusula 19.^a

Categorias e carreiras profissionais

1- Todos os trabalhadores deverão ser integrados nas carreiras e categorias profissionais constantes do anexo I.

2- O ingresso nas carreiras faz-se na primeira posição remuneratória, observadas as exigências de habilitações literárias e demais requisitos, sem prejuízo de, em situações devidamente fundamentadas, ser adotado critério diferente.

3- A progressão nas carreiras e categorias dos trabalhadores far-se-á em função da avaliação de desempenho, de acordo com os critérios definidos nos anexos I e III.

Cláusula 20.^a

Avaliação de desempenho

1- A avaliação de desempenho dos trabalhadores constitui instrumento necessário e imprescindível à sua evolução na carreira.

2- O regulamento de avaliação de desempenho consta do anexo III.

CAPÍTULO V

Exercício da atividade

SECÇÃO I

Prestação de trabalho

Cláusula 21.^a

Princípio geral

O CITEFORMA deve organizar a prestação de trabalho de modo a favorecer a compatibilização da vida profissional com a vida familiar do trabalhador, bem como assegurar o respeito pelas normas de segurança, e saúde no trabalho.

Cláusula 22.^a

Funções desempenhadas

1- O CITEFORMA deve procurar atribuir a cada trabalhador, no âmbito da atividade para que foi contratado, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

2- O trabalhador deve exercer as funções correspondentes à atividade para que foi contratado.

3- A atividade contratada compreende as funções que lhe sejam afins, ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

4- O exercício das funções referidas no número anterior, a que corresponda uma retribuição mais elevada, confere ao trabalhador o direito a esta enquanto tal exercício se mantiver.

Cláusula 23.^a

Prestação de serviços não compreendidos no contrato de trabalho

1- Sem prejuízo do exercício da atividade correspondente à categoria profissional respetiva, quando o interesse do serviço o exija, o trabalhador poderá ser temporariamente encarregado pela hierarquia da execução de tarefas não compreendidas no objeto do contrato, desde que não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

2- Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, nomeadamente quanto à retribuição, o trabalhador terá direito ao mesmo.

SECÇÃO II

Local de trabalho

Cláusula 24.^a

Noção

1- O trabalhador pode realizar a sua prestação de trabalho em qualquer estabelecimento ou serviço do CITEFORMA, sem prejuízo da aplicação das normas legais relativas à mobilidade geográfica e transferência temporária de trabalhadores.

2- O trabalhador fica adstrito às deslocações inerentes às suas funções, ou indispensáveis à sua formação profissional.

SECÇÃO III

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 25.^a

Tempo de trabalho

Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está a desempenhar a atividade, ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e intervalos considerados como tempo de trabalho nos termos da lei.

Cláusula 26.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho na CITEFORMA é de sete horas por dia e trinta e cinco horas por semana.

2- O intervalo diário de descanso não pode ter duração inferior a uma hora ou superior a duas, nos termos previstos no presente AE.

3- A prestação de trabalho é apenas admissível nos termos das cláusulas seguintes.

Cláusula 27.^a

Horário de trabalho

1- O horário a praticar é, em regra, fixo, sendo definido individualmente, em função das necessidades dos serviços onde o trabalhador desempenha as suas funções.

2- Por acordo, apenas em situações em que o horário fixo se mostre prejudicial para o normal desempenho das funções, é possível definir um horário desfasado, ou seja, com horas de entrada e saída diferentes, nos vários dias da semana.

Cláusula 28.^a

Regime de adaptabilidade

1- O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao limite de mais 2 horas, sem que a duração de trabalho semanal exceda as 45 horas.

2- No caso previsto no número anterior, a duração média do período normal de trabalho semanal não pode ser superior a 40 horas num período de referência de dois meses.

3- A duração média do trabalho prevista nos números ante-

riores deve ser apurada por referência a períodos de 6 meses.

4- As horas de trabalho prestado em regime de adaptabilidade do período de trabalho normal serão compensadas com a redução do horário normal em igual número de horas ou por opção do trabalhador por redução em meios-dias ou dias inteiros, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição.

5- As horas de trabalho prestado em regime de adaptabilidade do período normal de trabalho diário que excedam as 2 horas, serão pagas como horas de trabalho suplementar.

6- Se a média das horas de trabalho semanal prestadas no período de referência fixado no número 2 for inferior ao período normal de trabalho previsto na cláusula 26.^a por razões não imputáveis ao trabalhador, considerar-se-á saldado, a favor deste, o período de horas não prestado.

7- Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do tempo de trabalho tomará sempre em conta esse facto, dando prioridade a pelo menos um dos trabalhadores na dispensa do regime previsto.

Cláusula 29.^a

Banco de horas

1- Por acordo escrito entre o centro e os trabalhadores visados, pode ser criado um banco de horas que obedecerá aos princípios e regras que se indicam:

Princípios:

- Exequibilidade;
- Boa fé;
- Equilíbrio;
- Justiça.

Regras:

1- A iniciativa do acordo pode ser do centro e/ou do trabalhador.

2- Quando for da iniciativa do centro: (havendo acordo).

2.1- O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até 3 horas diárias e pode atingir 50 horas semanais.

2.2- O banco de horas só pode ser utilizado até 180 horas anuais (ano civil).

2.3- A compensação do trabalho prestado em acréscimo, do horário de trabalho, é compensado por:

a) Redução do tempo de trabalho, devendo o centro avisar o trabalhador com 3 dias úteis de antecedência, salvo caso de força maior, devidamente justificado;

b) Em regra, salvo autorização do diretor, a utilização do período de redução do tempo de trabalho, deverá ser gozado no prazo de 90 (noventa) dias;

c) Verificando-se a impossibilidade de redução do tempo de trabalho no ano civil a que respeita, a compensação far-se-á por pagamento como trabalho suplementar, com o acréscimo de 100 % sobre o valor do salário hora, ou por redução do tempo de trabalho a acordar com o trabalhador no decurso do primeiro trimestre do ano civil seguinte àquele a que respeita.

2.4- O centro que pretenda utilizar o banco de horas, deverá avisar o trabalhador com a antecedência de 5 dias, salvo se acordar com o trabalhador período diferente.

3- Quando for da iniciativa do trabalhador: (havendo acordo).

3.1- O período normal de trabalho pode ser aumentado ou

reduzido até 3 horas por dia, não podendo ultrapassar as 50 horas semanais nem podendo ser inferior a 30 horas semanais.

3.2- O trabalhador que pretenda utilizar o período de redução do tempo de trabalho, cujo gozo estará dependente do acordo do centro, deverá comunicar a sua intenção com, pelo menos, 5 dias de antecedência.

4- Salvo autorização do diretor a utilização do período de redução do tempo de trabalho não pode ser cumulada com o período de férias.

5- A utilização do banco de horas poderá ser iniciada com acréscimo do tempo de trabalho ou com a redução do mesmo.

Cláusula 30.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do período normal de trabalho a que o trabalhador está adstrito.

2- Cada trabalhador não poderá prestar mais de 150 horas de trabalho suplementar por ano.

3- O trabalhador que presta trabalho suplementar, em dia de descanso semanal complementar, ou em feriado, tem direito a descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas.

4- O descanso compensatório a que se refere o número anterior, vence-se quando perfaça um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

5- O trabalhador que presta trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

6- O trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

7- O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e o empregador.

8- O empregador fica obrigado a fornecer, ou a assegurar o pagamento de transporte sempre que, por prestação de trabalho suplementar, o trabalhador não possa dispor do meio de transporte que habitualmente utiliza.

9- O trabalhador não será obrigado a prestar trabalho suplementar se tiver que prestar assistência ao agregado familiar.

Cláusula 31.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho em período noturno o prestado no período entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2- Considera-se trabalhador noturno aquele que presta, pelo menos, 3 horas de trabalho normal em período noturno em cada dia, ou que efetua, durante o período noturno, parte do seu tempo de trabalho anual correspondente a 3 horas por dia.

Cláusula 32.^a

Isenção de horário de trabalho

1- O regime de isenção de horário de trabalho é o previsto na lei e neste acordo.

2- Por acordo escrito, pode ser isento o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

a) Exercício de cargos, de direção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

c) Exercício regular da atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia;

d) Exercício de funções com responsabilidades de coordenação de equipas;

e) Exercício de funções caracterizadas por grande autonomia e responsabilidades em projetos específicos.

3- A isenção de horário de trabalho pode consistir na não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho, na possibilidade de aumento do período normal de trabalho por dia ou semana, ou na observância do período normal de trabalho acordado.

4- A isenção não prejudica o direito do trabalhador aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos no presente acordo, assim como ao período mínimo de descanso diário, nos termos da lei.

Cláusula 33.^a

Registo

1- O CITEFORMA deve garantir o registo dos tempos de trabalho de todos os trabalhadores, incluindo os que estão isentos de horário de trabalho.

2- O registo deve conter a indicação das horas de início e de termo do trabalho, de forma a permitir apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana.

SECÇÃO IV

Tempos de não trabalho

Cláusula 34.^a

Descanso semanal

Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório, que será o domingo, acrescido de um dia de descanso complementar que, em regra, será o sábado.

Cláusula 35.^a

Feriados

1- Para além dos feriados previstos como obrigatórios legalmente, consideram-se, igualmente feriado a Terça-Feira de Carnaval, o feriado municipal da localidade onde o trabalhador presta serviço.

2- Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, pode ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia mediante acordo das partes.

Cláusula 36.^a

Tolerância de ponto

O CITEFORMA, para além de outros que eventualmente possam ser definidos anualmente pelo conselho de administração, concede sob a forma de tolerância de ponto os dias 24 e 31 de dezembro, ou, no caso de estes serem ao sábado, outros dias convenientes nesse período festivo.

Cláusula 37.^a

Férias

1- Os trabalhadores têm direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuídas de 22 dias úteis.

2- A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

a) três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios-dias;

b) dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios-dias;

c) um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios-dias.

3- O regime previsto no número anterior não se aplica a trabalhadores que tenham acesso ao regime decorrente da idade e/ou antiguidade, em vigor, desde que desse resulte um período anual de férias mais benéfico.

4- Sem prejuízo e cumulativamente com o previsto no presente artigo, o conselho de administração poderá atribuir, por deliberação, outros dias de férias, após ponderação da avaliação de desempenho dos trabalhadores.

Cláusula 38.^a

Faltas

1- Consideram-se justificadas as faltas dadas nas seguintes situações:

a) 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) Cinco dias seguidos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos na lei, ou de parente ou afim no 1.º grau na linha reta;

c) Dois dias seguidos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral;

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

e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar, nos termos previstos no presente acordo e na lei;

g) As motivadas pelo tempo estritamente necessário e com o limite de quatro horas por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa de cada menor, pelo qual seja responsável;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos da lei e do presente acordo;

i) As autorizadas ou aprovadas pelo CITEFORMA;

j) Outras que por lei forem como tal qualificadas.

2- Caso pretenda, o CITEFORMA poderá requerer documento justificativo de falta, que deverá ser apresentado nos cinco (5) dias úteis seguintes.

3- Apenas determinam a perda de retribuição as seguintes faltas justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de proteção na doença;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) Por motivo de assistência inadiável e imprescindível aos membros do agregado familiar, nos termos da lei;

d) As autorizadas ou aprovadas, nessa condição, pelo CITEFORMA;

e) As previstas na alínea j) do número 1, quando excedam 30 dias por ano.

4- Nos casos em que as faltas justificadas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias, ou pela prestação de trabalho compensatório de período equivalente à ausência.

Cláusula 39.^a

Licenças sem retribuição

1- O CITEFORMA pode conceder ao trabalhador nos termos da lei, a pedido deste, licença sem retribuição, por período determinado.

2- A concessão de licença sem retribuição deve ser feita por escrito, devendo uma cópia da mesma ficar em poder do trabalhador.

3- O CITEFORMA deve conceder ou recusar o pedido de licença sem retribuição apresentado pelo trabalhador no prazo de 30 dias, a contar da data da sua apresentação.

4- A ausência de resposta do CITEFORMA no prazo referido no número anterior equivale a recusa da concessão da licença sem retribuição.

5- A concessão de licença sem retribuição determina a suspensão do contrato de trabalho.

6- Durante a licença sem retribuição mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que não pressuponham a efetiva prestação do trabalho, contando-se aquele tempo para efeitos de antiguidade.

7- O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição conserva o direito a um posto de trabalho, compatível com o seu contrato de trabalho.

8- O CITEFORMA pode contratar, nos termos da lei, um substituto do trabalhador na situação de licença sem retribuição.

9- A licença sem retribuição não interrompe o decurso do prazo para efeitos de caducidade, nem obsta a que qualquer

das partes faça cessar o contrato de trabalho nos termos da lei.

CAPÍTULO VI

Retribuição e outras atribuições patrimoniais

Cláusula 40.^a

Princípios gerais

1- A retribuição base mínima para cada categoria profissional, consta do anexo II.

2- A retribuição base dos trabalhadores a tempo parcial é calculada na proporção do número de horas de trabalho prestadas em cada semana.

3- A retribuição horária é calculada através da seguinte fórmula:

$$(Rm \times 12) : (52 \times N)$$

em que RM é o valor da retribuição mensal e N o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 41.^a

Subsídio de isenção de horário de trabalho

O trabalhador que preste trabalho com isenção de horário, tem direito a um subsídio mensal correspondente a, pelo menos, 21 % da retribuição base.

Cláusula 42.^a

Pagamento do trabalho noturno

O trabalho noturno é pago com o acréscimo de 25 %, sendo devido ao trabalhador noturno, bem como a qualquer trabalhador que preste trabalho no período noturno, seja qual for a respetiva remuneração base.

Cláusula 43.^a

Pagamento do trabalho suplementar

1- O pagamento da prestação de trabalho suplementar é feito nos termos da legislação em vigor.

2- O trabalho suplementar prestado confere direito a descanso compensatório conforme previsto na cláusula 30.^a

Cláusula 44.^a

Subsídio de férias

1- O subsídio de férias é pago de uma só vez juntamente com a retribuição respeitante ao mês de junho.

2- O subsídio de férias é de montante igual à retribuição base mensal e outras prestações retributivas mensais, que sejam contrapartida do modo específico de execução do trabalho.

3- Por motivo excecional, nomeadamente quando o gozo de férias tenha lugar antes do início do mês de junho, e corresponda a um período de, pelo menos, 10 dias úteis de férias, o respetivo subsídio, a pedido do trabalhador, pode ser

pago conjuntamente com a retribuição referente ao mês anterior àquele início.

Cláusula 45.^a

Subsídio de Natal

1- O subsídio de Natal é pago de uma só vez juntamente com a retribuição respeitante ao mês de novembro.

2- O subsídio de Natal é de montante igual a um mês de retribuição.

3- No ano da admissão do trabalhador e no ano da cessação do contrato de trabalho, bem como em caso de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador, o valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

Cláusula 46.^a

Subsídio de refeição

1- Por cada dia de trabalho é atribuído ao trabalhador um subsídio de refeição com o valor previsto no anexo II.

2- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a um subsídio de refeição, no mínimo, de valor proporcional ao horário completo.

3- Para ter direito ao subsídio de refeição, o trabalhador tem que trabalhar pelo menos metade da jornada diária de trabalho, exceto se a ausência for autorizada, ou equiparada a prestação efetiva de trabalho.

Cláusula 47.^a

Abono para falhas

É atribuído um abono mensal para falhas, correspondente a 5 % da remuneração base, aos trabalhadores cujas funções impliquem o manuseamento de dinheiro, procedam a pagamentos, ou recebimentos, ou efetuam cobranças.

Cláusula 48.^a

Ajudas de custo

1- O trabalhador deslocado do seu local de trabalho, em serviço externo, tem direito, quando tal se justifique, ao pagamento, ou reembolso de despesas com transporte, alimentação e dormida, nos termos fixados para a administração pública.

2- As despesas comprovadamente efetuadas pelo trabalhador são reembolsadas no ato de apresentação da respetiva documentação aos serviços responsáveis.

CAPÍTULO VII

Exercício da atividade sindical na CITEFORMA

Cláusula 49.^a

Princípios gerais

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de organizar e desenvolver atividade sindical no CITEFORMA, através de delegados sindicais, de comissões sindicais e co-

missões intersindicais, nos termos do presente acordo e das disposições do Código do Trabalho.

2- A constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento das comissões sindicais ou intersindicais criadas ou a criar serão da exclusiva responsabilidade dos sindicatos subscritores.

3- Ao CITEFORMA é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, desde que essa atividade seja exercida sem prejuízo da laboração do CITEFORMA.

Cláusula 50.^a

Direito de informação e consulta

1- Os delegados sindicais gozam do direito de informação e consulta, podendo requerer por escrito, à entidade empregadora, os elementos de informação respeitantes à evolução recente e provável das atividades do CITEFORMA, sobre a evolução do emprego ou eventuais medidas de antecipação em caso de ameaça para o emprego, bem como de decisões ao nível estrutural da organização do trabalho.

2- As informações referidas no número anterior são prestadas pelo CITEFORMA, por escrito, no prazo de 8 dias, salvo se, pela sua complexidade, se justificar prazo maior, que nunca deve exceder os 15 dias.

3- Os delegados sindicais não podem revelar aos trabalhadores ou a terceiros as informações que lhes tenham sido comunicadas pelo CITEFORMA com menção expressa da respetiva confidencialidade, mantendo-se o dever de confidencialidade após a cessação do respetivo mandato.

4- O CITEFORMA não é obrigado a prestar informações ou a proceder a consultas cuja natureza seja suscetível de prejudicar, ou afetar gravemente o seu funcionamento.

Cláusula 51.^a

Crédito de horas e regime de faltas dos delegados sindicais

1- Os delegados sindicais têm direito, cada um, a um crédito de cinco horas por mês ou, tratando-se de delegado que faça parte da comissão sindical ou intersindical, de um crédito de oito horas por mês.

2- O crédito de horas previsto no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo.

3- Sempre que pretendam exercer o direito ao gozo do crédito de horas, os seus titulares devem informar o CITEFORMA, por escrito, com a antecedência de dois dias, salvo motivo atendível.

4- As faltas dadas pelos dirigentes sindicais e pelos delegados sindicais no desempenho das suas funções que excedam o crédito de horas previsto nos números anteriores, consideram-se justificadas e contam, salvo quanto à retribuição, como tempo de serviço efetivo.

5- As faltas a que se refere o número anterior, quando previsíveis, são comunicadas ao CITEFORMA, por escrito, com a antecedência de um dia, com referência às datas e ao número de dias de que os respetivos trabalhadores necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impos-

sibilidade de previsão, nas 48 horas imediatas ao primeiro dia da ausência.

6- A inobservância do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

Cláusula 52.^a

Direito a instalações para atividade sindical no CITEFORMA

1- O CITEFORMA deve pôr à disposição dos delegados sindicais que o requeiram um local apropriado, situado no interior do CITEFORMA para o exercício das suas funções.

2- O CITEFORMA deve, ainda, reservar um local apropriado para os delegados sindicais afixarem textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores e permitir-lhes a distribuição dos mesmos documentos no interior do estabelecimento, sem prejuízo, em qualquer dos casos, do funcionamento normal.

Cláusula 53.^a

Direito de reunião no CITEFORMA

1- Os trabalhadores podem reunir-se nas instalações do CITEFORMA fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sempre que convocados pela associação sindical outorgante, ou ainda, um terço dos trabalhadores do respetivo estabelecimento, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos, ou de trabalho suplementar.

2- Podem ainda reunir-se durante o período de trabalho da generalidade dos trabalhadores sempre que forem convocados pela associação sindical outorgante, até ao período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

3- Os promotores destas reuniões são obrigados a comunicar ao CITEFORMA, por escrito, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a data, a hora e número previsível de participantes, devendo afixar as respetivas convocatórias.

4- O CITEFORMA deverá facultar o acesso a salas para reunião onde possam ser colocados à disposição meios necessários à comunicação por videoconferência.

CAPÍTULO VII

Comissão paritária

Cláusula 54.^a

Constituição, competência e funcionamento

1- A comissão paritária será composta por dois representantes da associação sindical outorgante e igual número de representantes patronais.

2- Terá como principais funções a interpretação de casos duvidosos que o presente instrumento de regulamentação coletiva suscitar.

3- Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos, que não terão, todavia, direito a voto.

4- Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos 30 dias seguintes ao da publicação do presente instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

5- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes mediante convocatória, enviada por carta registada, ou outro meio eficaz para o efeito, com a antecedência mínima de oito dias de calendário, a qual deverá ser acompanhada de agendas de trabalho.

6- Compete ainda à comissão paritária elaborar normas internas para o seu funcionamento, sempre com o respeito pelo princípio da paridade.

7- Qualquer das partes integradas na comissão paritária poderá substituir o seu representante nas reuniões mediante credencial para o efeito.

8- A comissão paritária, em primeira convocatória, só funcionará com a totalidade dos seus membros.

9- Após deliberação por unanimidade, as decisões de interpretação do presente acordo são depositadas no ministério responsável pela área laboral para publicação.

10- A comissão paritária deverá reunir no prazo máximo de 20 dias, sempre que solicitado, nos termos do presente instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

CAPÍTULO VIII

Disposições finais

Cláusula 55.^a

Direitos especiais

Aplicam-se aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE todas as regras legais relativas aos regimes da parentalidade, do poder disciplinar, da medicina no trabalho, do regime de trabalhador-estudante e da saúde e segurança no trabalho, em vigor à data da publicação.

Cláusula 56.^a

Prevenção do assédio

1- Entende-se por assédio o comportamento de um, ou mais, colegas de trabalho, ou representantes da entidade patronal, que tenha o propósito de perturbar, ou constranger uma pessoa, afetando a sua dignidade, seja pela discriminação, ou pela criação um ambiente hostil, humilhante ou desestabilizador.

2- Com o propósito de prevenir e promover um ambiente livre de assédio, a entidade patronal deverá criar um código de boas práticas, a distribuir pelos trabalhadores.

3- Sempre que haja uma queixa de assédio, o empregador deverá providenciar pelo apuramento da verdade e, caso se comprove, deverá afastar a vítima do agressor.

4- Qualquer queixa de assédio deverá ser comunicada à associação sindical outorgante pela entidade patronal, no prazo máximo de 5 dias.

Cláusula 57.^a

Seguro de saúde

1- O CITEFORMA compromete-se a manter um seguro de saúde para todos os seus trabalhadores, extensivo, a expensas dos próprios, aos trabalhadores reformados até aos 70 anos, aos cônjuges, ou equiparados, e descendentes.

2- O CITEFORMA deverá analisar várias propostas de seguro de saúde, sempre que se revele necessário, devendo optar pela solução mais vantajosa para os trabalhadores, dentro da melhor gestão orçamental.

Cláusula 58.^a

Disposições transitórias

1- Os trabalhadores deverão ser integrados nas categorias profissionais e remunerações que constam dos anexos I e II, atendendo nomeadamente à sua antiguidade, avaliações passadas e funções exercidas, salvaguardas eventuais restrições de natureza orçamental e imperativa.

2- O período de férias em 2017 será, excecionalmente, de 25 dias para todos os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa, salvo se abrangidos por um outro regime mais benéfico.

Lisboa, 29 de junho de 2017.

Pelo CITEFORMA - Centro de Formação Profissional dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias:

Cristina Pinto, presidente do conselho de administração, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE:

Luís Azinheira, presidente da direção, na qualidade de mandatário.

ANEXO I

Carreiras, categorias profissionais e respetivo conteúdo funcional

Objeto e âmbito de aplicação

Artigo 1.º

Objeto e âmbito

1- O presente regulamento define o regime de carreiras, categorias profissionais e respetivo conteúdo funcional dos trabalhadores do CITEFORMA.

2- O regime estabelecido aplica-se a todos os trabalhadores com contrato de trabalho celebrado com o CITEFORMA.

Gestão dos recursos humanos

Artigo 2.º

Planificação da atividade e dos recursos

Tendo em consideração as atribuições e a estratégia definida anualmente para o CITEFORMA, os objetivos superiormente fixados, as competências das diversas áreas funcionais, incluindo a eventual existência de estruturas de projeto, e os recursos financeiros disponíveis, o CITEFORMA planeia, aquando da preparação do plano de atividades e da proposta de orçamento, as atividades de natureza permanente ou temporária a desenvolver durante a sua execução, as eventuais alterações a introduzir nas áreas funcionais, bem como o respetivo mapa de pessoal.

Artigo 3.º

Orçamentação e gestão das despesas com pessoal

As verbas orçamentais do CITEFORMA afetas a despesas com pessoal destinam-se a suportar os seguintes tipos de encargos:

a) Com as remunerações dos trabalhadores que se vão manter em exercício de funções;

b) Com o recrutamento dos trabalhadores necessários à ocupação dos postos de trabalho previstos, e não ocupados, atento o mapa de pessoal aprovado;

c) Com as alterações do posicionamento remuneratório na categoria dos trabalhadores que se mantêm em exercício de funções;

d) Com a atribuição de prémios de desempenho dos trabalhadores.

Regime de carreiras

Artigo 4.º

Integração em carreiras

1- Os trabalhadores mencionados no ponto 2 do artigo 1.º exercem as suas funções integrados em carreiras.

2- As carreiras podem ser unicategoriais, a que corresponde uma única categoria, ou pluricategoriais, que se desdobram em mais do que uma categoria, sendo que o conteúdo funcional das categorias superiores integra o das que lhe sejam inferiores.

Artigo 5.º

Conteúdo funcional

1- A cada carreira, ou a cada categoria em que se desdobre, corresponde um conteúdo funcional.

2- O conteúdo funcional de cada carreira ou categoria deve ser descrito de forma abrangente, dispensando pormenorizações relativas às tarefas nele abrangidas.

3- A descrição do conteúdo funcional não pode, em caso algum, constituir fundamento para o não cumprimento do

dever de obediência e não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

Artigo 6.º

Graus de complexidade funcional

Em função da titularidade do nível habilitacional em regra exigida para integração em cada carreira, estas classificam-se em três graus de complexidade funcional nos seguintes termos:

- a) De grau 1, quando se exija a titularidade da escolaridade obrigatória, ainda que acrescida de formação profissional obrigatória;
- b) De grau 2, quando se exija a titularidade do 12.º ano de escolaridade ou de curso que lhe seja equiparado;
- c) De grau 3, quando se exija a titularidade de licenciatura ou de grau académico superior a esta.

Artigo 7.º

Posições remuneratórias

A cada categoria das carreiras corresponde um número variável de posições remuneratórias.

Artigo 8.º

Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária

1- Tendo em consideração as verbas orçamentais destinadas a suportar o tipo de encargos previstos na alínea c) do artigo 3.º, o conselho de administração decide em que medida se propõe suportar os encargos decorrentes das alterações do posicionamento remuneratório na categoria dos trabalhadores.

2- A decisão referida no número anterior fixa, fundamentalmente, o montante máximo dos encargos que o CITEFORMA se propõe suportar, bem como o universo das carreiras e categorias, onde as alterações de posicionamento podem ter lugar.

3- Preenchem este universo, os trabalhadores em exercício de funções que tenham obtido nas últimas avaliações de desempenho, com referência às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se encontram:

- a) Duas menções máximas consecutivas;
- b) Três menções imediatamente inferiores à máxima, consecutivas, ou;
- c) Cinco menções imediatamente inferiores à referida na alínea anterior consecutivas, desde que configurem desempenho positivo.

4- Determinados os trabalhadores que preenchem cada um dos universos definidos, são ordenados, dentro de cada universo, por ordem decrescente da classificação quantitativa obtida nas últimas avaliações de desempenho.

5- Em face da ordenação referida no número anterior, o montante máximo fixado para cada universo, nos termos do disposto no ponto 2, é distribuído pela ordem mencionada,

por forma a que cada trabalhador altere o seu posicionamento na categoria para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que se encontra.

6- Não há lugar a alteração do posicionamento remuneratório quando, não obstante reunidos os requisitos previstos no número 1, o montante máximo dos encargos fixado para o universo em causa, se tenham previsivelmente esgotado no âmbito da execução orçamental em curso.

Artigo 9.º

Regra geral de alteração do posicionamento remuneratório

Há lugar a alteração obrigatória para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que o trabalhador se encontra, quando a haja, independentemente dos universos definidos no artigo anterior, quando aquele tenha acumulado 10 pontos nas avaliações do seu desempenho com referência às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se encontra, contados nos seguintes termos:

- a) Três pontos por cada menção máxima;
- b) Dois pontos por cada menção imediatamente inferior à máxima;
- c) Um ponto por cada menção imediatamente inferior à referida na alínea anterior, desde que consubstancie desempenho positivo;
- d) Um ponto negativo por cada menção correspondente ao mais baixo nível de avaliação.

Artigo 10.º

Exceção à alteração do posicionamento remuneratório

1- Ainda que não se encontrem reunidos os requisitos previstos no artigo anterior, o conselho de administração pode alterar, mediante proposta do diretor do CITEFORMA devidamente fundamentada, nos termos dos limites referidos no número 2 do artigo 10.º, para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que se encontra, o posicionamento remuneratório de trabalhador em cuja última avaliação do desempenho tenha obtido a menção máxima, ou imediatamente inferior.

2- Da mesma forma, e dentro desses mesmos limites, pode o conselho de administração determinar a alteração do posicionamento da categoria do trabalhador se opere para qualquer outra posição remuneratória seguinte àquela em que se encontra, tendo como limite a posição remuneratória máxima para a qual tenham alterado o seu posicionamento os trabalhadores que, no âmbito do mesmo universo, se encontrem superiormente ordenados.

Artigo 11.º

Mudança de carreira

Atentas as necessidades de recursos humanos identificadas na fase de planeamento, nos termos referidos no artigo 2.º, pode o conselho de administração deliberar sobre a mudança de carreira dos trabalhadores que, já tendo entretanto adquirido um nível de habilitações compatível com a entrada em carreira superior, demonstrem, na prática, e devidamente

fundamentada por proposta a ser elaborada pelo diretor do Centro, terem potencial para desenvolver funções com um conteúdo funcional de maior exigência profissional e/ou de responsabilidade profissional.

Carreiras

Artigo 12.º

Enumeração e caracterização

1- As carreiras do CITEFORMA são:

- a) Técnico superior;
- b) Assistente técnico;
- c) Assistente operacional.

2- A caracterização das carreiras em função do número e designação das categorias em que se desdobram, dos conteúdos funcionais, dos graus de complexidade funcional e do número de posições remuneratórias de cada categoria constam do anexo I-A.

Atribuição de prémios de desempenho

Artigo 13.º

Preparação da atribuição

1- Tendo em consideração as verbas orçamentais destinadas a suportar o tipo de encargos previstos na alínea *d*) do artigo 3.º, o conselho de administração define o universo dos cargos e das carreiras e categorias onde a atribuição dos prémios de desempenho pode ter lugar, com as desagregações necessárias do montante disponível em função de tais universos.

2- Em alternativa, pode o conselho de administração determinar um valor a distribuir indiscriminadamente pelos cargos e/ou carreiras e/ou categorias, indexando a sua aplicabilidade apenas em função da avaliação de desempenho.

Artigo 14.º

Condições de atribuição de prémios de desempenho

1- Preenchem os universos definidos nos termos do artigo anterior os trabalhadores do CITEFORMA que tenham obtido, na última avaliação de desempenho, a menção máxima ou a imediatamente inferior a ela.

2- Determinados os trabalhadores que preenchem esse requisito, são ordenados, dentro de cada universo, se aplicável, por ordem decrescente de classificação quantitativa obtida naquela avaliação.

3- Em face da ordenação referida no número anterior, o montante máximo dos encargos fixado por cada universo, se aplicável, é distribuído pela ordem mencionada, por forma a que cada trabalhador receba o equivalente à sua retribuição base mensal, ou outra forma de repartição que venha a ser aprovada por deliberação do conselho de administração, devendo a mesma ser oportunamente comunicada a todos os trabalhadores.

4- Não há lugar a atribuição de prémio de desempenho quando, não obstante reunidos os requisitos anteriormente previstos, não existir verba orçamental para esse efeito ou quando o montante máximo dos encargos fixado se tenha esgotado com a atribuição de prémio a trabalhador ordenado superiormente.

5- Os prémios de desempenho estão referenciados ao desempenho do trabalhador objetivamente revelado e avaliado.

Artigo 15.º

Outros sistemas de recompensa do desempenho

Nos limites do previsto na alínea *d*) do artigo 3.º, podem ser criados e regulamentados, por deliberação do conselho de administração, outros sistemas de recompensa do desempenho, designadamente em função dos resultados obtidos em equipa ou do desempenho de trabalhadores que se encontrem posicionados na última posição remuneratória da respetiva categoria.

Comissões de serviço

Artigo 16.º

Nomeação

1- Os chefes de departamento, os coordenadores e o apoio de secretariado são nomeados em comissão de serviço. O despacho de nomeação é proferido pelo conselho de administração, mediante proposta fundamentada do diretor do centro.

2- O diretor é nomeado e exonerado de acordo com as normas estabelecidas no protocolo de criação do CITEFORMA, e exerce as suas funções em comissão de serviço.

3- Sem prejuízo do disposto no número 2, as comissões de serviço cessam por deliberação do conselho de administração, retomando o trabalhador o seu lugar na respetiva carreira, de acordo com as normas do presente regulamento.

Artigo 17.º

Remuneração

1- A remuneração correspondente aos cargos exercidos em comissão de serviço é fixada por deliberação do conselho de administração, tendo como quadro de referência as remunerações praticadas pelo IEFEP para cargos análogos.

2- Os titulares de cargos com remuneração específica fixada poderão optar entre a remuneração base correspondente ao cargo para que foram nomeados e a remuneração base da sua carreira de origem.

Artigo 18.º

Tempo de serviço

O tempo de serviço prestado em comissão de serviços conta para todos os efeitos na carreira em que se encontrar inserido o trabalhador.

Regulamento de carreiras profissionais 2017

ANEXO I-A

Caracterização das carreiras**(Referido no número 2 do artigo 12.º)**

Carreira	Categorias	Conteúdo funcional	Grau de complexidade funcional	N.º de posições remuneratórias
Técnico superior	Técnico superior	Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. Representação do Centro em assuntos da sua especialidade, tomando opção de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.	3	14
Assistente técnico	Coordenador técnico	Funções de chefia técnica e administrativa numa subárea funcional, por cujos resultados é responsável. Realização de atividades de programação e organização do trabalho do pessoal que coordena, segundo orientações e diretivas superiores. Execução de trabalhos de natureza técnica e administrativa de maior complexidade.	2	4
	Assistente técnico	Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios da atuação do CITEFORMA.	2	9
Assistente operacional	Encarregado operacional	Funções de coordenação dos assistentes operacionais afetos à sua subárea funcional, por cujos resultados é responsável. Realização de tarefas de programação, organização e controlo dos trabalhos a executar pelo pessoal sob sua coordenação. Substituição do encarregado geral nas suas ausências e impedimentos.	1	6
	Assistente operacional	Funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis. Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento do CITEFORMA, podendo comportar esforço físico. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à sua manutenção e reparação dos mesmos.		8

ANEXO II

Tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária

1- Posições e níveis remuneratórios das carreiras gerais

Carreira de técnico superior

Categoria de técnico superior

Posições remuneratórias	1. ^a	2. ^a	3. ^a	4. ^a	5. ^a	6. ^a	7. ^a
Nível de remuneração da tabela única	11	15	17	20	21	22	23
Valor ilíquido (em euros)	995,51	1 201,48	1 407,45	1 613,42	1 819,38	2 025,35	2 231,32

Posições remuneratórias	8. ^a	9. ^a	10. ^a	11. ^a	12. ^a	13. ^a	14. ^a
Nível de remuneração da tabela única	24	25	26	27	28	29	30
Valor ilíquido (em euros)	2 437,29	2 591,76	2 746,24	2 900,72	3 055,19	3 209,67	3 364,14

Carreira de assistente técnico

Categoria de coordenador técnico

Posições remuneratórias	1. ^a	2. ^a	3. ^a	4. ^a
Nível de remuneração da tabela única	14	16	18	19
Valor ilíquido (em euros)	1 149,99	1 304,46	1 458,94	1 561,92

Categoria de assistente técnico

Posições remuneratórias	1. ^a	2. ^a	3. ^a	4. ^a	5. ^a	6. ^a	7. ^a	8. ^a	9. ^a
Nível de remuneração da tabela única	5	7	8	9	10	11	12	13	14
Valor ilíquido (em euros)	683,13	789,54	837,60	892,53	944,02	995,51	1 047,00	1 098,50	1 149,99

Carreira de assistente operacional

Categoria de encarregado operacional

Posições remuneratórias	1. ^a	2. ^a	3. ^a	4. ^a	5. ^a	6. ^a
Nível de remuneração da tabela única	8	9	10	11	12	14
Valor ilíquido (em euros)	837,60	892,53	944,02	995,51	1 047,00	1 149,99

Categoria assistente operacional

Posições remuneratórias	1. ^a	2. ^a	3. ^a	4. ^a	5. ^a	6. ^a	7. ^a	8. ^a
Nível de remuneração da tabela salarial	1	2	3	4	5	6	7	8
Valor ilíquido (em euros)	RMMG	RMMG	583,58	635,07	683,13	738,05	789,54	837,60

2- Vencimento das chefias*

	Remuneração
Chefe de departamento	2 322,74 ¹
Coordenador	1 737,54 ¹

* em comissão de serviço.

¹ Valor ao qual acresce subsídio de isenção de horário de trabalho.

3- Subsídio de refeição: 7,30 €.

ANEXO III

Avaliação de desempenho

Disposições gerais e comuns

Artigo 1.º

Objeto

O presente regulamento estabelece um sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho no CITEFORMA, tendo por objetivo contribuir para a melhoria do desempenho e qualidade do serviço prestado, para a coerência e harmonia da ação dos serviços, dirigentes e demais trabalhadores e para a promoção da sua motivação profissional e desenvolvimento de competências.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

O regulamento de avaliação de desempenho aplica-se ao CITEFORMA, ao pessoal nomeado para o exercício de cargos de dirigente e de chefia, bem como a todos os trabalhadores do CITEFORMA que se encontram numa das situações previstas no artigo 1.º do regulamento de carreiras, categorias profissionais e respetivo conteúdo funcional, adiante designado apenas por regulamento de carreiras.

Definições, princípios e objetivos

Artigo 3.º

Definições

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

a) «Competências» - o parâmetro de avaliação que traduz o conjunto de conhecimentos, capacidades de ação e comportamentos necessários para o desempenho eficiente e eficaz, adequado ao exercício de funções por dirigente, chefia ou trabalhador;

b) «Dirigentes e chefias» - os titulares de cargos de direção, de chefias intermédias (incluindo os departamentos) e de coordenação enquanto se encontrem em exercício de funções nos termos do conteúdo funcional do cargo;

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

d) «Serviço efetivo» - o trabalho realmente prestado pelo trabalhador no CITEFORMA;

e) «Trabalhadores» - os trabalhadores vinculados por contrato de trabalho ao CITEFORMA, desde que a respetiva vinculação seja por prazo superior a 6 meses.

Artigo 4.º

Princípios

O regulamento de avaliação de desempenho subordina-se aos seguintes princípios:

a) Coerência e integração, alinhando a ação do CITEFORMA, dirigentes e chefias, e trabalhadores na prossecução dos objetivos do Centro;

b) Responsabilização e desenvolvimento, reforçando o sentido de responsabilidade de dirigentes, chefias e trabalhadores pelos resultados do Centro, articulando melhorias dos sistemas organizacionais e processos de trabalho e o desenvolvimento das competências dos dirigentes e chefias, e dos trabalhadores;

c) Transparência e imparcialidade, assegurando a utilização de critérios objetivos na gestão do desempenho do CITEFORMA, dos dirigentes e chefias, e dos trabalhadores, com base em indicadores de desempenho;

d) Eficácia, orientando a gestão e a ação do CITEFORMA, dos dirigentes e chefias, e dos trabalhadores para a obtenção dos resultados previstos;

e) Eficiência, relacionando os serviços prestados com a melhor utilização de recursos;

f) Orientação para a qualidade no CITEFORMA;

g) Publicidade dos resultados da avaliação, promovendo a visibilidade da sua atuação perante os utilizadores;

h) Participação dos dirigentes e chefias bem como dos trabalhadores na fixação dos objetivos do CITEFORMA, na gestão do desempenho, na melhoria dos processos de trabalho e na avaliação do CITEFORMA;

i) Promover a participação dos trabalhadores na avaliação do CITEFORMA.

Artigo 5.º

Objetivos

Constituem objetivos do presente regulamento:

a) Contribuir para a melhoria da gestão do CITEFORMA em razão das necessidades dos utilizadores;

b) Desenvolver e consolidar práticas de avaliação e autor-regulação;

c) Identificar as necessidades de formação e desenvolvimento profissional adequadas à melhoria do desempenho do CITEFORMA, dos dirigentes e chefias, e dos trabalhadores;

d) Promover a motivação e o desenvolvimento das competências e qualificações dos dirigentes e chefias e dos trabalhadores, favorecendo a formação ao longo da vida;

e) Reconhecer e distinguir o CITEFORMA, dirigentes e chefias, e trabalhadores pelo seu desempenho e pelos resultados obtidos e estimulando uma cultura de excelência e qualidade;

f) Melhorar a arquitetura de processos, gerando valor acrescentado para os utilizadores, numa ótica de tempo, custo e qualidade;

g) Melhorar a prestação de informação e a transparência da ação do CITEFORMA.

Enquadramento e subsistemas do modelo de avaliação de desempenho

Artigo 6.º

Enquadramento

O regulamento de avaliação de desempenho articula-se

com o sistema de planeamento do CITEFORMA, constituindo um instrumento de avaliação do cumprimento dos objetivos estratégicos determinados superiormente pelos outorgantes e dos objetivos anuais e planos de atividades, baseado em indicadores de medida dos resultados a obter pelo CITEFORMA.

Artigo 7.º

Ciclo de gestão

O regulamento de avaliação de desempenho articula-se com o ciclo de gestão do CITEFORMA que integra as seguintes fases:

- a) Fixação dos objetivos para o ano seguinte, tendo em conta os objetivos estratégicos determinados pelos outorgantes, os resultados da avaliação do desempenho e as disponibilidades orçamentais;
- b) Elaboração e aprovação pelo conselho de administração do plano de atividades e do orçamento do CITEFORMA para o ano seguinte, incluindo os objetivos, atividades e indicadores de desempenho;
- c) Monitorização e eventual revisão dos objetivos do CITEFORMA, em função de contingências não previsíveis;
- d) Elaboração do relatório de atividades, com demonstração qualitativa e quantitativa dos resultados alcançados.

Artigo 8.º

Periodicidade

A avaliação do desempenho realiza-se anualmente, devendo estar concluída até ao final do mês de Março, constituindo os seus resultados elementos imprescindíveis para efeitos de progressão nos termos previstos no regulamento de carreiras profissionais.

Artigo 9.º

Subsistemas do modelo de avaliação de desempenho

1- O modelo de avaliação de desempenho integra os seguintes subsistemas:

- a) O subsistema de avaliação de desempenho do CITEFORMA;
- b) O subsistema de avaliação de desempenho dos dirigentes e das chefias;
- c) O subsistema de avaliação do desempenho dos trabalhadores.

2- Os subsistemas referidos no número anterior funcionam de forma integrada entre os objetivos fixados, no âmbito do planeamento, para o Centro e os objetivos fixados aos dirigentes, chefias e restantes trabalhadores.

Subsistema de avaliação de desempenho do CITEFORMA

Artigo 10.º

Parâmetros, metodologia e efeitos da avaliação

1- A avaliação do desempenho do CITEFORMA realiza-se com recurso a uma matriz tendo por base os seguintes

parâmetros:

a) *Objetivos de eficácia*, entendido como medida em que são atingidos os objetivos e se obtém, ou ultrapassa, os resultados esperados;

b) *Objetivos de eficiência*, enquanto relação entre os serviços prestados e os recursos utilizados;

c) *Objetivos de qualidade*, traduzido como o conjunto de propriedades e características dos serviços, que lhes confere aptidão para satisfazer necessidades explícitas ou implícitas dos utilizadores.

2- Os objetivos são definidos pelo conselho de administração em articulação com o ciclo de gestão, nos termos do artigo 7.º do presente regulamento, em função das opções estratégicas definidas pelos outorgantes, consubstanciadas nomeadamente no plano de atividades, no orçamento anual e/ou em outros compromissos assumidos, incluindo programas, acordos de entendimento, entre outros, temporalmente limitados, podendo ser revistos sempre que assim se justifique.

3- Serão extraídos elementos de avaliação dos resultados atingidos, por comparação entre os indicadores de realização e os objetivos, no âmbito dos diferentes instrumentos produzidos bem como com referência à avaliação do cumprimento dos compromissos mencionados no ponto anterior que, em conjunto, irão determinar o modo como o conselho de administração expressa qualitativamente a avaliação do CITEFORMA.

4- Para avaliação dos resultados obtidos em cada objetivo constante da matriz anteriormente referida são estabelecidos os seguintes níveis de graduação:

- a) Superou o objetivo;
- b) Atingiu o objetivo;
- c) Não atingiu o objetivo.

5- Com base nos resultados da matriz, e podendo acrescentar informação complementar com o objetivo de evidenciar os resultados alcançados e/ou os desvios verificados, o diretor promoverá a autoavaliação do CITEFORMA, que será submetida ao conselho de administração.

6- A partir da análise dos resultados da matriz bem como do processo de autoavaliação, o conselho de administração expressa qualitativamente a avaliação final através das seguintes menções:

- a) *Desempenho bom*, atingiu todos os objetivos, superando alguns;
- b) *Desempenho satisfatório*, atingiu todos os objetivos ou os mais relevantes;
- c) *Desempenho insuficiente*, não atingiu os objetivos mais relevantes.

7- A uma avaliação final de *desempenho bom* pode ainda ser atribuída, desde que devidamente justificado e comprovado, uma distinção de mérito reconhecendo um *desempenho excelente*, a qual significa superação global dos objetivos.

8- A atribuição da distinção de mérito determina, por um ano, o aumento para 10 % e 35 % das percentagens máximas previstas para os dirigentes e chefias e para os trabalhadores, visando a diferenciação de *desempenho excelente* e de *desempenho relevante*.

Subsistema de avaliação de desempenho de dirigentes e chefias

Avaliação de desempenho dos dirigentes (Dirigentes superiores)

Artigo 11.º

Parâmetros de avaliação

1- A avaliação do desempenho dos dirigentes efetua-se anualmente com base nos seguintes parâmetros:

a) *Grau de cumprimento dos compromissos*, tendo por referência os indicadores de medida fixados para a avaliação dos resultados obtidos em objetivos de eficácia, eficiência e qualidade, e na gestão dos recursos humanos, financeiros e materiais afetos ao Centro;

b) *Competências de liderança*, de visão estratégica de representação externa e de gestão demonstradas.

2- Para efeitos do disposto da alínea a) do número imediatamente anterior, o conselho de administração define, em articulação com os dirigentes, um «compromisso de gestão», que deve refletir, de alguma forma, as metas definidas para o Centro para esse ano, onde, de forma explícita, são definidos os objetivos, se possível quantificados, bem como os indicadores de desempenho aplicáveis à avaliação dos resultados.

Artigo 12.º

Expressão da avaliação

1- A avaliação do desempenho do dirigente afere-se pelos níveis de sucesso obtidos nos parâmetros de avaliação, traduzindo-se:

a) na verificação do sucesso global, com *superação do desempenho* previsto em alguns domínios, face às exigências do exercício do cargo traduzidas naqueles parâmetros;

b) no cumprimento de tais exigências;

c) ou no seu incumprimento.

2- Pode ser atribuída ao dirigente a menção qualitativa de *desempenho excelente*, a qual significa reconhecimento de mérito, com a superação global do desempenho previsto.

Artigo 13.º

Avaliadores

Os dirigentes são avaliados pelo conselho de administração que procede igualmente à homologação da sua avaliação.

Artigo 14.º

Efeitos da avaliação

1- A avaliação do desempenho dos dirigentes releva para efeitos de atribuição de prémios de desempenho e de renovação ou de cessação da nomeação para o exercício do cargo.

2- A avaliação do desempenho dos dirigentes, realizada nos termos do presente regulamento, produz efeitos na respetiva carreira de origem nos termos definidos no regulamento de carreiras.

Avaliação de desempenho das chefias (Dirigentes intermédios)

Artigo 15.º

Parâmetros de avaliação

1- A avaliação de desempenho das chefias efetua-se com base nos seguintes parâmetros:

a) *Resultados*, obtidos nos objetivos da área que dirige;

b) *Competências*, integrando a capacidade de liderança e competências técnicas e comportamentais adequadas ao exercício do cargo.

2- A avaliação tem por fundamento os parâmetros referidos no ponto imediatamente anterior, através de indicadores de medida previamente estabelecidos.

3- O parâmetro relativo a *resultados* assenta nos objetivos, em número não inferior a três, anualmente negociados com o dirigente, prevalecendo, em caso de discordância, a posição do superior hierárquico.

4- Os resultados obtidos em cada objetivo são valorados através de uma escala de três níveis, nos seguintes termos:

a) *Objetivo superado*, a que corresponde uma pontuação de 5;

b) *Objetivo atingido*, a que corresponde uma pontuação de 3;

c) *Objetivo não atingido*, a que corresponde uma pontuação de 1.

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

6- O parâmetro relativo a *competências* assenta em competências previamente escolhidas, para cada chefia, em número não inferior a cinco.

7- As competências referidas no número anterior são escolhidas mediante acordo entre avaliador e avaliado, prevalecendo a escolha do superior hierárquico se não existir acordo.

8- Cada *competência* é valorada através de uma escala de três níveis nos seguintes termos:

a) *Competência demonstrada a um nível elevado*, a que corresponde uma pontuação de 5;

b) *Competência demonstrada*, a que corresponde uma pontuação de 3;

c) *Competência não demonstrada ou inexistente*, a que corresponde uma pontuação de 1.

9- A pontuação final a atribuir no parâmetro *competências* é a média ponderada das pontuações atribuídas.

10- Para a fixação da classificação final são atribuídas ao parâmetro *resultados* uma ponderação mínima de 60 % e ao parâmetro *competências* uma ponderação máxima de 40 %.

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

12- As pontuações finais dos parâmetros e a avaliação final são expressas até às centésimas e, quando possível, milésimas.

13- Por deliberação do conselho de administração devidamente fundamentada, podem ser fixadas ponderações diferentes das previstas no número 10 em função das especificidades dos cargos ou das atribuições das áreas funcionais.

Artigo 16.º

Expressão da avaliação

1- A avaliação final é expressa em menções qualitativas em função das pontuações finais obtidas nos seguintes termos:

a) *Desempenho relevante*, correspondendo a uma avaliação final de 4 a 5;

b) *Desempenho adequado*, correspondendo a uma avaliação final de desempenho positivo de 2 a 3,999;

c) *Desempenho inadequado*, correspondendo a uma avaliação final de 1 a 1,999.

2- A atribuição de menção qualitativa de *desempenho relevante* é, por iniciativa do avaliado ou do avaliador, objeto de apreciação pelo conselho de administração para efeitos de eventual reconhecimento de mérito, significando *desempenho excelente*.

3- A iniciativa e o reconhecimento referidos no número anterior devem fundamentar-se, em regra, nos seguintes pressupostos:

a) A chefia atingiu e ultrapassou todos os objetivos;

b) A chefia demonstrou, em permanência, capacidades de liderança, de gestão e de compromisso com o serviço que podem constituir exemplo para os demais trabalhadores.

4- A diferenciação de desempenhos é garantida pela fixação de percentagem máxima de 25 % para as menções de *desempenho relevante* e, de entre estas, 5 % do total para o reconhecimento de *desempenho excelente*, podendo haver pelo menos uma chefia com tal reconhecimento no caso de a aplicação da referida percentagem resultar em número inferior à unidade.

Artigo 17.º

Avaliadores

As chefias são avaliadas pelo dirigente superior de quem diretamente dependam.

Artigo 18.º

Efeitos da avaliação

1- A avaliação do desempenho da chefia releva para efeitos de atribuição de prémios de desempenho e de renovação ou de cessação da nomeação para o exercício do cargo.

2- O reconhecimento de *desempenho excelente* em três anos consecutivos confere ainda à chefia o direito a cinco dias de férias, no ano seguinte, ou, por opção deste, à sua remuneração.

3- O reconhecimento de *desempenho relevante* em três anos consecutivos confere à chefia o direito a três dias de férias, no ano seguinte, ou, por opção deste, à correspondente remuneração.

4- A atribuição da menção de *desempenho inadequado* em dois anos consecutivos faz cessar automaticamente a sua nomeação.

5- Sem prejuízo do disposto no número 2, os direitos nele previstos são conferidos à chefia quando este tenha acumulado 10 pontos nas avaliações do seu desempenho, contados nos seguintes termos:

a) 3 pontos por cada menção de *desempenho excelente*;

b) 2 pontos por cada menção de *desempenho relevante*.

6- A avaliação do desempenho tem efeitos na carreira de origem dos trabalhadores que exercem cargos de chefia, nos termos do regulamento de carreiras.

7- Os anos em que a chefia receba prémio de desempenho não relevam para os efeitos previstos nos números 2 e 3.

O subsistema de avaliação do desempenho dos trabalhadores

Artigo 19.º

Periodicidade e requisitos para avaliação

1- A avaliação do desempenho dos trabalhadores é de carácter anual, reportando ao desempenho do ano civil anterior.

2- No caso do trabalhador ter constituído, no ano civil anterior, relação jurídica de contrato de trabalho sem termo há menos de seis meses, o desempenho relativo a esse período é objeto de avaliação conjunta com o ano seguinte.

3- No caso do trabalhador ter constituído, no ano civil anterior, relação jurídica de trabalho com, pelo menos, seis meses de efetividade o desempenho é objeto de avaliação nos termos do presente regulamento.

Artigo 20.º

Parâmetros de avaliação

A avaliação do desempenho dos trabalhadores integra-se no ciclo de gestão do CITEFORMA e incide sobre os seguintes parâmetros:

a) *Resultados*, obtidos na prossecução de objetivos individuais em articulação com os objetivos do Centro;

b) *Competências*, que visam avaliar os conhecimentos, capacidades técnicas e comportamentais adequadas ao exercício de uma função.

Artigo 21.º

Resultados

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

2- Os objetivos podem ser:

a) de produção de atos visando a eficácia na satisfação dos utentes;

b) de qualidade, orientada para a inovação e para a melhoria do serviço prestado;

c) de eficiência, no sentido da simplificação e racionalização de meios;

d) de aperfeiçoamento e desenvolvimento de competências individuais, técnicas e comportamentais do trabalhador.

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

4- Anualmente, são fixados pelo menos três objetivos para cada trabalhador, sendo previamente estabelecidos indicadores de medida do desempenho para os resultados a obter em cada um deles.

Artigo 22.º

Avaliação dos resultados atingidos

1- Tendo presente a medição do grau de cumprimento de cada objetivo, de acordo com os respetivos indicadores previamente estabelecidos, a avaliação dos resultados obtidos em cada objetivo é expressa em três níveis:

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

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

3- Sempre que se verifique a impossibilidade de prosseguir alguns objetivos previamente fixados por motivos exógenos ao controlo dos intervenientes, a avaliação deve decorrer neutralizando o impacto deste facto na avaliação global do trabalhador.

4- A avaliação dos resultados obtidos em objetivos de responsabilidade partilhada é, em regra, idêntica para todos os trabalhadores neles envolvidos, podendo, mediante opção fundamentada do avaliador, ser feita uma avaliação diferenciada em função do contributo de cada trabalhador.

Artigo 23.º

Competências

1- O parâmetro relativo a *competências* assenta em competências previamente identificadas para cada trabalhador, em número não inferior a cinco.

2- As competências são escolhidas rigorosamente nos mesmos termos do referido no ponto 7 do artigo 15.º do presente regulamento, em harmonia com o dirigente.

Artigo 24.º

Avaliação das competências

1- A avaliação das competências é expressa em três níveis:

- a) *Competência demonstrada a um nível elevado*, a que corresponde uma pontuação de 5;
- b) *Competência demonstrada*, a que corresponde uma pontuação de 3;
- c) *Competência não demonstrada ou inexistente*, a que corresponde uma pontuação de 1.

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

Artigo 25.º

Avaliação final

1- A avaliação final é o resultado da média ponderada das

pontuações obtidas nos dois parâmetros de avaliação.

2- Para o parâmetro *resultados* é atribuída uma ponderação mínima de 60 % e para o parâmetro *competências* uma ponderação máxima de 40 %.

3- Por deliberação do conselho de administração devidamente fundamentada, podem ser fixadas ponderações diferentes das previstas no número imediatamente anterior em função das carreiras.

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

- a) *Desempenho relevante*, correspondendo a uma avaliação final de 4 a 5;
- b) *Desempenho adequado*, correspondendo a uma avaliação final de desempenho positivo de 2 a 3,999;
- c) *Desempenho inadequado*, correspondendo a uma avaliação final de 1 a 1,999.

Artigo 26.º

Reconhecimento de excelência

1- A atribuição de menção qualitativa de *desempenho relevante* é objeto de apreciação pela direção do CITEFORMA, que por sua vez submete ao conselho de administração para tomada de decisão final, para efeitos de eventual reconhecimento de mérito significando *desempenho excelente*, por iniciativa do avaliado ou do avaliador.

2- A iniciativa prevista no número anterior deve ser acompanhada de justificação que especifique os respetivos fundamentos, analisando o impacto do desempenho e evidenciando os contributos relevantes para o serviço.

3- Para efeitos de aplicação do regulamento de carreiras, a avaliação máxima nela prevista corresponde à menção qualitativa de *desempenho excelente*.

Artigo 27.º

Efeitos da avaliação

1- A avaliação do desempenho individual tem, designadamente, os seguintes efeitos:

- a) Identificação de potencialidades pessoais e profissionais do trabalhador que devam ser desenvolvidas;
- b) Diagnóstico de necessidades de formação;
- c) Identificação de competências e comportamentos profissionais merecedores de melhoria;
- d) Melhoria do posto de trabalho e dos processos a ele associados;
- e) Alteração do posicionamento remuneratório na carreira do trabalhador, nos termos do regulamento de carreiras;
- f) Atribuição de prémios de desempenho.

2- O reconhecimento de *desempenho excelente* em três anos consecutivos confere ao trabalhador, no ano seguinte, o direito a cinco dias de férias ou, por opção deste, à correspondente remuneração.

3- O reconhecimento de *desempenho relevante* em três anos consecutivos confere ao trabalhador, no ano seguinte, o direito a três dias de férias ou, por opção deste, à correspondente remuneração.

4- Os anos em que o trabalhador receba prémio de desem-

penho não relevam para os efeitos previstos nos números 2 e 3.

5- A atribuição da menção qualitativa de *desempenho inadequado* deve ser acompanhada de caracterização que especifique os respetivos fundamentos, por parâmetro, de modo a possibilitar decisões no sentido de:

a) Analisar os fundamentos de insuficiência no desempenho e identificar as necessidades de formação e o plano de desenvolvimento profissional adequados à melhoria do desempenho do trabalhador;

b) Fundamentar decisões de melhor aproveitamento das capacidades do trabalhador.

Artigo 28.º

Potencial de desenvolvimento dos trabalhadores

1- O sistema de avaliação de desempenho deve permitir a identificação do potencial de evolução e desenvolvimento dos trabalhadores e o diagnóstico das respetivas necessidades de formação, devendo estas serem consideradas no plano de formação anual do CITEFORMA.

2- A identificação das necessidades de formação deve associar as necessidades prioritárias dos trabalhadores e a exigência do posto de trabalho que lhe está atribuído, tendo em conta os recursos disponíveis para esse efeito.

Intervenientes no processo de avaliação

Artigo 29.º

Sujeitos

1- Intervêm no processo de avaliação de desempenho:

- a) O avaliador;
- b) O avaliado;
- c) O diretor;
- d) O conselho de administração.

2- A ausência ou impedimento de avaliador direto não constitui fundamento para a falta de avaliação.

Artigo 30.º

Avaliador

1- A avaliação é da competência do superior hierárquico imediato e do diretor do Centro, cabendo ao avaliador:

a) Negociar os objetivos do avaliado, de acordo com os objetivos e resultados fixados para o CITEFORMA ou em execução das respetivas competências, e fixar os indicadores de medida de desempenho, designadamente os critérios de superação dos objetivos;

b) Rever com o avaliado, sempre que se revele adequado, os objetivos anuais negociados, ajustá-los, se necessário, e reportar ao avaliado a evolução do seu desempenho bem como as possibilidades de melhoria;

c) Negociar as competências que integram o segundo parâmetro de avaliação;

d) Avaliar anualmente os trabalhadores diretamente subordinados, assegurando a correta aplicação dos princípios integrantes da avaliação;

e) Ponderar as expectativas dos trabalhadores no processo de identificação das respetivas necessidades de desenvolvi-

mento;

f) Fundamentar as avaliações de *desempenho relevante* e de *desempenho inadequado*, para os efeitos previstos no presente regulamento.

2- O superior hierárquico imediato deve recolher e registar os contributos que considerar adequados a uma efetiva e justa avaliação.

Artigo 31.º

Avaliado

1- Em cumprimento dos princípios enunciados no presente regulamento, o avaliado tem direito:

a) A que lhe sejam garantidos os meios e condições necessários ao seu desempenho em harmonia com os objetivos e resultados que tenha contratualizado;

b) À avaliação do seu desempenho.

2- Constituem deveres do avaliado proceder à respetiva autoavaliação como garantia do envolvimento ativo e responsabilização no processo de avaliação e negociar com o avaliador na fixação dos objetivos e das competências que constituem parâmetros de avaliação e respetivos indicadores de medida.

3- Os dirigentes e chefias do CITEFORMA são responsáveis pela aplicação e divulgação aos avaliados, em tempo útil, do sistema de avaliação, garantindo o cumprimento dos seus princípios e a diferenciação do mérito.

4- É garantido aos avaliados o conhecimento dos objetivos, fundamentos, conteúdo e funcionamento do sistema de avaliação.

5- É garantido ao avaliado o direito de reclamação e de recurso.

Artigo 32.º

Diretor

Ao diretor do CITEFORMA, enquanto tal, compete:

a) Estabelecer diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do subsistema de avaliação de desempenho de dirigentes e chefias e do subsistema de avaliação de desempenho dos trabalhadores, tendo em conta o ciclo de gestão;

b) Fixar níveis de ponderação dos parâmetros de avaliação;

c) Estabelecer orientações gerais em matéria de fixação de objetivos, de escolha de competências e de indicadores de medida, em especial os relativos à caracterização da situação de superação dos objetivos;

d) Estabelecer o número de objetivos e de competências a que se deve subordinar a avaliação de desempenho podendo fazê-lo para todos os trabalhadores ou, quando se justifique, por área funcional ou carreira profissional;

e) Garantir o rigor e a diferenciação de desempenhos nos dois subsistemas mencionados em a), cabendo-lhe validar as avaliações de *desempenho relevante* e *desempenho inadequado* bem como proceder ao reconhecimento do *desempenho excelente*;

f) Assegurar a elaboração do relatório anual da avaliação de desempenho;

g) Exercer as demais competências que lhe são cometidas.

Artigo 33.º

Conselho de administração

1- Compete ao conselho de administração:

- a) Garantir a adequação do sistema de avaliação do desempenho às realidades específicas do CITEFORMA;
- b) Coordenar e controlar o processo de avaliação anual de acordo com os princípios e regras definidos no presente regulamento;
- c) Assegurar o cumprimento das regras estabelecidas no presente regulamento em matéria de percentagens de diferenciação de desempenhos;
- d) Homologar as avaliações anuais;
- e) Decidir das reclamações dos avaliados.

2- Quando o conselho de administração não homologar as avaliações atribuídas pelos avaliadores, deve o mesmo atribuir nova menção qualitativa e respetiva quantificação, com a respetiva fundamentação.

Processo de avaliação

Artigo 34.º

Fases

O processo de avaliação dos trabalhadores compreende as seguintes fases:

- a) Planeamento do processo de avaliação e definição de objetivos e resultados a atingir;
- b) Realização da autoavaliação e da avaliação;
- c) Harmonização das propostas de avaliação;
- d) Reunião entre avaliador e avaliado para avaliação de desempenho, contratualização dos objetivos e respetivos indicadores e fixação de competências;
- e) Validação de avaliações e reconhecimento de *desempenhos excelentes*;
- f) Apreciação do processo de avaliação pelo diretor;
- g) Homologação;
- h) Reclamações;
- i) Monitorização dos objetivos.

Artigo 35.º

Planeamento

1- O planeamento do processo de avaliação, definição de objetivos e fixação dos resultados a atingir obedece às seguintes regras:

- a) O processo é da iniciativa e responsabilidade do conselho de administração e deve decorrer das orientações fundamentais dos documentos que integram o ciclo de gestão, das competências de cada área funcional e da gestão articulada das atividades;
- b) A definição dos objetivos e resultados a atingir pelas áreas funcionais deve envolver as respetivas chefias e trabalhadores, assegurando a uniformização de prioridades e o seu alinhamento com os resultados obter;
- c) A planificação em cascata, quando efetuada, deve evidenciar o contributo de cada área funcional para os resultados finais pretendidos para o CITEFORMA;

d) A definição de orientações que permitam assegurar o cumprimento das percentagens relativas à diferenciação de desempenhos.

2- Na fase do planeamento estabelecem-se as articulações necessárias na aplicação dos vários subsistemas que constituem o modelo de avaliação de desempenho, nomeadamente visando o alinhamento dos objetivos do CITEFORMA, dos dirigentes, das chefias e dos restantes trabalhadores.

3- A fase de planeamento deve decorrer no último trimestre de cada ano civil.

Artigo 36.º

Autoavaliação e avaliação

1- A autoavaliação tem como objetivo envolver o avaliado no processo de avaliação e identificar oportunidades de desenvolvimento profissional.

2- A autoavaliação é obrigatória e concretiza-se através do preenchimento de ficha própria, a analisar pelo avaliador, se possível conjuntamente com o avaliado, com carácter preparatório à atribuição da avaliação, não constituindo componente vinculativa da avaliação de desempenho.

3- A avaliação é efetuada pelo avaliador, nos termos do presente regulamento, em função dos parâmetros e respetivos indicadores de desempenho, sendo presente ao diretor do CITEFORMA para efeitos de harmonização de propostas de atribuição de menções de desempenho relevante ou desempenho inadequado ou de reconhecimento de desempenho excelente.

4- A autoavaliação e a avaliação devem, em regra, decorrer na 1.ª quinzena de janeiro.

5- A autoavaliação é solicitada pelo avaliador, ou entregue por iniciativa do avaliado.

Artigo 37.º

Harmonização das propostas de avaliação

No final da 1.ª quinzena de janeiro, em regra, realizam-se as reuniões entre o diretor do Centro e os dirigentes e chefias para proceder à análise das propostas de avaliação e à sua harmonização de forma a assegurar o cumprimento das percentagens relativas à diferenciação de desempenho transmitindo, se necessário, novas orientações aos avaliadores, e para dar início ao processo que conduz à validação dos *desempenhos relevantes e desempenhos inadequados* e de reconhecimento dos *desempenhos excelentes*.

Artigo 38.º

Reunião de avaliação

1- Durante a 2.ª quinzena de janeiro, e após a harmonização referida no número anterior, realizam-se as reuniões dos avaliadores com cada um dos respetivos avaliados, tendo como objetivo dar conhecimento da avaliação.

2- No decurso da reunião, avaliador e avaliado devem analisar conjuntamente o perfil da evolução do trabalhador e identificar as suas expectativas de desenvolvimento.

3- Em articulação com o plano de atividades e orçamento aprovado para o novo ciclo de gestão, e considerando os ob-

jetivos fixados para o CITEFORMA, no decurso da reunião são contratualizados os parâmetros de avaliação nos termos dos artigos seguintes.

4- A reunião de avaliação é marcada pelo avaliador ou requerida pelo avaliado.

5- No caso de o requerimento acima referido não obter resposta nos prazos legais, traduzida em marcação de reunião, pode o avaliado requerer ao conselho de administração a referida marcação.

Artigo 39.º

Contratualização dos parâmetros

Na reunião referida no artigo anterior, que coincide com o início de cada período anual de avaliação, ou no começo do exercício de um novo cargo ou função, bem como em todas as circunstâncias em que seja possível a fixação de objetivos a atingir, é fixado e registado na ficha de avaliação tais objetivos e competências a demonstrar, escolhidas em harmonia com a direção de entre as constantes das listagens em anexo, bem como os respetivos indicadores de medida, critérios de superação e ponderação relativa de cada um sub-parâmetros.

Artigo 40.º

Contratualização de objetivos

Sem prejuízo do disposto no artigo 21.º, a contratualização de objetivos a atingir efetua-se de acordo com as seguintes regras:

a) Os objetivos a atingir por cada trabalhador devem ser definidos pelo avaliador e avaliado no início do período de avaliação, prevalecendo, em caso de discordância, a posição do avaliador;

b) A identificação de resultados de aperfeiçoamento e desenvolvimento individual do trabalhador é obrigatória num dos objetivos, quando resulte de diagnóstico efetuado no âmbito de avaliação de desempenho classificado como *desempenho inadequado*;

c) Os objetivos de aperfeiçoamento e desenvolvimento do trabalhador podem ser de âmbito relacional, de atitudes ou de aquisição de competências técnicas e de métodos de trabalho.

Artigo 41.º

Contratualização de competências

Sem prejuízo do disposto no artigo 23.º, a fixação de competências a avaliar efetua-se de acordo com as seguintes regras:

a) As competências a desenvolver pelos trabalhadores são definidas em função da análise e qualificação das funções correspondentes à respetiva carreira, categoria, área funcional ou posto de trabalho;

b) A identificação das competências a demonstrar no desempenho anual de cada trabalhador é efetuada de entre as relacionadas com a respetiva carreira, categoria, área funcional ou posto de trabalho, preferencialmente por acordo entre os intervenientes na avaliação.

Artigo 42.º

Validações e reconhecimentos

1- Na sequência das reuniões de avaliação, o diretor do CITEFORMA realiza reuniões com os dirigentes e chefias, tendo em vista:

a) A validação das propostas de avaliação com menções de *desempenho relevante* e de *desempenho inadequado*;

b) A análise do impacto do desempenho, designadamente para efeitos de reconhecimento de *desempenho excelente*.

2- O reconhecimento de *desempenho excelente* implica declaração formal do diretor do Centro, submetendo essa avaliação, em momento imediatamente posterior, ao conselho de administração.

3- Em caso de não validação da proposta de avaliação, o diretor do Centro devolve o processo ao avaliador acompanhado de fundamentação da não validação, para que aquele, em prazo que lhe for determinado, reformule a proposta de avaliação.

4- No caso de o avaliador decidir manter a proposta de avaliação anteriormente formulada deve apresentar fundamentação adequada perante o diretor do Centro.

5- No caso de o diretor não acolher a proposta apresentada nos termos do número anterior, o mesmo estabelece a proposta final de avaliação, que transmite ao avaliador para que este dê conhecimento ao avaliado e remeta, por via hierárquica, para homologação.

Artigo 43.º

Apreciação pelo diretor

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

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

3- O diretor pode solicitar ao avaliador, ou ao avaliado, os elementos que julgar convenientes para o seu melhor esclarecimento, bem como convidar o avaliador, ou o avaliado, a expor a sua posição por uma única vez, em audição, cuja duração total não poderá exceder 30 minutos.

4- A apreciação do diretor é feita no prazo de 10 dias úteis contados a partir da data em que tenha sido solicitada e expressa-se através de relatório fundamentado com proposta de avaliação.

Artigo 44.º

Homologação das avaliações

A homologação das avaliações de desempenho é da competência do conselho de administração, devendo ser, em regra, efetuada até 28 de fevereiro e dela deve ser dado conhecimento no prazo de 5 dias úteis.

Artigo 45.º

Reclamações

1- O prazo para apresentação de reclamação do ato de ho-

mologação é de 5 dias úteis a contar da data do seu conhecimento, devendo a respetiva decisão ser proferida no prazo máximo de 15 dias úteis.

2- Na decisão sobre a reclamação, o conselho de administração tem em conta os fundamentos apresentados pelo avaliado e pelo avaliador, bem como o relatório do diretor sobre pedidos de apreciação anteriormente apresentados.

Artigo 46.º

Monitorização

1- No decorrer do período de avaliação, são adotados os meios adequados à monitorização dos desempenhos e efetuada a respetiva análise conjunta entre avaliador e avaliado no seio do CITEFORMA, de modo a viabilizar:

a) A reformulação dos objetivos e dos resultados a atingir, nos casos da existência de condicionantes que impeçam o previsto desenrolar da atividade;

b) A clarificação de aspetos que se mostrem úteis ao futuro ato de avaliação;

c) A recolha participada de reflexões sobre o modo efetivo do desenvolvimento do desempenho, como ato de fundamentação da avaliação final.

2- O disposto no número anterior é realizado por iniciativa do avaliador ou a requerimento do avaliado.

Artigo 47.º

Diferenciação de desempenhos

1- Sem prejuízo do disposto no número 8 do artigo 10.º, a diferenciação de desempenho é garantida pela fixação da percentagem máxima de 25 % para as avaliações finais qualitativas de *desempenho relevante* e, de entre estas, 5 % do total dos trabalhadores para o reconhecimento de *desempenho excelente*.

2- As percentagens previstas no número anterior incidem sobre o número total de trabalhadores avaliados, com aproximação por excesso, quando necessário, e devem, em regra, ser distribuídas proporcionalmente por todas as carreiras.

3- As percentagens referidas nos pontos 1 e 2 devem ser do conhecimento de todos os avaliados.

4- O número de objetivos e competências a fixar nos parâmetros de avaliação e respetivas ponderações devem ser previamente estabelecidos, nos termos do presente regulamento, tendo em conta a necessidade de assegurar uma adequada diferenciação de desempenhos.

Disposições finais

Artigo 48.º

Desenvolvimento da avaliação

Compete ao chefe do departamento financeiro e de apoio à gestão, sob a supervisão do diretor, assegurar o desenvolvimento de todas as ações e procedimentos necessários à operacionalização do presente regulamento.

Artigo 49.º

Crítérios de desempate

Quando, para os efeitos previstos no regulamento, for

necessário proceder a desempate entre dirigentes, chefias ou trabalhadores que tenham a mesma classificação final na avaliação de desempenho, releva consecutivamente a avaliação obtida no parâmetro *resultados*, a última avaliação de desempenho e o tempo de serviço relevante na carreira.

Artigo 50.º

Modelos das fichas

Compete ao conselho de administração a aprovação dos modelos de fichas necessários à implementação do presente regulamento.

Depositado em 16 de agosto de 2017, a fl. 33 do livro n.º 12, com o n.º 171/2017, 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 a REBOPORT - Sociedade Portuguesa de Reboques Marítimos, SA e o Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra - SITEMAQ - Alteração salarial e outras/texto consolidado

AE entre a REBOPORT - Sociedade Portuguesa de Reboques Marítimos, SA e o Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra - SITEMAQ, que substitui a convenção colectiva publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2009.

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Âmbito

O presente acordo de empresa (AE) aplica-se no território nacional à atividade de reboques marítimos, obrigando, por uma parte, REBOPORT - Sociedade Portuguesa de Reboques Marítimos, SA (REBOPORT) e, por outra parte, o Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra - SITEMAQ e os trabalhadores ao serviço daquela por este representados.

O presente acordo abrange o empregador e 71 trabalhadores.

A quaisquer matérias, não reguladas pelo presente acordo, nomeadamente as referidas no artigo 492.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7, de 12 de Fevereiro, será aplicável o disposto nesse Código.

Cláusula 2.ª

Vigência

1- O presente AE entra em vigor após a publicação no *Bo-*