

Boletim do Trabalho e Emprego

11

1.^A SÉRIE

Propriedade: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social
Edição: Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento
Centro de Informação e Documentação

Preço (IVA incluído 5%)
€ 23,76

BOL. TRAB. EMP.	1. ^A SÉRIE	LISBOA	VOL. 74	N.º 11	P. 569-784	22-MARÇO-2007
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	------------	---------------

ÍNDICE

	Pág.
Conselho Económico e Social
Regulamentação do trabalho	573
Organizações do trabalho	768
Informação sobre trabalho e emprego

Conselho Económico e Social:

...

Pág.

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Regulamentos de condições mínimas:

...

Regulamentos de extensão:

...

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a AEEP — Assoc. dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e a FNE — Feder. Nacional dos Sind. da Educação e outros — Revisão global	573
— CCT entre a AEEP — Assoc. dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e a FENPROF — Feder. Nacional dos Professores e outros — Revisão global	614
— CCT entre a AEEP — Assoc. dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e o SINAPE — Sind. Nacional dos Professores de Educação — Revisão global	655
— CCT entre a AEEP — Assoc. dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e o SPLIU — Sind. Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades — Revisão global	696
— CCT entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e Massas e outras e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril — Sul) — Alteração salarial e outras	737
— CCT entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e Massas e outras e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (apoio e manutenção) — Alteração salarial	738
— CCT entre a Assoc. Comercial, Industrial e Serviços de Bragança e outras e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — alteração salarial e outras	739

— CCT entre a ADIPA — Assoc. dos Distribuidores de Produtos Alimentares e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras	741
— AE entre a SPA — Sociedade Portuguesa de Autores, C. R. L., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Revisão global	743

Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas de trabalho:

...

Acordos de revogação de convenções colectivas de trabalho:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

...

II — Direcção:

— STIANOR — Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação do Norte	768
— Sind. da Energia — SINERGIA	769

III — Corpos gerentes:

...

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

...

II — Direcção:

...

III — Corpos gerentes:

...

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

— BAMISO — Produção e Serviços Energéticos, S. A. — Alteração	771
— BP Portugal — Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, S. A.	771

II — Identificação:

...

III — Eleições:

— BP Portugal — Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, S. A.	781
--	-----

Representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

I — Convocatórias:

— Dystar Anilinas Têxteis, Unipessoal, L. ^{da}	781
— GRANDUPLA — Fábrica de Plásticos, S. A.	782

— SN Maia — Siderurgia Nacional, S. A.	782
— Grohe Portugal — Componentes Sanitários, L. ^{da}	782
— GE Power Controls, Unipessoal, L. ^{da}	782
— Blaupunkt — Auto-Rádio Portugal, L. ^{da}	782
— Fhest Componentes, L. ^{da}	783
— Indústrias Metálicas Veneporte, S. A.	783
 II — Eleição de representantes:	
— VESTASPOR — Serviços de Tecnologia Eólica, L. ^{da}	783
— Sthor Portugal — Companhia Industrial Têxtil, L. ^{da}	783



SIGLAS

CCT — Contrato colectivo de trabalho.
ACT — Acordo colectivo de trabalho.
RCM — Regulamentos de condições mínimas.
RE — Regulamentos de extensão.
CT — Comissão técnica.
DA — Decisão arbitral.
AE — Acordo de empresa.

ABREVIATURAS

Feder. — Federação.
Assoc. — Associação.
Sind. — Sindicato.
Ind. — Indústria.
Dist. — Distrito.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a AEEP — Assoc. dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e a FNE — Feder. Nacional dos Sind. da Educação e outros — Revisão global.

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho (CCT) é aplicável, em todo o território nacional, aos contratos

de trabalho celebrados entre os estabelecimentos de ensino particular e cooperativo não superior, representados pela Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo (AEEP), e os trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes, abrangendo 553 empregadores e 12 100 trabalhadores.

2 — Entende-se por estabelecimento de ensino particular e cooperativo a instituição criada por pessoas, singulares ou colectivas, privadas ou cooperativas, em que se ministre ensino colectivo a mais de cinco crianças com três ou mais anos.

Artigo 2.º

Âmbito temporal

1 — O presente CCT terá o seu início de vigência cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará por um prazo mínimo de dois anos.

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência mínima de um ano e serão revistas anualmente, produzindo efeitos a 1 de Setembro de 2006.

3 — A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, de três meses em relação ao prazo de vigência previsto no n.º 1 e deve ser acompanhada de propostas de alteração e respectiva fundamentação.

4 — No caso de não haver denúncia o CCT vigorará automaticamente por iguais períodos até ser denunciado, mantendo-se a convenção em vigor até ser substituída por outra.

Artigo 3.º

Manutenção de regalias

Com salvaguarda do entendimento de que este CCT representa, no seu todo, um tratamento mais favorável, da sua aplicação não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, nomeadamente a suspensão, redução ou extinção de quaisquer regalias existentes à data da sua entrada em vigor e não expressamente alteradas ou revogadas por este mesmo contrato.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Artigo 4.º

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir, na íntegra, o presente contrato e demais legislação em vigor;
- b) Não impedir nem dificultar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes sindicais ou delegados sindicais, membros de comissões de trabalhadores e representantes nas instituições de previdência;
- c) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria profissional;
- d) Prestar aos organismos competentes, nomeadamente departamentos oficiais e associações sindicais, todos os elementos relativos ao cumprimento do presente contrato;
- e) Instalar os seus trabalhadores em boas condições de higiene e segurança;
- f) Dispensar das actividades profissionais os trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais, quando no exercício de funções inerentes a estas qualidades, dentro dos limites previstos na lei;
- g) Proporcionar, sem prejuízo do normal funcionamento do estabelecimento, o acesso a cursos de formação profissional, nos termos da lei

geral, e a reciclagem e ou aperfeiçoamento que sejam considerados de reconhecido interesse pela direcção pedagógica;

- h) Proporcionar aos trabalhadores o apoio técnico, material e documental necessário ao exercício da sua actividade;
- i) Passar ao trabalhador, a pedido deste e em 10 dias úteis, certificados de tempo de serviço conforme a legislação em vigor;
- j) Cumprir as normas de saúde, higiene e segurança no trabalho aplicáveis.

Artigo 5.º

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as obrigações emergentes deste contrato;
- b) Exercer, com competência, zelo e dedicação, as funções que lhes sejam confiadas;
- c) Acompanhar, com interesse, os que ingressam na profissão, designadamente no caso dos trabalhadores com actividades pedagógicas, bem como assistir a aulas e salas de estudo dadas por aqueles, sem agravamento do período normal de trabalho;
- d) Prestar informações, oralmente ou por escrito, sobre alunos segundo o que for definido no órgão pedagógico da escola;
- e) Prestar informações, oralmente ou por escrito, desde que solicitadas, acerca dos cursos de formação, reciclagem e ou de aperfeiçoamento referidos na alínea f) do artigo 4.º, até 30 dias após o termo do respectivo curso;
- f) Abster-se de aconselhar ou, por qualquer forma, dar parecer aos alunos do estabelecimento relativamente à hipótese de uma eventual transferência dos alunos;
- g) Proceder a um exame médico anual, utilizando para isso o tempo obrigatório cedido pela entidade patronal a apresentar a respectiva prova;
- h) Cumprir as normas de saúde, higiene e segurança no trabalho aplicáveis;
- i) Abster-se de atender particularmente alunos que nesse ano se encontrem matriculados no estabelecimento, no que respeita aos psicólogos;
- j) Zelar pela preservação e uso adequado das instalações e equipamentos;
- l) Colaborar com todos os intervenientes no processo educativo, favorecendo a criação e o desenvolvimento de relações de respeito mútuo, especialmente entre docentes, alunos, encarregados de educação e pessoal não docente;
- m) Participar empenhadamente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

Artigo 6.º

Deveres profissionais específicos dos docentes

1 — São deveres profissionais específicos dos docentes:

- a) Gerir o processo de ensino/aprendizagem no âmbito dos programas definidos e das directivas emanadas do órgão de direcção pedagógica do estabelecimento;

- b) Aceitar até ao fim do ano escolar e sempre sem agravamento do horário normal de trabalho os serviços de aulas ou exames que tenham deixado de ser assegurados por elementos do corpo docente impedidos deste facto em serviço oficial ou sindical, mesmo referentes a turmas que hajam leccionado;
- c) Aceitar a nomeação para serviço de exames, segundo a legislação aplicável;
- d) Acompanhar, dentro do seu horário, a título de assistência pedagógica, os seus alunos em exames oficiais;
- e) Assistir a quaisquer reuniões escolares marcadas pela direcção do estabelecimento, desde que a marcação não colida com obrigação inadiáveis, quer legitimamente assumidas pelos trabalhadores enquanto professores quer resultantes da participação em organismos sindicais e instituições de previdência ou que consistam no cumprimento de deveres cívicos;
- f) Aceitar, sem prejuízo do seu horário de trabalho, o desempenho de funções em estruturas de apoio educativo, bem como tarefas relacionadas com a organização da actividade escolar;
- g) Participar por escrito, em cada ano lectivo, à entidade respectiva, a pretensão de leccionar particularmente alunos que estejam ou hajam estado, nesse mesmo ano, matriculados no estabelecimento e abster-se de leccionar particularmente os seus próprios alunos.

2 — O docente incumbido de realizar as actividades referidas na alínea b) do número anterior deve ser avisado, pelo menos, no dia anterior ao início das mesmas, desde que as ausências sejam previsíveis.

Artigo 7.º

Garantias dos trabalhadores

É vedado à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas;
- c) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo quando a transferência não causa ao trabalhador prejuízo sério ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento, devendo nestes casos a entidade patronal custear sempre as despesas feitas pelo trabalhador que sejam directamente impostas pela transferência;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicadas;
- e) Impedir a eficaz actuação dos delegados sindicais ou membros das comissões de trabalhadores que seja exercida dentro dos limites estabelecidos neste contrato e na legislação geral competente, designadamente o direito de afixar no interior do estabelecimento e em local apropriado para o efeito, reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos

- interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição;
- f) Impedir a presença, no estabelecimento, dos trabalhadores investidos de funções sindicais em reuniões de cuja realização haja sido previamente avisada;
- g) Baixar a categoria profissional aos seus trabalhadores;
- h) Forçar qualquer trabalhador a cometer actos contrários à sua deontologia profissional;
- i) Faltar ao pagamento pontual das remunerações, na forma devida;
- j) Lesar os interesses patrimoniais do trabalhador;
- l) Ofender a honra e dignidade do trabalhador;
- m) Advertir, admoestar ou censurar em público qualquer trabalhador, em especial perante alunos e respectivos familiares;
- n) Interferir em quaisquer aspectos de actividade pedagógica, sem prejuízo da orientação e verificação que competem à direcção pedagógica respectiva;
- o) Impor a obrigação de leccionar em instalações que tenham sido reprovadas pelo Ministério da Educação;
- p) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- q) Prejudicar o trabalhador em direitos ou regalias já adquiridos, no caso de o trabalhador transitar entre estabelecimentos de ensino que à data da transferência pertençam, ainda que apenas em parte, à mesma entidade patronal, singular ou colectiva.

Artigo 7.º-A

Formação profissional

1 — O direito individual à formação vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil.

2 — No ano da contratação, o trabalhador tem direito à formação após seis meses de duração do contrato, devendo o número de horas ser proporcional àquela duração.

3 — A formação deve abranger, em cada ano, pelo menos 10 % dos trabalhadores com contrato sem termo.

4 — Todos os trabalhadores têm direito a trinta e cinco horas de formação profissional certificada a partir de 2006.

5 — Os trabalhadores contratados a termo tem direito a formação após seis meses de duração, inicial ou renovada, do contrato, de acordo com os seguintes limites:

- a) Se o contrato durar menos de um ano, a formação corresponde a um número de horas igual a 1 % do período normal de trabalho;
- b) Se o contrato durar entre um e três anos, a formação corresponde a um número de horas igual a 2 % do período normal de trabalho;
- c) Se o contrato durar mais de três anos, a formação corresponde a um número de horas igual a 3 % do período normal de trabalho.

6 — Sempre que haja interesse para o estabelecimento de ensino e para o trabalhador, pode ocorrer

a antecipação, até ao máximo de três anos, do número de horas anuais de formação, nomeadamente nos casos em que a entidade patronal proporcione formação inicial ao trabalhador para adaptação ao posto de trabalho.

7 — Os trabalhadores contratados a tempo parcial têm direito a formação, devendo o número de horas ser proporcional ao respectivo período normal de trabalho semanal.

8 — Os trabalhadores podem frequentar, por iniciativa sua, acções de formação desde que tal seja previamente acordado com a entidade patronal.

9 — As acções de formação proporcionadas pela entidade patronal deverão constar do plano anual de actividades do estabelecimento de ensino, salvo em casos devidamente justificados.

10 — Às acções de formação profissionais proporcionadas pela entidade patronal é aplicável:

- a) O regime de trabalho suplementar na parte em que excedam as horas previstas no artigo 16.º, n.ºs 6 e 7;
- b) O regime das deslocações com regresso diário à residência e deslocações sem regresso diário à residência, previsto no artigo 31.º

11 — O incumprimento do disposto nos n.ºs 1 e 2 confere ao trabalhador o direito ao pagamento da formação realizada por sua iniciativa mediante a apresentação de comprovativos passados em nome da entidade patronal.

CAPÍTULO III

Admissão e carreiras profissionais

Artigo 8.º

Profissões, categorias profissionais e promoção

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções efectivamente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo I.

2 — A pedido das associações sindicais ou patronal, dos trabalhadores ou entidades patronais interessadas, ou ainda officiosamente, poderá a comissão constituída nos termos do artigo 68.º criar novas profissões ou categorias profissionais, as quais farão parte integrante da presente convenção após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

3 — A deliberação da comissão que cria a nova profissão ou categoria profissional deverá obrigatoriamente determinar o respectivo nível na tabela de retribuições mínimas.

4 — Sempre que as entidades patronais, e salvo o disposto no anexo II desta convenção quanto a promoções automáticas, tenham necessidade de promover trabalhadores deverão ter em consideração as seguintes referências: maior competência e desempenho profissionais, melhores habilitações técnico-profissionais, melhores habilitações académicas e maior antiguidade.

Artigo 9.º

Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores considera-se feita a título experimental pelos períodos e nos termos previstos na lei.

2 — Para estes efeitos, considera-se que os trabalhadores com funções pedagógicas exercem um cargo de elevado grau de responsabilidade e especial confiança, pelo que o seu período experimental poderá ser elevado até 180 dias.

3 — Decorrido o período experimental, a admissão considerar-se-á definitiva, contando-se a antiguidade dos trabalhadores desde o início do período experimental.

4 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode pôr termo ao contrato, sem necessidade de aviso prévio nem alegação de causa justa, não havendo lugar a nenhuma compensação nem indemnização.

5 — Não se aplica o disposto nos números anteriores, entendendo-se que a admissão é desde o início definitiva, quando o trabalhador seja admitido por iniciativa da entidade patronal, tendo para isso rescindido o contrato de trabalho anterior.

6 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias úteis.

7 — Nos contratos de trabalho a termo, a duração do período experimental é de 30 ou 15 dias, consoante o contrato tenha duração igual ou superior a seis meses ou duração inferior a seis meses.

8 — Para os contratos a termo incerto, cuja duração se preveja não vir a ser superior a seis meses, o período experimental é de 15 dias.

Artigo 10.º

Contrato a termo

1 — A admissão de um trabalhador por contrato a termo só é permitida nos termos da lei.

2 — Será considerada nula e de nenhum efeito, por iludir as disposições dos contratos sem termo, a celebração de contratos a termo, entre as entidades patronais e trabalhadores sujeitos ao presente contrato, se forem celebrados com trabalhadores que anteriormente estivessem vinculados à mesma entidade patronal através de contrato por tempo indeterminado.

3 — A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de um contrato de trabalho a termo impede uma nova admissão a termo para o mesmo posto de trabalho antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo as suas renovações, não podendo ser inferior a um período de seis meses.

4 — Os direitos e deveres dos trabalhadores com contrato a termo são iguais aos trabalhadores com contrato sem termo, salvo as especificidades inerentes ao contrato.

5 — O contrato de trabalho a termo tem de ser sempre reduzido a escrito e dele constar, nomeadamente:

- a) Elementos de identificação de ambas as partes;
- b) Actividade contratada e categoria profissional;
- c) Retribuição, indicando o montante das remunerações acessórias e complementares;
- d) Local, horário e período normal de trabalho;
- e) Data de início e termo do contrato, nos casos em que se aplique;
- f) Duração do período experimental, quando exista;
- g) Indicação do termo estipulado e do respectivo motivo justificativo;
- h) Data da celebração.

6 — No termo dos prazos máximos estabelecidos na lei para os contratos a termo certo, o mesmo passará a contrato sem termo, salvo se até 15 dias antes do termo deste prazo a entidade patronal comunicar por escrito ao trabalhador a sua caducidade.

7 — Nos contratos a termo incerto, o prazo previsto no número anterior é de 7, 30 ou 60 dias consoante o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses até dois anos ou por período superior.

8 — A celebração sucessiva e ou intervalada de contratos de trabalho a termo, entre as mesmas partes, para o exercício das mesmas funções ou para satisfação das mesmas necessidades do empregador determina a conversão automática da relação jurídica em contrato sem termo.

9 — Exceptua-se do número anterior a contratação a termo para:

- a) Substituição temporária de trabalhador;
- b) Actividades sazonais;
- c) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro.

10 — Em igualdade de condições, será dada preferência aos trabalhadores que prestam serviço no estabelecimento de ensino com contratos a termo nas admissões para o quadro permanente para idênticas funções.

CAPÍTULO IV

Duração e organização do trabalho

Artigo 11.º

Período normal de trabalho para os trabalhadores com funções docentes

1 — O período normal de trabalho dos docentes é de trinta e cinco horas semanais sem prejuízo das reuniões trimestrais com os encarregados de educação.

2 — O período normal de trabalho dos docentes integra uma componente lectiva e uma componente não lectiva, onde se incluem as reuniões de avaliação e o serviço de exames, nos termos dos artigos seguintes.

3 — Aos docentes será assegurado, em cada ano lectivo, um período de trabalho lectivo semanal igual àquele que hajam praticado no ano lectivo imediatamente anterior.

4 — A garantia assegurada no número anterior poderá ser reduzida quanto aos professores com número de horas de trabalho lectivo semanal superior aos mínimos dos períodos normais definidos no artigo 11.º-A, mas o período normal de trabalho lectivo semanal não poderá ser inferior a este limite.

5 — Quando não for possível assegurar a um docente o período de trabalho lectivo semanal que tivera no ano anterior, em consequência de alteração de currículo ou diminuição do tempo de docência de uma disciplina e diminuição comprovada do número de alunos que determine a redução do número de turmas, poderá o contrato ser convertido em contrato a tempo parcial enquanto se mantiver o facto que deu origem à diminuição, com o acordo do docente e depois de esgotado o recurso ao n.º 2 do artigo 14.º

6 — A aplicação do disposto no número anterior impede nova contratação para as horas correspondentes à diminuição enquanto esta se mantiver.

Artigo 11.º-A

Componente lectiva

1 — Para os trabalhadores com funções docentes, a componente lectiva do período normal de trabalho semanal é a seguinte:

- a) Educador de infância — vinte e cinco horas de trabalho lectivo;
- b) Professor do 1.º ciclo do ensino básico — vinte e cinco horas de trabalho lectivo;
- c) Professor dos 2.º e 3.º ciclos dos ensinos básico e secundário e nos estabelecimentos de ensino de línguas — vinte e duas a vinte e cinco horas de trabalho lectivo;
- d) Professor e educador de infância de educação e ensino especial — vinte e duas horas de trabalho lectivo;
- e) Professor de estabelecimento de ensino de línguas e professor de cursos extracurriculares — vinte e duas horas de aulas, sendo o valor de retribuição/hora encontrado segundo a fórmula seguinte:

$$(14 \times \text{retribuição mensal}) / (52 \times \text{horário semanal})$$

2 — Por acordo das partes, o período normal de trabalho lectivo semanal dos docentes dos 2.º e 3.º ciclos dos ensinos básico e secundário pode ser elevado até trinta e três horas de trabalho lectivo, sendo a retribuição calculada multiplicando o número de horas lectivas pelo valor hora semanal.

3 — Os docentes dos 2.º e 3.º ciclos dos ensinos básico e secundário não poderão ter um horário lectivo superior a trinta e três horas, ainda que leccionem em mais de um estabelecimento de ensino.

4 — O não cumprimento do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato, quando se dever à prestação de falsas declarações ou à não declaração da situação de acumulação pelo professor.

5 — No caso dos docentes que leccionam em cursos profissionais, a componente lectiva do período normal de trabalho prevista no n.º 1 poderá corresponder a uma média anual, desde que não exceda, em momento nenhum, as trinta e três horas lectivas semanais e seja assegurada a retribuição mensal fixa correspondente à componente lectiva acordada.

Artigo 11.º-B

Organização da componente não lectiva

1 — A componente não lectiva corresponde à diferença entre as trinta e cinco horas semanais e a duração da componente lectiva.

2 — A componente não lectiva abrange a realização de trabalho a nível individual e a prestação de trabalho a nível do estabelecimento de ensino.

3 — O trabalho a nível individual compreende:

- a) Preparação de aulas;
- b) Avaliação do processo ensino-aprendizagem;
- c) Elaboração de estudos e de trabalhos de investigação de natureza pedagógica ou científico-pedagógica de interesse para o estabelecimento de ensino, com o acordo da direcção pedagógica.

4 — O trabalho a nível de estabelecimento de ensino pode incluir a realização de quaisquer trabalhos ou actividades indicados pelo estabelecimento com o objectivo de contribuir para a concretização do seu projecto educativo, tais como:

- a) Actividades de apoio educativo;
- b) Actividades de complemento e enriquecimento do currículo;
- c) Actividades de reforço das aprendizagens;
- d) Actividades de acompanhamento de alunos motivado pela ausência do respectivo docente;
- e) Actividades de informação e orientação educacional dos alunos;
- f) Reuniões com encarregados de educação;
- g) Reuniões, colóquios ou conferências que tenham a aprovação do estabelecimento de ensino;
- h) Acções de formação aprovadas pela direcção do estabelecimento de ensino.

5 — O trabalho a nível de estabelecimento é prestado neste sempre que existam condições físicas adequadas.

6 — A organização e estruturação da componente não lectiva, salvo o trabalho a nível individual, são da responsabilidade da direcção pedagógica, tendo em conta a realização do projecto educativo do estabelecimento de ensino.

7 — O trabalho a nível individual não pode ser inferior a 50% da componente não lectiva.

Artigo 11.º-C

Componente não lectiva dos docentes com horário incompleto

1 — A componente não lectiva dos docentes com horário incompleto será reduzida proporcionalmente ao número de horas semanais da componente lectiva.

2 — Para este efeito, será utilizada a seguinte fórmula:

$$Cnli = \frac{Ha \times Cnl}{Hn}$$

em que as variáveis têm o seguinte significado:

- Cnli* = componente não lectiva incompleta a determinar;
- Ha* = horário incompleto atribuído ao docente;
- Cnl* = número de horas da componente não lectiva do horário completo;
- Hn* = número de horas lectivas semanais normais do horário completo.

Artigo 12.º

Redução do horário lectivo dos docentes com funções especiais

1 — Quando nos estabelecimentos de ensino aos professores sejam distribuídas funções de directores de turma, delegados de grupo ou disciplina ou outras funções de coordenação pedagógica, os respectivos horários serão reduzidos no mínimo duas horas.

2 — No caso da aplicação do novo desenho curricular dos ensinos básico e secundário, as reduções previstas no número anterior corresponderão a dois períodos de quarenta e cinco minutos ou um de noventa minutos.

3 — As horas referidas no n.º 1 fazem sempre parte do horário de trabalho lectivo normal, não podendo ser consideradas como extraordinárias se este exceder o limite de vinte e duas horas previsto no artigo 11.º-A.

Artigo 13.º

Período normal de trabalho dos outros trabalhadores

1 — Para os trabalhadores não abrangidos pelos artigos 11.º-A e 12.º é o seguinte o período normal de trabalho semanal:

- a) Psicólogos — trinta e cinco horas, sendo vinte e três de atendimento directo. Por atendimento directo entende-se todas as actividades com as crianças, os pais e os técnicos que se destinam à observação, diagnóstico, aconselhamento e terapia. As restantes doze horas destinam-se à preparação das actividades de intervenção psicológica, bem como à formação contínua e actualização científica do psicólogo. Este trabalho poderá, por acordo, ser prestado fora do estabelecimento;
- b) Fisioterapeuta, terapeuta da fala e terapeuta ocupacional — no ensino normal, trinta horas de atendimento directo e cinco horas destinadas a reuniões de coordenação do programa de trabalho; na educação e ensino especial, vinte e duas horas de atendimento directo e treze horas destinadas a reuniões e a programação de trabalho;
- c) Assistente social — trinta e cinco horas, sendo vinte sete horas de atendimento directo e oito horas destinadas ao estudo, análise e diagnóstico e preparação de actividades, bem como à formação contínua e actualização;
- d) Auxiliar pedagógico do ensino especial — trinta e cinco horas, sendo vinte e cinco de trabalho

directo com crianças mais dez horas de preparação de actividades, reuniões e contacto com os encarregados de educação;

- e) Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação — trinta e cinco horas, sendo trinta horas de trabalho directo com os utentes mais cinco horas de preparação de actividades, reuniões e contactos com encarregados de educação;
- f) Enfermeiros — trinta e cinco horas;
- g) Monitor/formador de reabilitação profissional:
 - i) Monitor/formador auxiliar — trinta e cinco horas semanais, sendo trinta e duas horas directas e três horas para preparação de trabalhos práticos e técnicos;
 - ii) Monitor/formador principal — trinta e cinco horas semanais, sendo trinta horas de trabalho directo e cinco horas para preparação de material técnico, pedagógico, construção de planos de sessão, aulas teóricas e avaliação dos formandos;
 - iii) Monitor/formador especialista — trinta e cinco horas semanais, sendo vinte e cinco horas de trabalho directo e as restantes dez horas para preparação de material técnico, pedagógico, construção de planos de sessão, aulas teóricas, avaliação dos formandos e trabalho de investigação e coordenação;

h) Restantes trabalhadores — trinta e oito horas.

2 — Sem prejuízo de horários mais favoráveis, as horas constantes no número anterior serão distribuídas por cinco dias.

3 — O período de trabalho diário dos empregados de escritório não poderá iniciar-se antes das 8 horas nem terminar depois das 24 horas.

4 — Para os motoristas e vigilantes adstritos ao serviço de transportes de alunos poderá ser ajustado um horário móvel entre cada trabalhador e a entidade patronal respectiva, segundo as necessidades do estabelecimento. Os vigilantes adstritos aos transportes têm um horário idêntico aos motoristas, sem prejuízo do previsto na alínea h) do n.º 1.

Artigo 13.º-A

Fixação do horário de trabalho

1 — Compete à entidade patronal estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos da lei e do presente contrato.

2 — Na elaboração dos horários de trabalho devem ser ponderadas as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3 — A entidade patronal deverá desenvolver os horários de trabalho em cinco dias semanais, entre segunda-feira e sexta-feira, sem prejuízo do disposto no artigo 21.º

4 — A entidade patronal fica obrigada a elaborar e a afixar anualmente, em local acessível, o mapa de horário de trabalho.

Artigo 14.º

Regras quanto à elaboração do horário lectivo dos docentes

1 — Uma vez atribuído, o horário lectivo considera-se em vigor dentro das horas por ele ocupadas até à conclusão do ano escolar e só por acordo entre o professor e a direcção do estabelecimento ou por determinação do Ministério da Educação poderão ser feitas alterações que se repercutam nas horas de serviço lectivo do docente.

2 — Se se verificarem alterações que se repercutam no horário lectivo e daí resultar diminuição do número de horas de trabalho lectivo, o professor deverá completar as suas horas de serviço lectivo mediante desempenho de outras actividades a acordar com a direcção do estabelecimento, nos termos previstos no n.º 6 do artigo 11.º

3 — A organização do horário dos professores será a que resultar da elaboração dos horários das aulas, tendo-se em conta os interesses dos alunos, as exigências do ensino, as disposições legais aplicáveis, o número de programas a leccionar e a consulta aos professores nos casos de horário incompleto.

4 — A entidade patronal não poderá impor ao professor horário que ocupe os três períodos de aulas, manhã, tarde e noite.

5 — Os horários lectivos dos docentes podem ser organizados de forma flexível, de acordo com o projecto curricular de cada escola, tendo por referência o tempo lectivo de noventa minutos, que poderá corresponder a dois períodos lectivos de quarenta e cinco minutos.

6 — Para conversão do horário lectivo semanal dos docentes dos 2.º e 3.º ciclos dos ensinos básico e secundário em blocos lectivos de noventa minutos será utilizada a seguinte tabela:

Horário lectivo [Artigo 11.º-A, n.º 1, alínea c)]	Blocos de noventa minutos		
	Tempos lectivos	Tempos lectivos e para outras actividades	Tempos para outras actividades
Vinte e cinco horas . . .	12,5	1,5	1
Vinte e quatro horas . . .	12	1	1
Vinte e três horas	11,5	1	1
Vinte e duas horas	11	1	1
Vinte e uma hora	10,5	1	1
Vinte horas	10	1	1
Dezanove horas	9,5	1	1
Dezoito horas	9	1	1
Dezassete horas	8,5	0,5	1
Dezasseis horas	8	0,5	1
Quinze horas	7,5	0,5	1
Menos de quinze horas	Horas lectivas/2	0,5	1

7 — O tempo para outras actividades referido na tabela do número anterior será utilizado no desenvolvimento de actividades de coordenação pedagógica, de enriquecimento curricular e de apoio a outros docentes ou a alunos.

Artigo 14.º-A

Trabalho a tempo parcial

1 — Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual

ou inferior a 75% do praticado a tempo completo numa situação comparável.

2 — O trabalho a tempo parcial pode, salvo estipulação em contrário, ser prestado em todos ou alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho ser fixado por acordo.

3 — Aos trabalhadores em regime de tempo parcial aplicam-se todos os direitos e regalias previstos na presente convenção colectiva ou praticados no estabelecimento de ensino.

4 — A retribuição mensal e as demais prestações de natureza pecuniária serão pagas na proporção do tempo de trabalho prestado em relação ao tempo completo e não poderão ser inferiores à fracção do regime de trabalho em tempo completo correspondente ao período de trabalho ajustado.

Artigo 14.º-B

Contratos de trabalho a tempo parcial

1 — O contrato de trabalho a tempo parcial deve revestir forma escrita, ficando cada parte com um exemplar, e conter a indicação, nomeadamente, do horário de trabalho e do período normal de trabalho diário e semanal com referência comparativa ao trabalho a tempo completo.

2 — Quando não tenha sido observada a forma escrita, presume-se que o contrato foi celebrado por tempo completo.

3 — Se faltar no contrato a indicação do período normal de trabalho semanal, presume-se que o contrato foi celebrado para a duração máxima do período normal de trabalho admitida para o contrato a tempo parcial.

4 — O trabalhador a tempo parcial pode passar a trabalhador a tempo completo, ou o inverso, a título definitivo ou por período, determinado mediante acordo escrito.

5 — Os trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial podem exercer actividade profissional em outras empresas ou instituições.

Artigo 15.º

Intervalos de descanso

1 — Nenhum período de trabalho consecutivo poderá exceder cinco horas de trabalho.

2 — Os intervalos de descanso resultantes da aplicação do número anterior não poderão ser inferiores a uma nem superiores a duas horas.

3 — O previsto nos números anteriores poderá ser alterado mediante acordo expresso do trabalhador.

Artigo 16.º

Trabalho suplementar

1 — Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis se recorrerá ao trabalho suplementar.

2 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

3 — Quando o trabalhador prestar horas suplementares não poderá entrar ao serviço novamente sem que antes tenham decorrido, pelo menos, onze horas sobre o termo da prestação.

4 — A entidade patronal fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar e desde que não existam os transportes colectivos habituais.

5 — Sempre que a prestação de trabalho suplementar obrigue o trabalhador a tomar qualquer refeição fora da sua residência, a entidade patronal deve assegurar o seu fornecimento ou o respectivo custo.

6 — Não é considerado trabalho suplementar a formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias.

7 — Mediante acordo com o trabalhador, o empregador pode substituir as duas horas diárias por um período de até oito horas de formação, a ministrar em dia de descanso semanal complementar.

Artigo 17.º

Trabalho suplementar em dias de descanso semanal ou feriados

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados dá direito ao trabalhador a um dia de descanso completo, num dos três dias úteis seguintes à sua escolha.

2 — O trabalho prestado em cada dia de descanso semanal ou feriado não poderá exceder o período de trabalho normal.

Artigo 18.º

Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

2 — Considera-se também trabalho nocturno o prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno.

Artigo 19.º

Substituição de trabalhadores

1 — Para efeitos de substituição de um trabalhador ausente, as funções inerentes à respectiva categoria deverão ser preferentemente atribuídas aos trabalhadores do respectivo estabelecimento e de entre estes aos que, estando integrados na mesma categoria profissional do trabalhador substituído, não possuam horário completo ou aos que desempenham outras funções a título eventual, salvo incompatibilidade de horário ou recusa do trabalhador.

2 — Se o substituído for professor exigir-se-á ainda ao substituto que possua as habilitações legais requeridas.

Artigo 20.º

Efeitos da substituição

1 — Sempre que um trabalhador não docente substitua outro de categoria superior à sua para além de 15 dias, salvo em caso de férias de duração superior a este período, terá direito à retribuição que à categoria mais elevada corresponder durante o período dessa substituição.

2 — Se a substituição a que alude o número anterior se prolongar por 150 dias consecutivos ou interpolados no período de um ano, o trabalhador substituído terá preferência, durante um ano, na admissão a efectuar na profissão e na categoria.

3 — O disposto nos números anteriores não prejudica as disposições deste contrato relativas ao período experimental.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

Artigo 21.º

Descanso semanal

1 — A interrupção do trabalho semanal corresponderá a dois dias, dos quais um será o domingo e o outro, sempre que possível, o sábado.

2 — Nos estabelecimentos de ensino com actividades ao sábado e nos que possuam regime de internato ou de semi-internato, os trabalhadores necessários para assegurar o funcionamento mínimo dos estabelecimentos no sábado e no domingo terão um destes dias, obrigatoriamente, como de descanso semanal, podendo o dia de descanso complementar a que têm direito ser fixado de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, com a possibilidade de este dia corresponder a dois meios dias diferentes.

3 — Para os trabalhadores referidos no número anterior que pertençam ao mesmo sector, os sábados ou domingos como dias de descanso obrigatório deverão ser rotativos e estabelecidos através de uma escala de serviços.

Artigo 22.º

Férias — Princípios gerais

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2 — O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

3 — Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar é reconhecido o direito de gozarem férias simultaneamente.

4 — Os períodos de férias não gozadas por motivo de cessação de contrato de trabalho contam sempre para efeitos de antiguidade.

5 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil.

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

7 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorridos seis meses de execução do contrato ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.

8 — Da aplicação do disposto nos números anteriores não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

9 — As férias deverão ser gozadas em dias sucessivos ou em dois períodos interpolados, quando tal seja possível, mediante acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

10 — É vedado à entidade patronal interromper as férias do trabalhador contra a sua vontade depois que este as tenha iniciado, excepto quando exigências imperiosas do estabelecimento o determinarem, caso em que o trabalhador terá direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

11 — Em caso de interrupção de férias, a entidade patronal pagará ainda ao trabalhador os dias de trabalho prestado com acréscimo de 100 %.

12 — A interrupção de férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do respectivo período.

13 — No caso de o trabalhador adoecer ou entrar em período de licença de maternidade durante o período de gozo de férias, serão as mesmas suspensas, desde que o estabelecimento de ensino seja, logo que possível, informado do facto, prosseguindo logo após o impedimento o gozo dos dias de férias compreendidos naquele período, cabendo à entidade patronal na falta de acordo a marcação dos dias de férias não gozados.

14 — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

15 — 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.

16 — Para efeitos do número anterior são equiparados às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

17 — Quando no ano a que as férias se reportam o trabalhador não completou 12 meses de contrato, quer por ter sido admitido quer por ter havido rescisão ou

suspensão do contrato, o trabalhador não tem direito aos dias de férias previstos no n.º 15.

18 — O período de férias dos trabalhadores deverá ser estabelecido de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

19 — Na falta de acordo previsto no número anterior, compete à entidade patronal fixar as férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

20 — No caso dos trabalhadores com funções pedagógicas, na falta de acordo quanto à marcação das férias, a época de férias deverá ser estabelecida no período compreendido entre a conclusão do processo de avaliação final dos alunos e o início do ano escolar e, se necessário, até 25% nos períodos de Natal, Carnaval e Páscoa.

Artigo 23.º

Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

1 — Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração inicial ou renovada não atinja seis meses têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para este efeito todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

2 — Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

Artigo 24.º

Impedimentos prolongados

1 — Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador que se prolongue por mais de um mês, nomeadamente o serviço militar ou serviço cívico substitutivo, doença ou acidente.

2 — O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

3 — Quando o trabalhador estiver impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá o direito ao emprego, à categoria, à antiguidade e demais regalias que por esta convenção ou por iniciativa da entidade patronal lhe estavam a ser atribuídas, mas cessam os direitos e deveres das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

Artigo 25.º

Férias e impedimentos prolongados

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito às férias nos mesmos termos previstos para o ano da admissão.

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorridos seis meses sobre a cessação do impedimento prolongado ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente.

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

Artigo 26.º

Feriados

1 — São feriados obrigatórios os seguintes dias:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1.º de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro; e
25 de Dezembro.

2 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3 — Além destes feriados, serão ainda observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado municipal do distrito em que se situe o estabelecimento.

4 — Em substituição dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado a título de feriado outro dia em que acordem a entidade patronal e trabalhadores.

Artigo 27.º

Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar, ao qual regressa no final do período de licença sem retribuição, contando-se o tempo da licença para efeitos de antiguidade.

3 — Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação do trabalho. No caso de o trabalhador pretender e puder manter o seu direito a benefícios relativamente à Caixa Geral de Aposentações ou segurança social, os respectivos descontos serão, durante a licença, da sua exclusiva responsabilidade.

4 — Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal.

5 — O trabalhador tem direito a licenças sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de

formação ministrados sob a responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou frequência de cursos ministrados em estabelecimentos de ensino.

6 — A entidade patronal pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes condições:

- a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim nos últimos 24 meses;
- b) Quando a antiguidade do trabalhador no estabelecimento de ensino seja inferior a três anos;
- c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com uma antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;
- d) Quando, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção ou chefia ou quadros de pessoal altamente qualificado, não seja possível a substituição dos mesmos durante o período de licença, em prejuízo sério para o funcionamento do estabelecimento de ensino.

7 — Considera-se de longa duração a licença não inferior a 60 dias.

Artigo 28.º

Faltas — Definição

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 — No caso de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se estas ausências como faltas na medida em que se perfizerem um ou mais períodos normais diários de trabalho.

3 — Relativamente aos trabalhadores docentes dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico, do ensino secundário e de cursos extracurriculares, será tido como um dia de falta a ausência ao serviço por quatro horas lectivas seguidas ou interpoladas, salvaguardando o disposto no n.º 2 do artigo 30.º

4 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os professores com horário incompleto, relativamente aos quais se contará um dia de falta quando o número de horas lectivas de ausência perfizer o resultado da divisão do número de horas lectivas semanais por cinco.

5 — Para efeitos do disposto no presente artigo, uma hora lectiva corresponde a um tempo lectivo de quarenta e cinco minutos e a falta a um tempo lectivo de noventa minutos corresponde a falta a duas horas lectivas.

6 — Em relação aos trabalhadores docentes são também consideradas faltas as provenientes da recusa de participação, sem fundamento, na frequência de cursos de aperfeiçoamento ou reciclagem, nos moldes que venham a ser regulamentados pelo Ministério da Educação e dentro do período em que essas acções venham a ocorrer.

7 — É considerada falta a um dia a ausência dos docentes a serviço de exames e a reuniões de avaliação de alunos.

8 — A ausência a outras reuniões de natureza pedagógica, quando devidamente convocadas, é considerada falta do docente a dois tempos lectivos.

9 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

Artigo 29.º

Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas, desde que devidamente comprovadas, além das que por lei forem como tal qualificadas:

- a) As dadas durante cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou em situação de união de facto ou de economia comum e de parente ou afim no 1.º grau de linha recta (pais e filhos, por parentesco ou adopção plena, padrastos, enteados, sogros, genros e noras);
- b) As dadas durante dois dias consecutivos por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, por parentesco ou afinidade, netos e bisneto, por parentesco, afinidade ou adopção plena, irmãos consanguíneos ou por adopção plena e cunhados) ou de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
- c) As dadas durante 11 dias úteis consecutivos por ocasião do casamento do trabalhador;
- d) As dadas pelo tempo indispensável para prestar assistência inadiável, no caso de doença súbita ou grave do cônjuge, pais, filhos e outros parentes que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;
- d1) As dadas por um dia para acompanhamento de funerais das pessoas previstas nas alíneas b) e c), quando o funeral não tiver lugar nos dias de faltas resultantes daquelas alíneas;
- e) As dadas pelo tempo indispensável ao desempenho de funções em associações sindicais ou em quaisquer outros organismos legalmente reconhecidos que promovam a defesa dos interesses dos trabalhadores;
- f) As dadas para prestação de provas de exames em estabelecimentos de ensino, ao abrigo do Estatuto do Trabalhador-Estudante;
- g) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, consulta médica marcada pelo sistema de saúde do trabalhador e devidamente justificada pela instituição, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- h) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho ou educando menor;
- i) As que resultem de motivo de força maior ou em caso fortuito, designadamente em conse-

quência de cataclismo, inundação, tempestade, ou de qualquer outra situação extraordinária que seja impeditiva para a apresentação do trabalhador ao serviço;

- j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- k) As dadas nos dias em que o trabalhador doar sangue;
- l) As dadas ao abrigo do regime jurídico do voluntariado social.

2 — As faltas justificáveis, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

3 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal, logo que possível.

4 — O não cumprimento no disposto nos n.ºs 2 e 3 deste artigo torna as faltas injustificadas.

5 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador a prova dos factos invocados para a justificação.

6 — As faltas a serviço de exames e a reuniões de avaliação de alunos apenas podem ser justificadas por casamento do docente, por maternidade ou paternidade do docente, por falecimento de familiar directo do docente, por doença do docente, por acidente em serviço do docente, por isolamento profiláctico do docente e para cumprimento de obrigações legais pelo docente.

7 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

8 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a) As dadas nos casos previstos na alínea e), salvo disposição legal contrária ou tratando-se de faltas por membros da comissão de trabalhadores;
- b) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador esteja abrangido por um regime de segurança social que cubra esta eventualidade, independentemente dos seus termos;
- d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

9 — Durante o período de doença do trabalhador fica a entidade patronal desonerada do pagamento dos subsídios de férias e de Natal correspondente ao período de ausência, desde que o trabalhador esteja abrangido por um regime de segurança social que cubra esta eventualidade, independentemente dos seus termos.

10 — Os pedidos de dispensa ou as comunicações de ausência devem ser feitas por escrito em documento próprio e em duplicado, devendo um dos exemplares, depois de visado, ser entregue ao trabalhador.

11 — Os documentos a que se refere o número anterior serão obrigatoriamente fornecidos pela entidade patronal a pedido do trabalhador.

Artigo 30.º

Faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção grave.

3 — Incorre em infracção disciplinar grave o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente com a alegação de motivo ou justificação comprovadamente falsa;
- b) Faltar injustificadamente durante 5 dias consecutivos ou 10 interpolados no período de um ano.

4 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

5 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário e de cursos extracurriculares que no caso de faltarem injustificadamente a um ou mais tempos lectivos não poderão ser impedidos de leccionar durante os demais tempos lectivos que o seu horário comportar nesse dia.

CAPÍTULO VI

Deslocações

Artigo 31.º

Trabalhadores em regime de deslocação

1 — O regime de deslocações dos trabalhadores cujo trabalho tenha lugar fora do local habitual regula-se pelas disposições do presente artigo, em função das seguintes modalidades de deslocação:

- a) Deslocações dentro da localidade onde se situa o local de trabalho, ou para fora dessa localidade, desde que seja possível o regresso diário do trabalhador ao mesmo local;
- b) Deslocações para fora da localidade onde se situa o local de trabalho habitual para local que diste mais de 20 km, com alojamento nesse local;
- c) Deslocações para as Regiões Autónomas e estrangeiro.

2 — O local de trabalho deve ser definido pela entidade patronal no acto de admissão de cada trabalhador, entendendo-se que, na falta dessa definição, o mesmo corresponderá à sede do estabelecimento de ensino.

3 — Nos casos previstos na alínea a) do n.º 1, a entidade patronal:

- a) Pagará o transporte entre o local de trabalho e o local onde o trabalho se realize;

- b) Pagará o subsídio de refeição no montante de € 13,10, desde que o trabalho efectuado no local para onde o trabalhador foi deslocado não permita o seu regresso dentro do primeiro período de trabalho diário;
- c) Organizará o horário ao trabalhador de maneira que permita contar como tempo de serviço o tempo ocupado efectivamente por deslocações para fora da localidade que não digam respeito ao trajecto entre a sua residência e o estabelecimento.

4 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1, o trabalhador terá direito:

- a) A um subsídio igual a 20% da retribuição diária por cada dia de deslocação;
- b) Ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento nos montantes a seguir indicados:
 - Pequeno-almoço — € 3,45;
 - Almoço ou jantar — € 13,10;
 - Dormida com pequeno-almoço — € 34,65;
 - Diária completa — € 56,05;
 - Ceia — € 7,50;
- c) Ao pagamento dos transportes desde o local de trabalho até ao local do alojamento, e vice-versa, e do tempo gasto nas viagens que exceda o período normal de trabalho, pago pelo valor das horas normais de trabalho.

5 — No caso de as despesas normais excederem os valores fixados na alínea b) do número anterior, o trabalhador terá direito à diferença, mediante a apresentação de documentos justificativos e comprovativos.

6 — O subsídio de refeição a que aludem as alíneas b) dos n.ºs 3 e 4 do presente artigo não será devido no caso em que a entidade patronal garanta, de algum modo, a prestação da refeição em espécie.

7 — Nos casos da alínea c) do n.º 1 deste artigo, a entidade patronal acordará com o trabalhador os termos especiais em que as deslocações em causa deverão efectivar-se.

8 — Para efeitos de pagamento, as deslocações a que este artigo respeita consideram-se efectuadas nos transportes mais adequados.

9 — As deslocações efectuadas em veículo próprio do trabalhador serão pagas na base do coeficiente 0,20 sobre o litro de combustível do veículo utilizado na altura da deslocação por quilómetro percorrido.

10 — Considera-se que o trabalhador tem direito ao pequeno-almoço sempre que iniciar o serviço até às 7 horas e à ceia quando esteja de serviço em qualquer período entre as 0 e as 5 horas.

CAPÍTULO VII

Retribuições

Artigo 32.º

Retribuições mínimas

1 — Considera-se retribuição a remuneração base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

2 — Esta retribuição deverá ser paga no último dia do mês a que respeite.

3 — Em caso de dúvida, o enquadramento dos professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário será feito de acordo com os despachos em vigor no ensino oficial relativos às habilitações que constituem habilitação própria ou suficiente para os diferentes grupos e disciplinas.

4 — O enquadramento dos professores do ensino de línguas em cursos extracurriculares será feito para as categorias da tabela que referenciam estes cursos apenas quando pelas habilitações que possuam conjugados com o respectivo tempo de serviço não possam integrar-se em nenhuma das categorias superiores; consideram-se portadores de habilitações próprias para os efeitos acabados de referir os professores que, de acordo com o despacho em vigor para o ensino oficial, relativo às habilitações, possuam habilitação como tal considerada para os grupos dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário em que se integram as línguas que leccionam no curso extracurricular.

5 — Os professores de cursos extracurriculares que possuam as necessárias habilitações académicas e ou profissionais serão integrados na respectiva carreira de acordo com o tempo de serviço que possuam em igualdade de circunstâncias com os professores que ministram os cursos curriculares.

6 — Os professores de educação e ensino especial sem especialização e os educadores de infância de educação e ensino especial sem especialização são integrados na respectiva carreira de acordo com as habilitações académicas e profissionais e com o tempo de serviço que possuam em igualdade de circunstâncias com os professores e educadores de infância que ministram no ensino regular.

7 — Quando o horário lectivo dos docentes referidos na alínea c) do n.º 1 do artigo 11.º-A for superior a vinte e duas horas, e até às vinte e cinco horas, as horas que excedem as vinte e duas são pagas pelo valor hora semanal constante da respectiva tabela e nível.

8 — A retribuição mínima mensal dos trabalhadores com funções docentes é calculada multiplicando o número de horas lectivas semanais atribuídas pelo valor hora semanal da respectiva tabela.

Artigo 33.º

Cálculo da retribuição horária e diária

1 — Para o cálculo da retribuição horária utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = (12 \times \text{retribuição mensal}) / (52 \times \text{horário semanal})$$

2 — Para o cálculo da retribuição diária utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição diária} = \text{retribuição mensal} / 30$$

3 — Para cálculo da retribuição do dia útil, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição diária útil} = Rh \times (\text{período normal de trabalho semanal} / 5)$$

Artigo 34.º

Remunerações do trabalho suplementar

O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição simples, acrescida das seguintes percentagens:

- a) 100% , se for prestado em dias úteis, seja diurno ou nocturno;
- b) 200%, se for prestado em dias feriados ou de descanso semanal.

Artigo 35.º

Retribuição do trabalho nocturno

1 — As horas de trabalho prestado em período nocturno serão pagas com um acréscimo de 25% relativamente à retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia.

2 — As aulas leccionadas em período nocturno serão remuneradas com um acréscimo de 50%.

3 — O disposto no número anterior é aplicável às funções de direcção pedagógica exercidas em período nocturno.

Artigo 36.º

Subsídios — Generalidades

Os valores atribuídos a título de qualquer dos subsídios previstos pela presente convenção não serão acumuláveis com valores de igual ou idêntica natureza já concedidos pelos estabelecimentos de ensino.

Artigo 37.º

Subsídios de refeição

1 — É atribuído a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato por cada dia de trabalho um subsídio de refeição no valor de € 4,10, quando pela entidade patronal não lhes seja fornecida refeição.

2 — Aos trabalhadores com horário incompleto será devida a refeição ou subsídio quando o horário se distribuir por dois períodos diários ou quando tiverem quatro horas de trabalho no mesmo período do dia.

Artigo 38.º

Retribuição das férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2 — Aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção é devido um subsídio de férias de montante igual ao que receberia se estivesse em serviço efectivo.

3 — O referido subsídio deve ser pago até 15 dias antes do início das férias.

4 — O aumento da duração do período de férias não tem consequências no montante do subsídio de férias.

Artigo 39.º

Subsídio de Natal

1 — Aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato será devido subsídio de Natal a pagar até 15 de Dezembro de cada ano, equivalente à retribuição a que tiverem direito nesse mês.

2 — No ano de admissão, no ano de cessação e em caso de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador, o valor do subsídio é proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano civil.

Artigo 40.º

Exercício de funções inerentes a diversas categorias

Quando, na pendência do contrato de trabalho, o trabalhador vier a exercer habitualmente funções inerentes a diversas categorias, para as quais não foi contratado, receberá retribuição correspondente à mais elevada.

Artigo 41.º

Regime de pensionato

1 — Os estabelecimentos de ensino com internato ou semi-internato podem estabelecer o regime de pensionato como condição de trabalho. Nestes casos, os valores máximos a atribuir à pensão (alojamento e alimentação) devem ser:

- a) € 155,05 para os trabalhadores docentes cujo vencimento seja igual ou superior a € 1023,25;
- b) € 139,90 para os trabalhadores não docentes dos níveis 1 a 9 da tabela O;
- c) € 94,25 para os restantes trabalhadores docentes;
- d) € 86,15 para os trabalhadores não docentes dos níveis 10 a 16 da tabela O e 1 a 6 tabela N;
- e) € 49,10 para os restantes trabalhadores não docentes.

2 — Aos professores do 1.º ciclo do ensino básico, educadores de infância, auxiliares de educação e vigilantes que, por razões de ordem educativa, devem tomar as refeições juntamente com os alunos ser-lhe-ão as mesmas fornecidas gratuitamente.

3 — Os trabalhadores cujas funções os classifiquem como profissionais de hotelaria terão direito à alimentação confeccionada conforme condições constantes do anexo II, cujo valor não poderá ser descontado na retribuição.

4 — Para efeitos do presente artigo consideram-se estabelecimentos em regime de internato aqueles em que os alunos, além da leccionação, têm alojamento e tomam todas as refeições e estabelecimentos em regime de semi-internato aqueles em que os alunos, além da leccionação, têm salas de estudo e tomam almoço e merenda confeccionada no estabelecimento.

Artigo 42.º

Carreiras profissionais

1 — O acesso a cada um dos níveis das carreiras profissionais é condicionado pelas habilitações académicas e ou profissionais, pelo tempo de serviço e pela clas-

sificação de serviço, nos exactos termos definidos nos anexos I, II e III.

2 — A aquisição de grau superior ou equiparado que de acordo com a legislação em vigor determine uma reclassificação na carreira docente produz efeitos a partir do dia 1 do mês seguinte à data da sua conclusão, desde que o docente o comprove em tempo oportuno.

3 — A obtenção de qualificações para o exercício de outras funções educativas em domínio não directamente relacionado com o exercício em concreto da docência não determina a reclassificação dos educadores ou professores, excepto se a entidade patronal entender o contrário.

4 — Para efeitos da presente convenção aplicam-se as regras e os critérios de avaliação de desempenho previstos no anexo III.

5 — Na falta de avaliação de desempenho por motivos não imputáveis ao trabalhador, considera-se como bom e efectivo serviço o prestado por qualquer trabalhador no cumprimento dos seus deveres profissionais.

6 — Caso no decorrer do ano lectivo seja aplicada ao trabalhador sanção disciplinar de multa ou de suspensão do trabalho com perda de retribuição ou despedimento com justa causa, considera-se que o serviço prestado nesse ano não conta para efeitos de progressão na carreira.

7 — Para efeitos de progressão nos vários níveis de vencimento dos docentes, psicólogos, terapeutas da fala, terapeutas ocupacionais, fisioterapeutas e técnicos de serviço social, conta-se como tempo de serviço não apenas o tempo de serviço prestado anteriormente no mesmo estabelecimento de ensino ou em estabelecimentos de ensino pertencentes à mesma entidade patronal mas também o serviço prestado anteriormente noutros estabelecimentos de ensino particular ou público, desde que declarado no momento da admissão e devidamente comprovado logo que possível.

8 — Só terão acesso à carreira docente, designadamente à progressão nos vários níveis de remuneração, os professores que exerçam a função docente no ensino particular e cooperativo, ainda que em mais de um estabelecimento de ensino, em regime de dedicação exclusiva ou predominante, isto sem prejuízo do direito aos valores de retribuição base correspondentes às respectivas habilitações académicas e profissionais dos professores a prestar serviço em regime de acumulação.

9 — A progressão nos diferentes níveis de vencimento produz efeitos a partir do dia 1 de Setembro seguinte à verificação das condições previstas nos números anteriores, salvo quando estas ocorrerem entre 1 de Setembro e 31 de Dezembro, caso em que a progressão retroage ao dia 1 de Setembro.

Artigo 43.º

Docentes em acumulação

1 — Não têm acesso à carreira docente os professores em regime de acumulação de funções entre o ensino particular e o ensino público.

2 — Os trabalhadores docentes em regime de acumulação não podem ser enquadrados nos níveis — A9, A10, A11, B8, B9, B10, D9, D10, D11, E8, E9, G6, G7, G8, H8.0, H8.1, H8.2, H8.3, L9, L10, L11 e M9, salvo se o contrário resultar do seu tempo de serviço.

Artigo 44.º

Profissionalização em exercício

1 — Tendo em conta a observância das disposições legais em vigor e a capacidade dos respectivos estabelecimentos de ensino, deverá ser garantido aos professores o acesso à profissionalização dentro das vagas abertas a concurso.

2 — Por seu lado os docentes obrigam-se a exercer o seu direito à profissionalização quando o mesmo lhes seja facultado nos termos das disposições legais em vigor, salvo motivos impeditivos devidamente comprovados.

3 — A participação em reuniões do conselho pedagógico, do conselho de docentes ou de outros órgãos relativos à profissionalização em exercício não dará origem ao pagamento de trabalho suplementar.

4 — Os docentes que obtiverem a profissionalização em serviço serão integrados nas respectivas carreiras de acordo com as suas habilitações académicas e profissionais e tempo de serviço prestado, com efeitos a 1 de Setembro do ano civil em que a concluírem.

5 — Os docentes legalmente dispensados da profissionalização integram-se nos níveis correspondentes dos docentes profissionalizados, de acordo com o respectivo tempo de serviço.

6 — Os docentes referidos no número anterior terão prioridade na frequência de cursos de formação contínua.

Artigo 45.º

Diuturnidade — Trabalhadores não docentes

1 — A retribuição mínima estabelecida pela presente convenção para os trabalhadores não docentes será acrescida de uma diuturnidade, até ao limite de cinco, por cada cinco anos de permanência na mesma categoria profissional desde que não esteja prevista nenhuma modalidade de progressão na carreira correspondente.

2 — O montante da diuturnidade referida no n.º 1 deste artigo é de € 33,15.

3 — Os trabalhadores que exerçam funções com horário incompleto vencerão diuturnidades proporcionais ao horário que praticam.

CAPÍTULO VIII

Condições especiais de trabalho

Artigo 46.º

Direitos especiais das mulheres e dos pais trabalhadores

Serão assegurados às mulheres e aos pais trabalhadores os seguintes direitos especiais previstos na lei geral.

Artigo 47.º

Licença por maternidade e adopção

1 — A trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade pelo período de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto, a que acrescem 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

2 — A trabalhadora pode optar por uma licença por maternidade de 150 dias, devendo o acréscimo ser gozado necessariamente a seguir ao parto.

3 — A trabalhadora deve informar o empregador até 7 dias após o parto de qual a modalidade de licença por maternidade por que opta, presumindo-se, na falta de declaração, que a licença tem a duração de 120 dias.

4 — É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto.

5 — A trabalhadora tem direito a uma licença de duração mínima de 14 e máxima de 30 dias no caso de aborto espontâneo ou de parto de nado morto, competindo ao médico graduar o período de interrupção de trabalho.

6 — Nos casos previstos no número anterior não serão incluídas no limite de 30 dias as faltas dadas pelas trabalhadoras antes do aborto espontâneo ou do parto de nado morto, como gozo antecipado da licença de maternidade.

7 — Em caso de adopção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante tem direito a 100 dias consecutivos de licença, período acrescido, no caso de adopções múltiplas, de 30 dias por cada adopção além da primeira.

8 — Nos casos dos n.ºs 1 e 5 deste artigo, a entidade patronal pagará mensalmente a retribuição correspondente, obrigando-se a trabalhadora a devolver as quantias recebidas no momento em que receber qualquer comparticipação da segurança social.

9 — No caso do n.º 2 deste artigo, a obrigação da entidade patronal prevista no número anterior tem como limite o montante previsível de comparticipação da segurança social.

Artigo 48.º

Dispensa para consultas pré-natais

1 — As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2 — A trabalhadora grávida deve, sempre que possível, comparecer às consultas pré-natais fora do horário de trabalho.

3 — Sempre que a consulta pré-natal só seja possível durante o horário de trabalho, o empregador pode exigir à trabalhadora a apresentação de prova desta circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos.

Artigo 49.º

Dispensas para amamentação e aleitação

1 — A mãe que, comprovadamente, amamente o filho tem direito a dispensa do trabalho para o efeito durante todo o tempo que durar a amamentação.

2 — A dispensa referida no número anterior corresponderá, em cada dia de trabalho, a uma dispensa de até uma hora por cada período de trabalho, sem diminuição da retribuição e sem que tal redução possa ser compensada.

3 — Se a mãe ou o pai trabalhar a tempo parcial, a dispensa diária para amamentação ou aleitação é reduzida na proporção do respectivo período normal de trabalhador, não podendo ser inferior a trinta minutos.

4 — No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação até o filho perfazer 1 ano.

5 — Incorre em infracção disciplinar grave a trabalhador que usar a dispensa referida nos artigos anteriores para outros fins diversos da amamentação ou aleitação.

6 — As dispensas para consulta, amamentação e aleitação não determinam a perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efectiva de serviço.

Artigo 50.º

Dispensa de trabalho nocturno

1 — Dispensa de prestação de trabalho nocturno:

- a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;
- b) Durante o restante período da gravidez, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;
- c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

2 — As trabalhadoras dispensadas à prestação de trabalho nocturno será atribuído um horário de trabalho diurno compatível.

3 — As trabalhadoras são dispensadas do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

Artigo 51.º

Licença de paternidade

1 — Dispensa da prestação de trabalho por parte do pai até cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, por ocasião do nascimento do filho, sem perda de retribuição e de quaisquer regalias, os quais são de gozo obrigatório no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho.

2 — O pai tem direito a licença por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito ou ao rema-

nescente daquele período caso a mãe já tenha gozado alguns dias de licença nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe e enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

Artigo 52.º

Trabalhadores-estudantes

O regime do trabalhador-estudante é o previsto na lei geral.

Artigo 53.º

Trabalho de menores

O regime do trabalho de menores é o previsto na lei geral.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Artigo 54.º

Regime de cessação dos contratos de trabalho

1 — O regime da cessação dos contratos de trabalho é o previsto na lei geral.

2 — Cessando o contrato de trabalho a termo, por caducidade, o trabalhador tem direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição base por cada mês completo de duração do contrato, consoante o contrato tenha durado por um período que, respectivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.

3 — Na situação prevista no número anterior, o trabalhador tem ainda direito a dois dias úteis de férias e subsídio de férias por cada mês completo de serviço e aos proporcionais de subsídio de Natal, caso a duração do contrato tenha sido inferior a um ano.

4 — O trabalhador terá direito, cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, fora da situação prevista no número anterior, a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como os proporcionais correspondentes ao subsídio de férias e de Natal.

5 — Exceptuando-se a situação referida no n.º 2 do presente artigo, se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

6 — O período de férias referido no número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

7 — A permanência do trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes,

da sua reforma por velhice determina a aposição ao contrato de um termo resolutivo sujeito às seguintes especificidades:

- a) É dispensada a redução do contrato a escrito;
- b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição a limites máximos;
- c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa do empregador, ou de 15 dias, se a iniciativa pertencer ao trabalhador;
- d) A caducidade não determina o pagamento de qualquer compensação ao trabalhador.

8 — Quando os trabalhadores atinjam 70 anos sem ter havido caducidade do vínculo por reforma, é aposto ao contrato um termo resolutivo, com as especificidades previstas no número anterior.

CAPÍTULO X

Processos disciplinares

Artigo 55.º

Processos disciplinares

O processo disciplinar fica sujeito ao regime legal aplicável.

CAPÍTULO XI

Segurança social

Artigo 56.º

Previdência — Princípios gerais

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para a instituições de previdência que os abranjam nos termos dos respectivos estatutos e demais legislação aplicável.

Artigo 57.º

Subsídio de doença

Os trabalhadores que não tenham direito a subsídio de doença por a entidade patronal respectiva não praticar os descontos legais têm direito à retribuição completa correspondente aos períodos de ausência motivados por doença ou acidente de trabalho.

Artigo 58.º

Invalidez

1 — No caso de incapacidade parcial para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doenças profissionais ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão do trabalhador diminuído para funções compatíveis com a diminuição verificada.

2 — Se a retribuição da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade referida no número anterior, for inferior à retribuição auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a referida diferença.

Artigo 59.º

Seguros

1 — O empregador é obrigado a transferir a responsabilidade por indemnização resultante de acidente de trabalho para entidades legalmente autorizadas a realizar este seguro.

2 — Para além da normal cobertura feita pelo seguro obrigatório de acidentes, deverão os trabalhadores, quando em serviço externo, beneficiar de seguro daquela natureza, com a inclusão desta modalidade específica na apólice respectiva.

CAPÍTULO XII

Direitos sindicais dos trabalhadores

Artigo 60.º

Direito à actividade sindical no estabelecimento

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no estabelecimento, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais do estabelecimento.

2 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, desde que esta se desenvolva nos termos da lei.

3 — Entende-se por comissão sindical de estabelecimento a organização dos delegados sindicais desse estabelecimento.

4 — Entende-se por comissão intersindical de estabelecimento a organização dos delegados sindicais de diversos sindicatos no estabelecimento.

5 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior do estabelecimento e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, do normal funcionamento do estabelecimento.

6 — Os dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, podem ter acesso às instalações do estabelecimento, desde que seja dado conhecimento prévio à entidade patronal ou seu representante do dia, hora e assunto a tratar.

Artigo 61.º

Número de delegados sindicais

1 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos no artigo 57.º é o seguinte:

- a) Estabelecimentos com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um;
- b) Estabelecimentos com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois;

- c) Estabelecimentos com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três;
- d) Estabelecimentos com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — seis.

2 — Nos estabelecimentos a que se refere a alínea a) do número anterior, seja qual for o número de trabalhadores sindicalizados ao serviço, haverá sempre um delegado sindical com direito ao crédito e horas previsto no artigo 58.º

Artigo 62.º

Tempo para o exercício das funções sindicais

1 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas não inferior a oito ou cinco mensais conforme se trate ou não de delegado que faça parte da comissão intersindical, respectivamente.

2 — O crédito de horas estabelecido no número anterior respeita ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

3 — Os delegados sempre que pretendam exercer o direito previsto neste artigo deverão comunicá-lo à entidade patronal ou aos seus representantes com antecedência de vinte e quatro horas, excepto em situações imprevistas.

4 — O dirigente sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito não inferior a quatro dias por mês, que contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

5 — Os trabalhadores com funções sindicais dispõem de um crédito anual de seis dias úteis, que contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, para frequentarem cursos ou assistirem a reuniões, colóquios, conferências e congressos convocados pelas associações sindicais que os representam, com respeito pelo regular funcionamento do estabelecimento de ensino.

6 — Quando pretendam exercer o direito previsto n.º 5, os trabalhadores deverão comunicá-lo à entidade patronal ou aos seus representantes com a antecedência mínima de um dia.

Artigo 63.º

Direito de reunião nas instalações do estabelecimento

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos respectivos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou de 50 trabalhadores do respectivo estabelecimento, ou do delegado da comissão sindical ou intersindical.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até ao limite de quinze horas em cada ano, desde que assegurem serviços de natureza urgente.

3 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal respectiva ou a quem a represente, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar no local reservado para esse efeito a respectiva convocatória.

4 — Os dirigentes das organizações sindicais representativas dos trabalhadores da estabelecimento podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida à entidade patronal ou seu representante, com a antecedência mínima de seis horas.

5 — As entidades patronais cederão as instalações convenientes para as reuniões previstas neste artigo.

Artigo 64.º

Cedência de instalações

1 — Nos estabelecimentos com 100 ou mais trabalhadores, a entidade patronal colocará à disposição dos delegados sindicais, quando estes o requeiram, de forma permanente, um local situado no interior do estabelecimento ou na sua proximidade para o exercício das suas funções.

2 — Nos estabelecimentos com menos de 100 trabalhadores, a entidade patronal colocará à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local para o exercício das suas funções.

Artigo 65.º

Atribuição de horário a dirigentes e a delegados sindicais

1 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais poderão solicitar à direcção do estabelecimento de ensino a sua dispensa total ou parcial de serviço enquanto membros daqueles corpos gerentes.

2 — Para os membros das direcções sindicais de professores serão organizados horários nominais de acordo com as sugestões apresentadas pelos respectivos sindicatos.

3 — Na elaboração dos horários a atribuir aos restantes membros dos corpos gerentes das associações sindicais de professores e aos seus delegados sindicais ter-se-ão em conta as tarefas por eles desempenhadas no exercício das respectivas actividades sindicais.

Artigo 66.º

Quotização sindical

1 — Mediante declaração escrita do interessado, as entidades empregadoras efectuarão o desconto mensal das quotizações sindicais nos salários dos trabalhadores e remetê-las-ão às associações sindicais respectivas até ao dia 10 de cada mês.

2 — Da declaração a que se refere o número anterior constará o valor das quotas e o sindicato em que o trabalhador se encontra inscrito.

3 — A declaração referida no n.º 2 deverá ser enviada ao sindicato e ao estabelecimento de ensino respectivo, podendo a sua remessa ao estabelecimento de ensino ser feita por intermédio do sindicato.

4 — O montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para este efeito, devidamente preenchidos, donde consta o nome do estabelecimento de ensino, mês e ano a que se referem as quotas, nome dos trabalhadores por ordem alfabética,

número de sócio do sindicato, vencimento mensal e respectiva quota, bem como a sua situação de baixa ou cessação do contrato, se for caso disso.

Artigo 67.º

Greve

Os direitos e obrigações respeitantes à greve serão aqueles que, em cada momento, se encontrem consignados na lei.

CAPÍTULO XII

Comissão técnica paritária

Artigo 68.º

Constituição

1 — Dentro dos 30 dias seguintes à entrada em vigor deste contrato, será criada, mediante a comunicação de uma à outra parte e conhecimento ao Ministério do Trabalho, uma comissão paritária constituída por seis vogais, três em representação da associação patronal e três em representação das associações sindicais outorgantes.

2 — Por cada vogal efectivo será sempre designado um substituto.

3 — Representantes das associações patronais e sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julguem necessário, os quais não terão direito a voto.

4 — A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

Artigo 69.º

Competência

Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as disposições da presente convenção;
- b) Integrar os casos omissos;
- c) Proceder à definição e ao enquadramento das novas profissões;
- d) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação desta convenção;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões;
- f) Deliberar sobre a alteração da sua composição sempre com respeito pelo princípio da paridade.

Artigo 70.º

Funcionamento

1 — A comissão paritária funcionará, a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória enviada à outra parte com a antecedência mínima de oito dias, salvo casos de emergência, em que a antecedência mínima será de três dias, e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efectivos representantes de cada parte e só em questões constantes da agenda.

2 — Qualquer dos elementos componentes da comissão técnica poderá fazer-se representar nas reuniões da mesma mediante procuração bastante.

3 — As deliberações da comissão técnica serão tomadas por consenso; em caso de divergência insanável, recorrer-se-á a um árbitro escolhido de comum acordo.

4 — As despesas com a nomeação do árbitro são da responsabilidade de ambas as partes.

5 — As deliberações da comissão técnica passarão a fazer parte integrante da presente convenção logo que publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

6 — A presidência da comissão será rotativa por períodos de seis meses, cabendo, portanto, alternadamente a uma e a outra das duas partes outorgantes.

CAPÍTULO XIII

Disposições finais e transitórias

Artigo 71.º

Transmissão e extinção do estabelecimento

1 — O transmitente e o adquirente devem informar os trabalhadores, por escrito e em tempo útil antes da transmissão, da data e motivo da transmissão, das suas consequências jurídicas, económicas e sociais para os trabalhadores e das medidas projectadas em relação a estes.

2 — Em caso de transmissão de exploração a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho transmite-se para o adquirente.

3 — Se, porém, os trabalhadores não preferirem que os seus contratos continuem com a entidade patronal adquirente, poderão os mesmos manter-se com a entidade transmitente se esta continuar a exercer a sua actividade noutra exploração ou estabelecimento, desde que haja vagas.

4 — A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que os respectivos direitos sejam reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

5 — Para os efeitos do disposto no número anterior, deverá o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transmissão, manter afixado um aviso nos locais de trabalho e levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes, por meio de carta registada com aviso de recepção, a endereçar para os domicílios conhecidos no estabelecimento, que devem reclamar os seus créditos, sob pena de não se lhe transmitirem.

6 — No caso de o estabelecimento cessar a sua actividade, a entidade patronal pagará aos trabalhadores as indemnizações previstas na lei, salvo em relação àquelas que, com o seu acordo, a entidade patronal transferir para outra firma ou estabelecimento, aos quais deverão ser garantidos, por escrito, pela empresa cessante e pela

nova, todos os direitos decorrentes da sua antiguidade naquela cuja actividade haja cessado.

7 — Quando se verifique a extinção de uma secção de um estabelecimento de ensino e se pretenda que os trabalhadores docentes sejam transferidos para outra secção na qual o serviço docente tenha de ser prestado em condições substancialmente diversas, nomeadamente no que respeita a estatuto jurídico ou pedagógico, terão os trabalhadores docentes direito a rescindir os respectivos contratos de trabalho, com direito às indemnizações referidas no número anterior.

Artigo 72.º

Aplicação no tempo dos novos níveis salariais

1 — A entrada em vigor dos novos índices salariais — A9, A10, A11, B8, B9, B10, D9, D10, D11, E8, E9, G6, G7, G8, H8.0, H8.1, H8.2, H8.3, L9, L10, L11 e M9 — implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por eles abrangidos.

2 — Esta reclassificação não prejudica o direito dos trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 a auferir a retribuição correspondente à sua classificação nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente CCT, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta retribuição seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo as novas tabelas.

Artigo 73.º

Condições de trabalho

1 — Para efeitos de enquadramento e progressão nos níveis salariais de base previstos no artigo anterior é contado todo o tempo de serviço prestado nos ensinos público e privado.

2 — Efectuada e concluída a progressão nos níveis salariais de base previstos no artigo anterior no estabelecimento de ensino, os trabalhadores, no caso de ainda não estarem vinculados através de contratos de trabalho sem prazo a esse estabelecimento, serão titulares de direito de preferência na celebração de tais contratos, não podendo ser celebrados novos contratos de trabalho a prazo para a sua substituição.

3 — Os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais de base previstos no artigo anterior têm direito a frequentar acções de formação compatíveis com a sua qualificação académica e ou pedagógica, organizadas pelo estabelecimento de ensino em que prestam funções ou promovidas por outras entidades, para aprofundarem os seus conhecimentos científicos e pedagógicos.

ANEXO I

Definição de profissões e categorias profissionais

A — Trabalhadores em funções pedagógicas

Auxiliar de educação. — É o trabalhador com curso específico para o ensino pré-escolar que elabora planos de actividade de classe, submetendo-os à apreciação dos educadores de infância e colabora com estes no exercício da sua actividade.

Auxiliar pedagógico do ensino especial. — É o trabalhador habilitado com o curso geral do ensino secundário

ou equivalente e com o curso de formação adequado ou com, pelo menos, três anos de experiência profissional que acompanha as crianças em período diurno e ou nocturno dentro e fora do estabelecimento, participa na ocupação dos tempos livres, apoia as crianças ou jovens na realização de actividades educativas, dentro e ou fora da sala de aula, auxilia nas tarefas de prestação de alimentos, higiene e conforto.

Educador de infância. — É o trabalhador habilitado com curso específico e estágio que tem sob a sua responsabilidade a orientação de uma classe infantil. Organiza e aplica os meios educativos adequados em ordem ao desenvolvimento integral da criança: psicomotor, afectivo, intelectual, social, moral, etc. Acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais no sentido de se obter uma acção educativa integrada. É também designado por educador de infância o trabalhador habilitado por diploma outorgado pelo Ministério da Educação para o exercício das funções atrás descritas, desde que efectivamente as exerça ou como tal tenha sido contratado.

Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação. — É o trabalhador habilitado com o 12.º ano de escolaridade ou equivalente. Planeia, prepara, desenvolve e avalia as actividades de áreas específicas utilizando métodos e técnicas pedagógicas adequadas às necessidades dos utentes a que se destina. Para efeitos de reconversão profissional para esta categoria exige-se o 9.º ano de escolaridade ou equivalente e três anos de experiência em educação especial.

Prefeito. — É o trabalhador que, possuindo como habilitações mínimas o curso geral dos liceus ou equivalente oficial, desempenha as funções de acompanhar pedagogicamente os alunos na sala de estudo, nas refeições, no recreio, no repouso e nas camaratas.

Professor. — É o trabalhador que exerce a actividade docente em estabelecimento de ensino particular.

Psicólogo. — É o trabalhador com habilitação académica reconhecida como tal que estuda o comportamento e mecanismos mentais do homem, procede a investigação sobre problemas psicológicos em domínios tais como fisiológico, social, pedagógico e patológico, utilizando técnicas específicas em que, por vezes, colabora; analisa os problemas resultantes da interacção entre indivíduos, instituições e grupos; estuda todas as perturbações internas relacionais que afectem o indivíduo; investiga os factores diferenciados quer biológicos, ambientais e pessoais do seu desenvolvimento, assim como o crescimento progressivo das capacidades motoras e das aptidões intelectuais e sensitivas; estuda as bases fisiológicas do comportamento e mecanismos mentais do homem, sobretudo dos seus aspectos métricos. Pode investigar o ramo particular da psicologia-psicossociologia e psicopatologia, psicopedagogia, psicofisiologia ou ser especializado numa aplicação particular da psicologia como, por exemplo, o diagnóstico e tratamento de desvios da personalidade e de inadaptação sociais, em problemas psicológicos que surgem durante a educação e o desenvolvimento das crianças e jovens, ou em problemas psicológicos de ordem profissional, tais como da selecção, formação e orientação profissional dos trabalhadores e ser designado em conformidade.

Fisioterapeuta. — É o trabalhador habilitado com curso superior específico oficialmente reconhecido que trata e ou previne perturbações do funcionamento músculo-esquelético, cardiovascular, respiratório e neurológico, actuando igualmente no domínio da saúde mental. A sua intervenção processa-se numa perspectiva biopsicossocial e tem em vista a obtenção da máxima funcionalidade dos utentes. No seu desempenho, com base numa avaliação sistemática, planeia e executa programas específicos de intervenção, para o que utiliza, entre outros meios, o exercício físico, técnicas específicas de reeducação da postura e do movimento, terapias manipulativas, electroterapia e hidroterapia. Desenvolve acções e colabora em programas no âmbito da promoção e educação para a saúde.

Terapeuta da fala. — É o trabalhador habilitado com curso superior específico oficialmente reconhecido que avalia, diagnostica e trata as alterações da comunicação humana, verbal e não verbal, em crianças e adultos, competindo-lhes, igualmente, actuar a nível da prevenção dessas alterações. Estas alterações distribuem-se por problemas de voz, de articulação, de fluência e de linguagem, podendo ser de etiologia congénita ou adquirida. Em muitos casos a alteração da comunicação é resultante de situações patológicas como défices sensoriais, incapacidade física ou intelectual e outras; noutros casos é resultante de factores de ordem psicológica, familiar, cultural ou social.

Terapeuta ocupacional. — É o trabalhador habilitado com curso superior específico oficialmente reconhecido que orienta a participação da criança, do jovem e do adulto em actividades seleccionadas do tipo sensorial, perceptivo, cognitivo, motor, laboral e social, no sentido de diminuir ou corrigir patologias e habilitar ou facilitar a adaptação e funcionalidade do indivíduo na escola, família, trabalho e sociedade. Estabelece um diagnóstico identificando as áreas lesadas e ou as áreas subjacentes de disfunção neurológica e de maturação. Elabora um programa de intervenção individual seleccionando técnicas terapêuticas específicas, estratégias e actividades que facilitem o desenvolvimento normal e a aquisição de comportamentos adaptados. Selecciona e cria equipamento e material pedagógico e terapêutico de forma a compensar funções deficientes. Atendendo à sua formação específica, colabora na formação e orientação dos restantes técnicos de educação e na delimitação de programas e currículos educativos.

Assistente social. — É o técnico, licenciado em Serviço Social, cuja profissão com uma metodologia científica própria visa a resolução de problemas de integração social e de promoção existentes nos estabelecimentos. Estuda, planifica e define projectos de acordo com os princípios e linhas orientadoras do serviço social; procede à análise, estudo e diagnóstico das situações/problemas existentes no serviço. Programa e administra a sua actividade específica, tendo em vista os objectivos dos estabelecimentos e do serviço social. Assegura e promove a colaboração com o serviço social de outros organismos ou entidades, quer a nível oficial, quer existentes na comunidade.

Monitor/formador de reabilitação profissional. — É o trabalhador que ministra às pessoas com deficiência e ou dificuldades extremas de aprendizagem conhecimen-

tos teóricos e práticos, de várias áreas profissionais com vista à sua integração no mundo do trabalho. Além disso são atribuídos aos formandos noções educacionais que visam uma eficaz inserção social.

I — *Monitor/formador auxiliar*. — É o trabalhador com formação profissional adequada, 9.º ano de escolaridade e três anos de experiência profissional que colabora com o monitor principal ou especialista nas acções de formação e substitui-o nas suas faltas ou impedimentos.

II — *Monitor/formador principal*. — É o trabalhador com o 12.º ano do ensino secundário ou 9.º ano (ou equivalente) e curso de formação profissional do Instituto do Emprego e Formação Profissional ou curso das escolas profissionais ou 9.º ano e cinco anos de experiência profissional comprovada na respectiva área. Ministra cursos de formação a indivíduos portadores de deficiência, independentemente da sua tipologia ou grau, ou a indivíduos com problemas graves de aprendizagem. Elabora e desenvolve os programas e instrumentos práticos, técnicos e pedagógicos, necessários ao desenvolvimento e realização das acções de formação.

III — *Monitor/formador especialista*. — É o trabalhador com grau de licenciatura ou bacharelato, 11.º ano e técnico profissional da área, 9.º ano e curso profissional da área com formação homologada e certificada pelas entidades competentes. Tem todas as funções do monitor/formador principal, acrescida de coordenação e investigação que exige formação específica.

Técnico de actividades de tempos livres. — É o trabalhador habilitado com o 12.º ano de escolaridade ou equivalente. Actua junto de crianças em idade escolar, com vista à sua ocupação durante o tempo deixado livre pela escola, proporcionando-lhes ambiente adequado e actividades de carácter educativo; acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais e professores no sentido de obter uma acção educativa integrada.

Técnico profissional de laboratório. — É o trabalhador que presta assistência às aulas, prepara o material e mantém o laboratório em condições de funcionamento. Realiza sempre que necessário o inventário dos equipamentos.

B — Trabalhadores de escritório

Assistente administrativo. — É o trabalhador que utiliza processos e técnicas de natureza administrativa e comunicacional, pode utilizar meios informáticos a assegurar a organização de processos de informação para decisão superior. Pode ainda exercer tarefas como a orientação e coordenação técnica da actividade de profissionais qualificados.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo de movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da entidade patronal; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou dirige um departamento de serviço administrativo.

Contabilista. — É o trabalhador que organiza e dirige o departamento, divisão ou serviço de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação de circuitos contabilísticos analisando os diversos sectores da actividade patronal, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos de resultados da exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económica ou financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escritura dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os profissionais encarregados dessa execução, e fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora e certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração, gerência ou direcção ou a fornecer a serviços públicos; proceder ao apuramento de resultados dirigindo o encerramento de contas e o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros de registo, para se certificar da correcção da respectiva escrituração, e é o responsável pela contabilidade das empresas perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Técnico de contabilidade. — É o profissional que organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa: analisa a documentação contabilística, verificando a sua validade e conformidade, e separa-a de acordo com a sua natureza; classifica os documentos contabilísticos, em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, utilizando o plano oficial de contas do sector respectivo.

Efectua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respectivas contas, de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas e documentos e livros auxiliares e obrigatórios.

Contabiliza as operações da empresa, registando débitos e créditos: calcula ou determina e regista os impostos, taxas, tarifas a pagar; calcula e regista custos e proveitos; regista e controla as operações bancárias, extractos de contas, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes, fornecedores, ou outros devedores e credores e demais elementos contabilísticos incluindo amortizações e provisões.

Prepara, para a gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das actividades: preenche ou confere as declarações fiscais, e outra documentação, de acordo com a legislação em vigor; prepara dados contabilísticos úteis à análise da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente listagens de balancetes, balanços, extractos de conta, demonstrações de resultados e outra documentação legal obrigatória.

Recolhe os dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente planos de acção, inventários e relatórios.

Organiza e arquiva todos os documentos relativos à actividade contabilística.

Director de serviços administrativos. — É o trabalhador que participa na definição da política geral da empresa com o conhecimento de planificação e coordenação de uma ou mais funções da empresa. Pode exercer funções consultivas na organização da mesma e ou dirigir uma ou mais funções da empresa, nomeadamente financeira, administrativa e de pessoal.

Documentalista. — É o trabalhador que organiza o núcleo da documentação e assegura o seu funcionamento ou, inserido num departamento, trata a documentação tendo em vista as necessidades de um ou mais sectores da empresa; faz a selecção, compilação, codificação e tratamento da documentação; elabora resumos de artigos e de documentos importantes e estabelece a circulação destes e de outros documentos pelos diversos sectores da empresa; organiza e mantém actualizados os ficheiros especializados; promove a aquisição da documentação necessária aos objectivos a prosseguir. Pode fazer o arquivo e ou registo de entrada e saída de documentação.

Escriturário estagiário. — É o trabalhador que se prepara para escriturário, desempenhando a generalidade das tarefas que caracterizam a função de escriturário, incluindo a dactilografia de textos e o desempenho com outras máquinas próprias da função administrativa.

Escriturário. — É o trabalhador que redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, nomeadamente matrículas de alunos, serviços de exame e outros, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado. Examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena e prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição, facturação e regularização das compras e vendas, recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livro as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação superior; atende os candidatos às vagas existentes e informa-os das condições de admissão e efectua registos do pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

Técnico de informática. — Elabora o levantamento das áreas do sistema de informação da empresa tendo em vista o estudo para a sua informatização; elabora a análise necessária do desenvolvimento de aplicações informáticas; desenvolve a programação necessária à construção de aplicações informáticas, nomeadamente as referentes às actividades administrativas; define e selecciona o equipamento e os periféricos mais adequados a um posto de trabalho, seja isolado ou integrado em rede local; define e selecciona em conjunto com os utilizadores de *software* aplicável; instala, configura e mantém aplicações informáticas de forma a garantir o mais adequado funcionamento; configura e gere o sistema informático, bem como aplica as regras de acesso para cada um ou grupo de utilizadores; diagnostica as falhas do sistema tanto a nível de *software* como de *hardware* e toma as medidas adequadas ao seu pleno

funcionamento; participa com os utilizadores no arranque e exploração das aplicações.

Recepcionista. — É o trabalhador que recebe clientes e orienta o público transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para qualquer secção ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

Técnico de secretariado. — É o profissional que planeia e organiza a rotina diária e mensal da chefia/direcção, providenciando pelo cumprimento dos compromissos agendados: organiza a agenda, efectuando a marcação de reuniões, entrevistas e outros compromissos, tendo em conta a sua duração e localização e procedendo a eventuais alterações; organiza reuniões, elaborando listas de participantes, convocatórias, preparando documentação de apoio e providenciando pela disponibilização e preparação do local da sua realização, incluindo o equipamento de apoio; organiza deslocações, efectuando reservas de hotel, marcação de transporte, preparação de documentação de apoio e assegurando outros meios necessários à realização das mesmas.

Assegura a comunicação da chefia/direcção com interlocutores, internos e externos, em língua portuguesa ou estrangeira: recebe chamadas telefónicas e outros contactos, efectuando a sua filtragem em função do tipo de assunto, da sua urgência e da disponibilidade da chefia/direcção, ou encaminhamento para outros serviços; acolhe os visitantes e encaminha-os para os locais de reunião ou entrevista; contacta o público interno e externo no sentido de transmitir orientações e informações da chefia/direcção.

Organiza e executa tarefas relacionadas com o expediente geral do secretariado da chefia/direcção; selecciona, regista e entrega a correspondência urgente e pessoal e encaminha a restante a fim de lhe ser dada a devida sequência; providencia a expedição da correspondência da chefia/direcção; redige cartas/ofícios, memorandos, notas informativas e outros textos de rotina administrativa, a partir de informação fornecida pela chefia/direcção, em língua portuguesa ou estrangeira; efectua o processamento de texto da correspondência e de outra documentação da chefia/direcção; efectua traduções e retroversões de textos de rotina administrativa; organiza e executa o arquivo de documentação de acordo com o assunto ou tipo de documento, respeitando as regras e procedimentos de arquivo.

Executa tarefas inerentes à gestão e organização do secretariado: controla o material de apoio ao secretariado, verificando existências, detectando faltas e providenciando pela sua reposição; organiza processos, efectuando pesquisas e seleccionando documentação útil e pedidos externos e internos de informação; elabora e actualiza ficheiros de contactos, bem como outro tipo de informação útil à gestão do serviço.

Tesoureiro. — É o trabalhador que dirige a tesouraria, em escritórios com mais de uma caixa, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levan-

tamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Operador de reprografia. — É o trabalhador que faz a reprodução de documentos em utilização de equipamentos próprios, assegura a limpeza e manutenção dos mesmos e controla a gestão de *stocks* para o devido funcionamento da reprografia.

Técnico profissional de biblioteca e documentação. — É o trabalhador que procede ao registo, catalogação e armazenamento dos livros, atende ao público, faz a requisição de empréstimos de livros, participa em programas e actividades de incentivo e dinamização da leitura.

Técnico/licenciado/bacharel. — Estas categorias aplicam-se aos profissionais a cujas funções não corresponda categoria contratual específica:

Grau I:

- a) Executa trabalhos técnicos de limitada responsabilidade ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controlo de um outro quadro superior);
- b) Estuda a aplicação de técnicas que lhe são transmitidas;
- c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativas de orientação;
- d) Pode tomar decisões, desde que apoiadas em decisões técnicas definidas ou de rotina;
- e) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação de métodos e obtenção de resultados;
- f) Este profissional não tem funções de coordenação;

Grau II:

- a) Executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar a experiência acumulada na empresa e dar assistência a outrem;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo ser incumbido de tarefas parcelares e individuais de relativa responsabilidade;
- c) Deverá estar ligado à solução dos problemas, sem desatender aos resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Actua com funções de coordenação na orientação de grupos profissionais de nível inferior, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, e com controlo frequente; deverá receber assistência de outros profissionais mais qualificados, sempre que o necessite; quando ligado a projectos, não tem funções de coordenação;

- f) Não tem funções de chefia, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;

Grau III:

- a) Executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de deliberações, não requerendo necessariamente uma experiência acumulada na empresa;
- b) Poderá executar trabalhos específicos de estudo, projectos ou consultadoria;
- c) As decisões a tomar exigem conhecimentos profundos sobre o problema a tratar e têm normalmente grande incidência na gestão a curto prazo;
- d) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em questões complexas;
- e) Chefia e orienta profissionais de nível inferior;
- f) Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento sem exercício de chefia, podendo receber o encargo de execução de tarefas a nível de equipa de profissionais sem qualquer grau académico superior;

Grau IV:

- a) Supervisiona directa e continuamente outros profissionais com requerida experiência profissional ou elevada especialização;
- b) Coordena actividades complexas numa ou mais áreas;
- c) Toma decisões normalmente sujeitas a controlo e o trabalho é-lhe entregue com a indicação dos objectivos e das prioridades com interligação com outras áreas;
- d) Pode distribuir ou delinear trabalho, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de actividade e rever o trabalho de outros profissionais quanto à precisão técnica;

Grau V:

- a) Supervisiona várias equipas de que participam outros técnicos, integrando-se dentro das linhas básicas de orientação da empresa, da mesma ou de diferentes áreas, cuja actividade coordena, fazendo autonomamente o planeamento a curto e médio prazos do trabalho dessas equipas;
- b) Chefia e coordena equipas de estudo, de planificação e de desenvolvimento, tomando a seu cargo as realizações mais complexas daquelas tarefas, as quais lhe são confiadas com observância dos objectivos;
- c) Toma decisões de responsabilidade, passíveis de apreciação quanto à obtenção dos resultados;
- d) Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade, podendo dirigir o uso de equipamentos;

Grau VI:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados, dependendo directamente dos órgãos de gestão;
- b) Investiga, dirigindo de forma permanente uma ou mais equipas de estudos integrados nas grandes linhas de actividade da empresa, o desenvolvimento das ciências, visando adquirir técnicas próprias ou de alto nível;
- c) Toma decisões de responsabilidade, equacionando o seu poder de decisão e ou de coordenação à política global de gestão e aos objectivos gerais da empresa, em cuja fixação participa;
- d) Executa funções de consultor no seu campo de actividade;
- e) As decisões que toma são e inserem-se nas opções fundamentais de carácter estratégico ou de impacte decisivo a nível global da empresa.

C — Trabalhadores electricistas

Oficial. — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

D — Trabalhadores de hotelaria

Cozinheiro-chefe. — É o trabalhador que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinheiro; elabora ou contribui para a elaboração das ementas, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição, e requisita às secções respectivas os géneros de que necessita para a sua confecção; dá instruções ao pessoal da cozinha sobre a preparação e confecção dos pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir; acompanha o andamento dos cozinhados e assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e a limpeza de todas as secções de pessoal; mantém em dia o inventário de todo o material de cozinha; é o responsável pela conservação de todos os alimentos entregues à cozinha. Pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário dos consumos. Dá informações sobre quantidades necessárias às confecções dos pratos e ementas; é ainda o responsável pela boa confecção das respectivas refeições qualitativa e quantitativamente.

Cozinheiro. — É o profissional que armazena e assegura o estado de conservação das matérias-primas utilizadas no serviço de cozinha; prepara o serviço de cozinha, de forma a possibilitar a confecção das refeições necessárias; confecciona entradas, sopas, pratos de carne, de peixe, de marisco e de legumes, e outros alimentos, de acordo com receituários e em função da ementa estabelecida; articula com o serviço de mesa a satisfação dos pedidos de refeições e colabora em serviços especiais; efectua a limpeza e arrumação dos espaços, equipamentos e utensílios de serviço, verificando as existências e controlando o seu estado de conservação.

Dispenseiro. — É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos;

recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulhas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados, mantém actualizados os registos; verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição. Pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos. Clarifica (por filtragem ou colagem) e engarrafa vinhos de pasto ou outros líquidos.

Empregado de balcão ou bar. — É o trabalhador que se ocupa do serviço de balcão, servindo directamente as preparações de cafetaria, bebidas e doçaria para consumo local, cobra as respectivas importâncias e observa as regras de controlo aplicáveis; colabora nos trabalhos de asseio e na arrumação da secção; elabora os inventários periódicos das existências da mesma secção.

Empregado de camarata. — É o trabalhador que se ocupa do asseio, arranjo e decoração dos aposentos quando não houver pessoal próprio e também dos andares e locais de estar e respectivos acessos, assim como do recebimento e entregas de roupas dos alunos e ainda de troca de roupas de serviço.

Empregado de mesa. — É o trabalhador que serve refeições, limpa os aparadores e guarnece-os com todos os utensílios necessários, põe a mesa, colocando toalhas e guardanapos, pratos, talheres, copos e recipientes com condimentos, apresenta a ementa e fornece, quando solicitadas, informações acerca dos vários tipos de pratos e vinhos, anota os pedidos ou fixa-os mentalmente e transmite às secções respectivas; serve os diversos pratos, vinhos e outras bebidas; retira e substitui a roupa e a loiça servidas; recebe a conta ou envia-a à secção respectiva para debitar; levanta ou manda levantar as mesas. Pode trabalhar em refeitórios de empresa que sirvam refeições ao pessoal.

Empregado de refeitório. — É o trabalhador que executa nos diversos sectores de um refeitório trabalhos relativos ao serviço de refeições; prepara as salas, levando e dispondo as mesas e cadeiras da forma mais conveniente; coloca nos balcões e nas mesas pão, fruta, sumos e outros artigos de consumo; recebe e distribui refeições; levanta tabuleiros das mesas e transporta-os para a copa; lava louça, recipientes e outros utensílios. Pode proceder a serviços de preparação das refeições embora não confeccionando. Executa ainda os serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

Encarregado de refeitório ou bar. — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório ou bar, requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a qualidade e quantidade das refeições e elabora mapas explicativos das refeições fornecidas, para posterior contabilização. Pode ainda ser

encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem, em quantidade e qualidade, com os descritos nas requisições.

E — Trabalhadores de vigilância e portaria, limpeza e similares

Auxiliar de acção educativa. — É o trabalhador que desempenha as seguintes funções:

- Colabora com os trabalhadores docentes dando apoio não docente;
- Vigia os alunos durante os intervalos lectivos e nas salas de aula sempre que necessário;
- Acompanha os alunos em transportes, refeições, recreios, passeios, visitas de estudo ou outras actividades;
- Vigia os espaços do colégio, nomeadamente fazendo o controlo de entradas e saídas;
- Colabora na medida das suas capacidades e em tarefas não especializadas na manutenção das instalações;
- Assegura o asseio permanente das instalações que lhe estão confiadas;
- Presta apoio aos docentes das disciplinas com uma componente mais prática na manutenção e arrumação dos espaços e materiais;
- Assegura, nomeadamente nos períodos não lectivos, o funcionamento dos serviços de apoio, tais como: reprografia, papelaria, bufete e PBX.

Empregado de limpeza. — É o trabalhador que desempenha o serviço de limpeza das instalações, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpeza e informações.

Contínuo. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos e de endereçamento e fazer recados.

Guarda. — É o trabalhador cuja actividade é velar pela defesa e conservação das instalações e valores confiados à sua guarda, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

Vigilante. — É o trabalhador que desempenha as seguintes funções: colabora com os trabalhadores docentes, dando apoio não docente, vigia os alunos durante os períodos de repouso e no pavilhão das aulas; assiste os alunos em transportes, refeições, recreios, passeios ou visitas de estudo.

Jardineiro. — É o trabalhador que cuida das plantas, árvores, flores e sebes, podendo também cuidar da conservação dos campos de jogos.

Paquete. — É o trabalhador, menor de 18 anos, que presta unicamente os serviços referidos na definição das funções de contínuo.

Porteiro. — É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas dos alunos e do pessoal ou visitantes das instalações e das mercadorias e receber correspondência.

Costureiro. — É o trabalhador que cose manualmente ou à máquina peças de vestuário.

Encarregado de rouparia. — É o trabalhador responsável pela distribuição da roupa e pela existência da mesma. Deve fazer inventários periódicos.

Engomadeiro. — É o trabalhador que passa a ferro, alisa peças de vestuário e outros artigos semelhantes, utilizando uma prensa, dobra as peças e arruma-as nos locais.

Lavadeiro. — É o trabalhador que lava as peças de vestuário à mão ou à máquina, devendo carregar ou descarregar as peças da respectiva máquina.

F — Trabalhadores rodoviários

Motorista de veículos ligeiros. — É o trabalhador que conduz veículos automóveis de até nove passageiros, incluindo o motorista, ou de mercadorias, seguindo percursos estabelecidos e atendendo à segurança e comodidade dos mesmos. Percorre os circuitos estabelecidos de acordo com os horários estipulados, efectua as manobras e os sinais luminosos necessários à circulação, regula a sua velocidade tendo em atenção o cumprimento dos horários, cuida do bom estado de funcionamento desse veículo, previne quanto à necessidade de revisões e reparações de avarias, zela sem execução pela boa conservação e limpeza do veículo, verifica os níveis de óleo e de água e provê a alimentação combustível dos veículos que lhe sejam entregues segundo o que acorda com o empregador.

Motorista de pesados de mercadorias. — É o trabalhador que conduz veículos automóveis com mais de 3500 kg de carga, possuindo para o efeito carta de condução profissional, cuida do bom estado de funcionamento desse veículo, previne quanto à necessidade de revisões e reparações de avarias, zela sem execução pela boa conservação e limpeza do veículo, verifica os níveis de óleo e de água, etc., provê a alimentação combustível dos veículos que lhe sejam entregues segundo o que acorda com o empregador, podendo também executar as suas funções em veículos ligeiros.

Motorista de serviço público. — É o trabalhador que conduz veículos automóveis de mais de nove passageiros, segundo percursos estabelecidos e atendendo à segurança e comodidade dos mesmos. Percorre os circuitos estabelecidos de acordo com os horários estipulados, efectua as manobras e os sinais luminosos necessários à circulação, regula a sua velocidade tendo em atenção o cumprimento dos horários, zela sem execução pela boa conservação e limpeza do veículo, verifica os níveis de óleo e de água, podendo também executar as suas funções em veículos ligeiros.

G — Telefonistas

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior; responde, quando necessário, às informações pedidas sem sair do seu local de trabalho; cuida do bom estado de funcionamento dos aparelhos telefónicos entregues à sua guarda, quer por

acção directa, quer tomando a iniciativa de prevenir quem de direito para que seja chamado um técnico, sendo caso disso.

H — Enfermeiros

Enfermeiro. — É o trabalhador portador de carteira profissional e habilitado com o diploma do curso de enfermagem ou seu equivalente legal. No âmbito da formação técnico-pedagógica do curso de enfermagem, e em colaboração com outras profissões de saúde, tem como objectivo ajudar os indivíduos, sãos ou doentes, a desenvolver e manter um nível de vida são, a prevenir ou tratar precocemente os estados de doença, a recuperar a saúde dos indivíduos, através da aplicação judiciosa de técnicas e processos de cuidados, convenientes a cada caso.

I — Trabalhadores da construção civil

Carpinteiro. — É o trabalhador que constrói, monta e repara estruturas de madeira e equipamento utilizando ferramentas manuais ou mecânicas.

Pedreiro. — É o trabalhador que levanta e reveste maciços de alvenaria de pedra, tijolo ou de outros blocos e realiza coberturas com telha, utilizando argamassas e maneja ferramentas, tais como colheres de ofício, trolha, picão e fios de alinhamento.

Pintor. — É o trabalhador que aplica camadas de tinta, verniz ou outros produtos afins, principalmente sobre superfícies de estuque, reboco, madeira e metal para as proteger e decorar, utilizando pincéis de vários tamanhos, rolos, outros dispositivos de pintura e utensílios apropriados.

Ajudante de carpinteiro. — É o trabalhador que auxilia na construção, montagem e reparação de estruturas de madeira e equipamento utilizando ferramentas manuais e mecânicas.

Reclassificação

a) Técnico de serviço social — esta categoria é extinta, sendo os trabalhadores reclassificados horizontalmente em assistente social.

ANEXO II

Condições específicas e carreiras profissionais

A — Trabalhadores administrativos e de serviços de apoio à docência

I — Admissão

1 — São condições de admissão as habilitações escolares mínimas obrigatórias correspondentes à idade de nascimento, a habilitação profissional, quando for caso disso, e o certificado de aptidão profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão.

2 — As condições de admissão para o desempenho de tarefas altamente qualificadas são o curso do ensino secundário correspondente à data de nascimento, a habilitação profissional, quando for caso disso, e o certificado de habilitação profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão.

3 — A admissão de técnicos habilitados com curso superior, quando feita para o exercício de funções da

sua especialidade, obriga à sua classificação como técnico licenciado ou técnico bacharel:

- a) No grau III — para os licenciados, após um período experimental máximo de oito meses no grau II;
- b) No grau II — para os bacharéis, após um período experimental máximo de oito meses no grau I, ascendendo, porém, ao grau III somente após terem completado dois anos de permanência no grau II.

4 — Os trabalhadores são classificados em assistentes administrativos após um período de oito anos no desempenho da função de escriturário ou em resultado de aproveitamento em curso de formação profissional adequado, cuja frequência haja sido da iniciativa da entidade patronal respectiva.

5 — Nas profissões com mais de três graus, os trabalhadores são qualificados de acordo com os perfis profissionais estabelecidos para os graus IV, V e VI previstos neste CCT.

II — Carreira profissional

1 — A sujeição à autoridade e direcção do empregador por força da celebração de contrato de trabalho não pode prejudicar a autonomia técnica inerente à actividade para que o trabalhador foi contratado.

2 — Todas as profissões poderão ter um período de estágio ou de adaptação no grau I, igual ao tempo de duração do período experimental, de acordo com a sua qualificação, sendo que, para o técnico habilitado com um bacharelato, o estágio será feito no grau I-B e, para o técnico habilitado com uma licenciatura, o estágio será feito no grau I-A.

3 — As disposições previstas no número anterior são aplicáveis em todos os casos de evolução vertical com especial relevo na passagem de categorias ou profissões qualificadas para categorias ou profissões altamente qualificadas dentro do mesmo agrupamento profissional, tendo em conta os títulos profissionais adquiridos que certifiquem a aptidão dos trabalhadores para esses postos de trabalho.

4 — A progressão vertical do grau III ao grau I, dentro do grupo profissional do trabalhador, pode ser proposta pelo empregador ou pelo trabalhador após o decurso de três anos de permanência no último grau (III) ou nove anos de carreira profissional.

5 — As funções de direcção ou coordenação, quando existirem, deverão integrar o enquadramento das profissões em níveis de qualificação e a estrutura de retribuições.

6 — O escriturário estagiário, após dois anos de permanência na categoria, ascende a escriturário I.

III — Disposições especiais

1 — A promoção do grau I ao grau II é feita no período máximo de três anos de exercício profissional no mesmo estabelecimento de ensino, salvo se o empregador deduzir oposição fundamentada por escrito ou antecipar a promoção.

2 — A partir do grau II, a promoção do trabalhador é da competência, a todo o tempo, do empregador, podendo o trabalhador apresentar proposta nesse sentido após o decurso de três anos de permanência no último grau, desde que acompanhada de currículo pro-

fissional desses últimos três anos de actividade, onde conste a obtenção de certificados profissionais ou académicos obtidos.

3 — Os trabalhadores de apoio pedagógico mudam de nível salarial de cinco em cinco anos de bom e efectivo serviço, salvo se o empregador deduzir oposição fundamentada por escrito ou antecipar a promoção.

B — Trabalhadores de hotelaria

I — Economato ou despensa

O trabalho desta secção deverá ser executado por pessoal de categoria não inferior a despenseiro.

II — Condições básicas de alimentação

1 — Aos trabalhadores de hotelaria será garantida a alimentação em espécie, que será de qualidade e abundância iguais às dos normais destinatários.

2 — Aos profissionais que trabalhem para além das 23 horas e até às 2 horas da manhã será fornecida ceia completa.

3 — O pequeno-almoço terá de ser tomado até às 9 horas.

4 — Ao profissional que necessitar de alimentação especial, esta ser-lhe-á fornecida em espécie.

C — Trabalhadores de vigilância e portaria, limpeza e actividades similares

I — Acesso

1 — Os paquetes, contínuos, porteiros, guardas, serventes de limpeza e vigilância, logo que completem o 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, estarão em situação de preferência nas vagas abertas no escritório ou noutros serviços da escola.

2 — Os paquetes, logo que atinjam os 18 anos de idade, passam a contínuos, sem prejuízo do estabelecido no número anterior.

D — Motoristas

I — Condições específicas

As condições mínimas de admissão são:

Ter as habilitações exigidas por lei;
Possuir carta de condução profissional.

II — Livretes de trabalho

1 — Os trabalhadores motoristas terão de possuir um livrete de trabalho:

- a) Para registar todos os períodos de trabalho diário, o trabalho extraordinário, o prestado em dias de descanso semanal ou feriados no caso de utilizarem o horário móvel;
- b) Para registo do trabalho extraordinário e para o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados ou se estiverem sujeitos a horário fixo.

2 — Os livretes são pessoais e intransmissíveis e apenas adquiridos no sindicato do distrito onde o trabalhador tiver o seu local de trabalho.

3 — A passagem de um livrete para substituição de outro que tenha sido extraviado implica para o trabalhador uma taxa suplementar.

4 — Se o extraviado se verificar por facto imputável à empresa, será responsável pelo pagamento da taxa referida no n.º 3.

5 — Os encargos com a aquisição, bem como a requisição de livretes, serão suportados pela empresa.

III — Horário móvel

1 — Entende-se por horário móvel aquele em que, respeitando o cômputo diário e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia em conformidade com as exigências de serviço, respectivamente entre as 7 e as 21 horas.

2 — Os períodos de trabalho serão anotados em livrete de trabalho próprio, que deverá acompanhar sempre o trabalhador e será fornecido pela empresa.

3 — A empresa avisará de véspera o trabalhador que pratique este tipo de horário e diligenciará fazê-lo o mais cedo possível, assegurando ao trabalhador interessado qualquer contacto, mesmo telefónico, mas nunca com a antecedência de doze horas efectivas.

4 — Entre o fim de um período de trabalho e o início do seguinte mediarão pelo menos dez horas.

E — Monitor/formador de reabilitação profissional

Regime especial de promoção e acesso de monitor/formador principal a monitor/formador especialista:

Licenciatura ou bacharelato ou seis anos de monitor/formador principal e com formação específica na área de coordenação e monitoragem de recursos humanos;

12.º ano, 11.º ano e técnico profissional da área ou nove anos de monitor/formador principal e com formação específica na área de coordenação e monitoragem de recursos humanos;

9.º ano e curso profissional da área ou 12 anos de monitor/formador principal e com formação específica na área de coordenação e monitoragem de recursos humanos.

ANEXO III

Avaliação de desempenho dos trabalhadores com funções pedagógicas

Artigo 1.º

Âmbito

1 — O presente regulamento de avaliação de desempenho aplica-se a todos os trabalhadores com funções pedagógicas que se encontrem integrados na carreira.

2 — A avaliação de desempenho resultante do presente regulamento releva para efeitos de progressão na carreira no âmbito do presente CCT.

3 — O presente regulamento de avaliação de desempenho não é aplicável ao exercício da função de direcção pedagógica, considerando-se que o serviço é bom e efectivo enquanto durar o exercício de tais funções.

Artigo 2.º

Princípios

1 — O presente regulamento de avaliação de desempenho desenvolve-se de acordo com os princípios constantes da Lei de Bases do Sistema Educativo, da Lei de Bases do Ensino Particular e Cooperativo e do Estatuto do Ensino Particular e Cooperativo.

2 — A avaliação de desempenho tem como referência o projecto educativo de cada estabelecimento de ensino.

Artigo 3.º

Objecto

1 — O processo de avaliação tem por objecto o desempenho do trabalhador ao longo de um ano.

2 — Por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, o processo de avaliação de desempenho pode referir-se ao desempenho do trabalhador ao longo de um período de dois anos.

Artigo 4.º

Avaliação

1 — São objecto de avaliação três domínios de competências do trabalhador: *i*) competências para leccionar; *ii*) competências profissionais e de conduta; e *iii*) competências sociais e de relacionamento.

2 — No caso de trabalhadores com funções de coordenação ou chefia, é ainda objecto de avaliação o domínio de competências de gestão.

3 — Cada domínio compreende diversas ordens de competências, sendo cada uma destas avaliada mediante a verificação dos indicadores constantes das grelhas de avaliação.

4 — A cada ordem de competências é atribuída uma classificação na escala de 1 a 5.

5 — Ao avaliar cada ordem de competências, o avaliador terá de ter em conta a existência de evidências que suportem o valor que lhe é atribuído.

6 — A avaliação de cada ordem de competências será suportada por uma fundamentação inserta no local próprio da grelha de avaliação.

7 — O nível de desempenho atingido pelo trabalhador é determinado da seguinte forma:

É calculada a média da classificação obtida em cada ordem de competência;

Ao valor obtido é atribuído um nível de desempenho nos termos da seguinte escala:

- 1 e 2 = nível de desempenho insuficiente;
- 3 = nível de desempenho suficiente;
- 4 e 5 = nível de desempenho bom.

8 — A ponderação de cada ordem de competência é 1, podendo no entanto a direcção pedagógica, até ao início das actividades lectivas, dando disso conhecimento expresso, atribuir a ponderação de 1,05 a até duas ordens de competências.

9 — Os cálculos são efectuados com valores até à centésima, sendo o valor da média total referido no n.º 7 arredondado à unidade.

Artigo 5.º

Sujeitos

1 — O processo de avaliação inicia-se pela apresentação perante a direcção pedagógica da auto-avaliação elaborada pelo trabalhador.

2 — A avaliação final é da responsabilidade da direcção pedagógica, que a realiza com base na auto-avaliação do trabalhador.

3 — A direcção pedagógica poderá nomear uma comissão de avaliação para realizar os actos de avaliação da sua competência.

4 — A classificação do ano de serviço como *Bom* para efeitos de progressão na carreira depende de ratificação pelo representante da entidade titular do estabelecimento.

5 — A ratificação referida no número anterior respeita apenas à classificação do tempo como bom e efectivo para progressão na carreira e não à atribuição da avaliação de *Insuficiente*, *Suficiente* ou *Bom*.

Artigo 6.º

Procedimento de avaliação

1 — O procedimento inicia-se mediante a entrega da auto-avaliação realizada nos termos do presente regulamento, pelo trabalhador à direcção pedagógica do estabelecimento, até ao último dia útil do mês de Junho.

2 — A não entrega pelo trabalhador do seu relatório de auto-avaliação implica, para efeitos de progressão na carreira, a não contagem do tempo de serviço do ano a que respeitaria.

3 — Com base na auto-avaliação referida no número anterior, a direcção pedagógica procede à avaliação do trabalhador, devendo, sempre que esta não coincida significativamente com a auto-avaliação do trabalhador, realizar uma entrevista de avaliação com o objectivo de tentar apurar os motivos desta diferença.

4 — Até ao dia 10 de Setembro, a direcção pedagógica apresenta a sua avaliação do trabalhador ao representante da entidade titular do estabelecimento para ratificação nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 5.º

5 — O representante da entidade titular do estabelecimento deve, no prazo de 10 dias, ratificar a avaliação ou pedir esclarecimentos.

6 — Os esclarecimentos devem ser prestados no prazo de 10 dias após o que o representante da entidade titular do estabelecimento se pronuncia, imediata e definitivamente, ratificando ou rejeitando a avaliação.

7 — A avaliação e respectiva ratificação ou rejeição devem ser comunicadas ao trabalhador no prazo de cinco dias após a decisão referida no número anterior.

8 — Sempre que a avaliação da direcção pedagógica e ou a decisão do representante da entidade titular impliquem a não classificação do ano de serviço como bom e efectivo para efeitos de progressão na carreira, tendo a auto-avaliação sido em sentido contrário, aquelas deverão ser fundamentadas de forma circunstanciada.

Artigo 7.º

Resultado da avaliação

1 — Releva para progressão na carreira, nos termos do artigo 42.º do CCT, o tempo de serviço cujo desempenho seja avaliado como *Bom*.

2 — No caso de trabalhadores com menos de 10 anos de serviço, o tempo de serviço cujo desempenho seja avaliado como *Suficiente* também releva para progressão na carreira, nos termos do artigo 42.º do CCT, desde que os anos de permanência no escalão correspondente ao nível em que o trabalhador está inserido sejam maioritariamente avaliados com *Bom*.

3 — Nos primeiros três anos de serviço, dado que o trabalhador está em fase de iniciação à função docente, releva para progressão na carreira, nos termos do artigo 42.º do CCT, o tempo de serviço cujo desempenho seja avaliado como *Suficiente*.

Artigo 8.º

Recursos

1 — Sempre que a avaliação do ano de serviço não seja considerado bom para efeitos de progressão na carreira, o trabalhador poderá recorrer da decisão nos termos do disposto nos números seguintes.

2 — O procedimento de recurso inicia-se mediante notificação do trabalhador à entidade patronal de que deseja uma arbitragem, indicando desde logo o seu árbitro e respectivos contactos e juntando as suas alegações de recurso.

3 — As alegações deverão conter a indicação expressa dos parâmetros do relatório de avaliação com cuja classificação o trabalhador discorda e respectivos fundamentos, nomeadamente os factos concretos que infirmam tal classificação.

4 — A notificação referida no n.º 2 deverá ser efectuada no prazo de 15 dias após a notificação da decisão de não classificação do ano de serviço como bom e efectivo.

5 — A entidade titular dispõe do prazo de 15 dias para nomear o seu árbitro e contra-alegar, notificando o trabalhador e o árbitro nomeado pelo trabalhador da identificação e contactos do seu árbitro e das suas contra-alegações.

6 — No prazo de cinco dias após a notificação referida no número anterior, os dois árbitros reúnem-se para escolher um terceiro árbitro.

7 — Os árbitros desenvolvem as diligências que entenderem necessárias para preparar a decisão, sem formalidades especiais, tendo de a proferir e notificar às partes no prazo de 30 dias, salvo motivo relevante que os árbitros deverão invocar e descrever na sua decisão.

8 — Qualquer das partes poderá recorrer da decisão da arbitragem para os tribunais nos termos gerais de direito.

9 — Cada parte suportará os custos com o seu árbitro, sendo os custos com o terceiro árbitro suportados em partes iguais por ambas as partes.

Artigo 9.º

Questões finais e transitórias

1 — No ano da contratação, quando o trabalhador tiver tempo de serviço inferior a um ano ou múltiplos de um ano, apenas ficará sujeito a avaliação de desempenho a partir do momento em que completar esse ano ou múltiplo.

2 — Durante os primeiros três anos de aplicação do processo de avaliação de desempenho no estabelecimento, o recurso à arbitragem referida no artigo 8.º é condição obrigatória para o recurso judicial.

3 — Durante o mesmo período, as entidades patronais obrigam-se a nomear o seu árbitro a partir de uma lista elaborada pela AEEP e os trabalhadores obrigam-se a nomear o seu árbitro a partir de uma lista elaborada pelos sindicatos outorgantes.

A — Escala

1 — *Inadequado:*

Muito pouco desenvolvido;
Os aspectos fundamentais da competência não são demonstrados;
Para atingir o nível adequado necessita, em elevado grau, de formação em aspectos básicos, treino prático e acompanhamento.

2 — *Pouco adequado:*

Alguns aspectos fundamentais da competência não são demonstrados de modo consistente;
Para atingir o nível adequado necessita de formação específica, treino prático e acompanhamento.

3 — *Adequado:*

Desenvolvido;
Corresponde, em termos globais, às exigências da competência;
Genericamente, os indicadores da competência são demonstrados, com algumas excepções, nalguns aspectos secundários;
Necessita de treino prático e acompanhamento complementares.

4 — *Muito adequado:*

Muito desenvolvido;
Corresponde aos indicadores da competência, com raríssimas excepções, nalguns aspectos secundários.

5 — *Excelente:*

Plenamente desenvolvido;
Corresponde, sem excepção, às exigências da competência, ocasionalmente ultrapassa-as.

B — Quadro de domínios e ordens de competências

O domínio das competências para leccionar compreende as seguintes ordens de competências:

- 1) Conhecimentos científicos e didáticos;
- 2) Promoção da aprendizagem pela motivação e responsabilização dos alunos;
- 3) Plasticidade (flexibilidade e capacidade de adaptação);
- 4) Identificação e vivência do projecto educativo;
- 5) Comunicação;
- 6) Planeamento;
- 7) Procura de informação e actualização de conhecimentos;
- 8) Avaliação.

O domínio das competências profissionais e de conduta compreende a seguinte ordem de competências:

- 1) Trabalho de equipa e cooperação interáreas.

O domínio das competências sociais e de relacionamento compreende as seguintes ordens de competências:

- 1) Relação com os alunos e encarregados de educação;
- 2) Envolvimento com a comunidade educativa.

O domínio das competências de gestão compreende as seguintes ordens de competências:

- 1) Liderança;
- 2) Motivação;
- 3) Delegação;
- 4) Planeamento e controlo;
- 5) Estratégia;
- 6) Gestão da inovação.

Grelhas de avaliação de desempenho

Domínio	Ordens de competência	Indicadores
Competências para leccionar	1 — Conhecimentos científicos e didáticos.	1 — Evidência o conhecimento das matérias. 2 — Explica com clareza as áreas do seu domínio científico. 3 — Apresenta informação (científica) precisa e actualizada. 4 — Procura abordagens para ajudar o desenvolvimento cognitivo, afectivo e social do aluno. 5 — Procura conhecimentos sobre o pensamento, tendências e práticas inovadoras na educação.
	2 — Promoção da aprendizagem pela motivação e responsabilização dos alunos.	1 — Apoia os alunos na aquisição de novas competências. 2 — Motiva os alunos para a melhoria. 3 — Utiliza práticas que promovem o desenvolvimento e aprofundamento de competências. 4 — Sistematiza procedimentos e tarefas de rotina para comprometer os alunos em várias experiências de aprendizagem. 5 — Promove a auto-estima do aluno, com reforço positivo. 6 — Apoia os alunos no desenvolvimento e utilização de formas de avaliar criticamente a informação.
	3 — Plasticidade (flexibilidade e capacidade de adaptação).	1 — Usa várias estratégias para fazer face a diferentes modos de aprendizagem dos alunos. 2 — Quando selecciona os recursos, considera as necessidades individuais de cada aluno, o ambiente de aprendizagem e as competências a desenvolver. 3 — Conhece os processos relacionados com a educação especial e providencia as experiências adequadas para o sucesso do aluno (quando aplicável e tendo formação). 4 — Dá informação fundamentada sobre os trabalhos propostos aos alunos. 5 — Utiliza uma variedade de recursos adequados para aperfeiçoar a aprendizagem dos alunos.
	4 — Identificação e vivência do projecto educativo.	1 — Segue as linhas orientadoras do projecto educativo e usa a metodologia preconizada. 2 — Estimula a aquisição dos valores propostos no projecto educativo da escola.
	5 — Comunicação	1 — Demonstra proficiência na utilização da vertente escrita da língua portuguesa. 2 — Demonstra proficiência na utilização da vertente oral da língua portuguesa. 3 — Promove, no âmbito da sua área disciplinar, o bom uso da língua. 4 — Promove competências eficazes de comunicação.

Domínio	Ordens de competência	Indicadores
Competências para leccionar	6 — Planeamento	<ol style="list-style-type: none"> 1 — Desenvolve, com os alunos, expectativas atingíveis para as aulas. 2 — Gere o tempo de ensino de uma forma a cumprir os objectivos propostos. 3 — Faz ligações relevantes entre as planificações das aulas diárias e as planificações de longo prazo. 4 — Planifica adequadamente os temas das aulas. 5 — Planifica adequadamente as aulas. 6 — Modifica planificações para se adaptar às necessidades dos alunos, tornando os tópicos mais relevantes para a vida e experiência dos alunos. 7 — Acompanha a planificação do seu grupo disciplinar.
	7 — Procura de informação e actualização de conhecimentos.	<ol style="list-style-type: none"> 1 — Utiliza, apropriadamente, as tecnologias da informação e da comunicação para melhorar o ensino/aprendizagem. 2 — Promove, sempre que possível, a utilização destas novas tecnologias de informação pelos alunos. 3 — Mantém um registo das suas experiências de aprendizagem relacionando-as com os contextos educacionais. 4 — Explora formas de aceder e utilizar a pesquisa sobre educação. 5 — Participa em acções de formação propostas pela escola.
	8 — Avaliação	<ol style="list-style-type: none"> 1 — Alinha as estratégias de avaliação com os objectivos de aprendizagem. 2 — Utiliza o trabalho do aluno para diagnosticar dificuldades de aprendizagem que corrige adequadamente. 3 — Aplica adequadamente os instrumentos e as estratégias de avaliação, tanto a curto como a longo prazos. 4 — Utiliza uma variedade de técnicas de avaliação. 5 — Utiliza a comunicação contínua para manter tanto os alunos como os pais informados e para demonstrar o progresso do aluno. 6 — Modifica os processos de avaliação para assegurar que as necessidades dos alunos especiais ou as excepções de aprendizagem são correspondidas. 7 — Integra a auto-avaliação como estratégia reguladora da aprendizagem do aluno.
Competências profissionais e de conduta.	1 — Trabalho de equipa e cooperação interáreas.	<ol style="list-style-type: none"> 1 — Partilha novas aquisições de conhecimentos científicos com os colegas. 2 — Trabalha cooperativamente com os colegas para resolver questões relacionadas com alunos, as aulas e a escola. 3 — Participa nos diversos grupos de trabalho da escola (grupos por disciplina, etc.). 4 — Toma a iniciativa de criar actividades lúdico/pedagógicas pluridisciplinares na escola. 5 — Participa em actividades lúdico/pedagógicas pluridisciplinares na escola.
Competências sociais e de relacionamento.	1 — Relação com os alunos e encarregados de educação.	<ol style="list-style-type: none"> 1 — Demonstra preocupação e respeito para com os alunos, mantendo interacções positivas. 2 — Promove, entre os alunos, interacções educadas e respeitadas. 3 — Tem capacidade para lidar com comportamentos inadequados dos alunos. 4 — Mantém um canal de comunicação informal, de abertura e de proximidade com os alunos. 5 — Aplica o conhecimento sobre o desenvolvimento físico, social e cognitivo dos alunos. 6 — Conhece, explica e implementa eficazmente os regulamentos existentes. 7 — Demonstra ter bom relacionamento com os encarregados de educação. 8 — Promove um ambiente disciplinado. 9 — Promove o compromisso efectivo dos encarregados de educação na concretização de estratégias de apoio à melhoria e sucesso dos alunos. 10 — Mobiliza valores e outras componentes dos contextos culturais e sociais, adoptando estratégias pedagógicas de diferenciação, conducentes ao sucesso de cada aluno.
	2 — Envolvimento com a comunidade educativa.	<ol style="list-style-type: none"> 1 — Demonstra estar integrado na comunidade educativa. 2 — Reconhece e releva os esforços e sucessos de outros (elementos da comunidade educativa). 3 — Inicia contactos com outros profissionais e agentes da comunidade para apoiar os alunos e as suas famílias, quando adequado. 4 — Cria oportunidades adequadas para os alunos, seus pais e membros da comunidade partilharem a sua aprendizagem, conhecimentos e competências com outros, na sala de aula ou na escola.

Domínio	Ordens de competência	Indicadores
Competências de gestão	1 — Liderança	1 — Adapta o seu estilo de liderança às diferentes características dos colaboradores. 2 — Favorece a autonomia progressiva do colaborador. 3 — Obtém o cumprimento das suas orientações através de respeito e adesão. 4 — É um exemplo de comportamento profissional para a equipa. 5 — No caso de estar nas suas funções, identifica e promove situações que requerem momentos formais de comunicação com alunos, encarregados de educação.
	2 — Motivação	1 — Dá apoio e mostra-se disponível sempre que alguém necessita. 2 — Elogia com clareza e de modo proporcionado. 3 — Mostra apreço pelo bom desempenho dos seus colaboradores.
	3 — Delegação	1 — Delega todas as tarefas e responsabilidades em que tal é adequado. 2 — Promove a delegação desafiante, proporcionando assim oportunidades de desenvolvimento individual dos seus colaboradores. 3 — Ao delegar deixa claro o âmbito de responsabilidade, os recursos e o objectivo final. 4 — Responsabiliza os delegados pelo resultados das tarefas atribuídas. 5 — Controla em grau adequado.
	4 — Planeamento e controlo	1 — Elabora planos, documentados, para as e principais actividades, rentabilizando os recursos humanos e materiais. 2 — Baseia o seu planeamento em previsões realistas, definindo calendários, etapas e subobjectivos e pontos de controlo das actividades em momentos chave.
	5 — Estratégia	1 — Formula uma visão estratégica positiva e motivante. 2 — Envolve a equipa e suscita a sua adesão à visão. 3 — Promove processos, actividades e estilos de actuação coerentes com a visão. 4 — O seu discurso é um exemplo de coerência com a visão. 5 — A sua acção é um exemplo de coerência com a visão. 6 — Integra na sua visão estratégica a gestão da qualidade.
	7 — Reconhecimento	1 — Reconhece boas práticas. 2 — Estimula boas práticas (que não sejam necessariamente inovadoras).
	8 — Gestão da inovação	1 — Incentiva a análise crítica dos métodos de trabalho, encorajando a inovação. 2 — Recolhe sugestões e propõe à equipa temas concretos para inovação. 3 — Reconhece e elogia em ocasiões públicas acções de inovação. 4 — Aplica medidas de inovação ou reformulação de procedimentos.
	9 — Avaliação	1 — Implementa mecanismos formais de avaliação dos processos de gestão que lhe estão confiados. 2 — Garante a implementação de acções de melhoria resultantes dos processos formais de avaliação. 3 — Gere de forma eficaz (integrando a informação em futuras acções) a avaliação de todo o processo de gestão.

ANEXO IV

I — Reestruturação da carreira docente

1 — Entra em vigor em 1 de Setembro de 2007 a seguinte estrutura da carreira dos docentes enquadrados nas categorias A, B, D e E:

Anos de bom e efectivo serviço	2006-2007	2007-2008
Categoria A		
0	A11	A11
1	A10	A10

Anos de bom e efectivo serviço	2006-2007	2007-2008
2	A9	A9
3	A8	A8
4	A7	
5		A7
6		
7		
8		
9	A6	A6
10		
11		
12		
13	A5	A5

Anos de bom e efectivo serviço	2006-2007	2007-2008
14.....		
15.....		
16.....	A4	
17.....		A4
18.....		
19.....		
20.....	A3	
21.....		A3
22.....		
23.....	A2	
24.....		
25.....		A2
26.....	A1	
27.....		
28.....		A1
29.....		
Categoria B		
0.....	B10	B10
1.....	B9	B9
2.....	B8	B8
3.....	B7	B7
4.....		
5.....	B6	B6
6.....		
7.....		
8.....		
9.....		
10.....	B5	B5
11.....		
12.....		
13.....		
14.....		
15.....	B4	B4
16.....		
17.....		
18.....		
19.....		
20.....	B3	B3
21.....		
22.....		
23.....		
24.....	B2	
25.....		B2
26.....	B1	
27.....		
28.....		
29.....		B1
Categoria D		
0.....	D11	D11
1.....	D10	D10
2.....	D9	D9
3.....	D8	D8
4.....		D7
5.....		
6.....		
7.....		
8.....		
9.....	D6	D6
10.....		
11.....		
12.....		
13.....	D5	D5
14.....		
15.....		
16.....	D4	
17.....		D4
18.....		
19.....		
20.....	D3	
21.....		D3
22.....		
23.....	D2	
24.....		

Anos de bom e efectivo serviço	2006-2007	2007-2008
25.....		D2
26.....	D1	
27.....		
28.....		D1
29.....		
Categoria E		
0.....	E9	E9
1.....	E8	E8
2.....		
3.....		
4.....	E7	
5.....		E7
6.....		
7.....		
8.....		
9.....	E6	E6
10.....		
11.....		
12.....		
13.....	E5	E5
14.....		
15.....		
16.....	E4	
17.....		E4
18.....		
19.....		
20.....	E3	
21.....		E3
22.....		
23.....	E2	
24.....		
25.....		E2
26.....	E1	
27.....		
28.....		
29.....		E1

2 — Na transição em 2007-2008 da actual para a nova carreira docente é assegurado que:

A integração na nova estrutura da carreira não prejudica os docentes que até 31 de Dezembro de 2007 completem o tempo de serviço necessário para a progressão ao nível seguinte, de acordo com a actual estrutura da carreira;

A progressão dos docentes que se encontram no nível A2, B2, D2 e E2 no ano 2006-2007 será feita de acordo com a actual estrutura da carreira, ou seja, atingirão o A1, B1, D1 e E1 à medida que perfaçam os 26 anos de serviço.

ANEXO V

Tabelas salariais

Categoria A — Professores licenciados e profissionalizados

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
0.....	A11	804	36,55
1.....	A10	964,50	43,84
2.....	A9	1 125,50	51,16
3.....	A8	1 307,85	59,45

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
4	A7	1 417,40	64,43
5			
6			
7			
8			
9	A6	1 643,75	74,72
10			
11			
12			
13	A5	1 786,50	81,20
14			
15			
16	A4	1 848,80	84,04
17			
18			
19			
20	A3	1 965,10	89,32
21			
22			
23	A2	2 301,55	104,62
24			
25			
26	A1	2 926,10	133

Notas

1 — A entrada em vigor dos novos índices salariais — A9, A10 e A11 — implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por eles abrangidos.

2 — Esta reclassificação não prejudica o direito dos trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 a auferir a remuneração correspondente à sua classificação nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente CCT, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta remuneração seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo as novas tabelas.

Categoria B — Professores com bacharelato e profissionalizados

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
0	B10	804	36,55
1	B9	964,50	43,84
2	B8	1 125,50	51,16
3	B7	1 307,85	59,45
4			
5	B6	1 417,40	64,43
6			
7			
8			
9			
10	B5	1 643,75	74,72
11			
12			
13			
14			

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
15	B4	1 786,50	81,20
16			
17			
18			
19			
20	B3	1 965,10	89,32
21			
22			
23			
24	B2	2 213,80	100,63
25			
26	B1	2 405,90	109,36

Notas

1 — A entrada em vigor dos novos índices salariais — B8, B9 e B10 — implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por eles abrangidos.

2 — Esta reclassificação não prejudica o direito dos trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 a auferir a remuneração correspondente à sua classificação nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente CCT, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta remuneração seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo as novas tabelas.

Categoria C — Outros professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário

Nível	Categoria	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
C13	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário	738,25	33,56
C12	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior	789,40	35,88
C11	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com cinco ou mais anos de serviço	810,80	36,85
C10	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior	922,10	41,91
	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior e cinco ou mais anos de serviço		
C9	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 10 ou mais anos de serviço	1 039,95	47,27

Nível	Categoria	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
C8.2	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior sem anos de serviço	802,45	36,48
C8.1	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior com um ano de serviço	957,90	43,54
C8	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior com dois anos de serviço	1 093,95	49,73
	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior com cinco ou mais anos de serviço		
	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 20 ou mais anos de serviço		
C7	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 111,05	50,50
C6	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 25 ou mais anos de serviço	1 148,45	52,20
C5	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior e cinco ou mais anos de serviço	1 161,95	52,82
C4	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 296,95	58,95
C3	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 334,85	60,68
C2	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 15 ou mais anos de serviço	1 422,55	64,66
C1	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 20 ou mais anos de serviço	1 666,05	75,73

Categoria D — Educador de infância e professor do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional e licenciatura

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor (em euros)
0	D11	804
1	D10	964,50
2	D9	1 125,50
3	D8	1 231
4	D7	1 367,55
5		
6		
7		
8	D6	1 530,55
9		
10		
11		
12	D5	1 664,50
13		
14		
15		
16	D4	1 714,85
17		
18		
19		
20	D3	1 965,10
21		
22		
23	D2	2 301,55
24		
25		
26	D1	2 926,10

Notas

1 — A entrada em vigor dos novos índices salariais — D9, D10 e D11 — implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por eles abrangidos.

2 — Esta reclassificação não prejudica o direito dos trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 a auferir a remuneração correspondente à sua classificação nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente CCT, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta remuneração seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo as novas tabelas.

Categoria E — Educador de infância e professor do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor (em euros)
0	E9	804
1	E8	925,30
2		
3		

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor (em euros)
4	E7	1 056,05
5		
6		
7		
8		
9	E6	1 294,35
10		
11		
12		
13	E5	1 393,50
14		
15		
16	E4	1 543,55
17		
18		
19		
20	E3	1 696,70
21		
22		
23	E2	1 817,15
24		
25		
26	E1	2 406,40

Notas

1 — A entrada em vigor dos novos índices salariais — E8 e E9 — implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por eles abrangidos.

2 — Esta reclassificação não prejudica o direito dos trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 a auferir a remuneração correspondente à sua classificação nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente CCT, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta remuneração seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo as novas tabelas.

Categoria F — Outros educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico

Nível	Categoria	Valor (em euros)
F10	Educador de infância sem curso com diploma	606,95
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma	
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico com diploma para as povoações rurais	
	Professor autorizado para o 1.º ciclo do ensino básico	
	Educador de infância autorizado	
F9	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar	667,15
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar	

Nível	Categoria	Valor (em euros)
F8	Educador de infância sem curso com diploma e cinco ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e cinco ou mais anos de serviço	691,55
F7	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e cinco ou mais anos de serviço	734,15
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e cinco ou mais anos de serviço	
F6	Educador de infância sem curso com diploma e 10 ou mais anos de serviço	831,75
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 10 ou mais anos de serviço	
	Educador de infância sem curso com diploma e 15 ou mais anos de serviço	
F5	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 15 ou mais anos de serviço	921,05
	Educador de infância sem curso com diploma e 20 ou mais anos de serviço	
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 20 ou mais anos de serviço	
F4	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 20 ou mais anos de serviço	1 038,40
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 20 ou mais anos de serviço	
	Educador de infância sem curso com diploma e 25 ou mais anos de serviço	
F3	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 25 ou mais anos de serviço	1 092,90
	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 25 ou mais anos de serviço	
F2	Educador de infância sem curso com diploma e 26 ou mais anos de serviço	1 106,40
F1	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 26 ou mais anos de serviço	1 161,45
	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 26 ou mais anos de serviço	

Categoria G — Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e professor de educação e ensino especial com especialização

Nível	Categoria	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
G8	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização Professor de educação e ensino especial com especialização e sem anos de serviço	804	36,55
G7	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização Professor de educação e ensino especial com especialização e um ano de serviço	964,50	43,84
G6	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização Professor de educação e ensino especial com especialização e dois anos de serviço	1 125,50	51,16
G5	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização Professor de educação e ensino especial com especialização e mais de dois anos de serviço	1 295,35	58,88
G4	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e cinco ou mais anos de serviço Professor de educação e ensino especial com especialização e cinco ou mais anos de serviço	1 395,05	63,41
G3	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 10 ou mais anos de serviço Professor de educação e ensino especial com especialização e 10 ou mais anos de serviço	1 777,15	80,78
G2	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 15 ou mais anos de serviço Professor de educação e ensino especial com especialização e 15 ou mais anos de serviço	1 788,60	81,30
G1	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 20 ou mais anos de serviço Professor de educação e ensino especial com especialização ou mais de 20 anos de serviço	1 886,70	85,76

Notas

1 — Os docentes desta categoria com o grau de licenciatura passam a ser remunerados pelas categorias A ou D, de acordo com os níveis de ensino em que leccionem.

2 — A entrada em vigor dos novos índices salariais — G6, G7 e G8 — implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por eles abrangidos.

3 — Esta reclassificação não prejudica o direito dos trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 a auferir a remuneração

correspondente à sua classificação nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente CCT, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta remuneração seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo as novas tabelas.

Categoria H — Professor de estabelecimento de ensino de línguas

Nível	Categoria	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
H10	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior	790,95	35,95
H9	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e cinco ou mais anos de serviço	922,10	41,91
H8.3	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior sem anos de serviço	802,45	36,48
H8.2	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior com um ano de serviço	957,90	43,54
H8.1	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior com dois anos de serviço ...	1 099,65	49,98
H8	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior com três anos de serviço ...	1 117,80	50,81
H7	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 111,05	50,50
H6	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 15 ou mais anos de serviço	1 148,45	52,20
H5	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e cinco ou mais anos de serviço	1 161,95	52,82
H4	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 20 ou mais anos de serviço	1 179,10	53,60
H3	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 10 ou mais anos de serviço ...	1 334,85	60,68
H2	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 15 ou mais anos de serviço ...	1 369,10	62,23
H1	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 20 ou mais anos de serviço ...	1 412,70	64,21

Notas

1 — A entrada em vigor dos novos índices salariais — H8.0, H8.1, H8.2 e H8.3 — implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por eles abrangidos.

2 — Esta reclassificação não prejudica o direito dos trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 a auferir a remuneração correspondente à sua classificação nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente CCT, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta remuneração seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo as novas tabelas.

Categoria I — Professor de cursos extracurriculares

Nível	Categoria	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
15	Professor de cursos extracurriculares	790,95	35,95
14	Professor de cursos extracurriculares com cinco ou mais anos de serviço	922,10	41,91
13	Professor de cursos extracurriculares com 10 ou mais anos de serviço	1 112,10	50,55
12	Professor de cursos extracurriculares com 15 ou mais anos de serviço	1 148,45	52,20
11	Professor de cursos extracurriculares com 20 ou mais anos de serviço	1 179,10	53,60

Categoria J — Instrutor de educação física e diplomado pelas ex-escolas de educação física

Nível	Categoria	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
J5	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física	738,25	33,56
J4	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com cinco ou mais anos de serviço	1 161,95	52,82
J3	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 10 ou mais anos de serviço	1 334,85	60,68
J2	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 15 ou mais anos de serviço	1 421,55	64,62
J1	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 20 ou mais anos de serviço	1 519,65	69,08

Os diplomados pelas ex-escolas de educação física passam à categoria B.

Categoria K — Professores de escolas de ensino especializado artístico

Categoria	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
Restantes professores	734,65	33,39
Professor com habilitação própria sem grau superior	785,55	35,71

Categoria	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
Restantes professores com cinco ou mais anos de serviço	806,85	36,68
Professor com habilitação própria sem grau superior e cinco ou mais anos de serviço Restantes professores com 10 ou mais anos de serviço	922,10	41,91
Restantes professores com 15 ou mais anos de serviço	1 039,95	47,27
Professor com habilitação própria de grau superior	1 093,95	49,73
Restantes professores com 20 ou mais anos de serviço	1 111,05	50,50
Professor com habilitação própria sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço ...	1 111,05	50,50
Restantes professores com 25 ou mais anos de serviço	1 148,45	52,20
Professor com habilitação própria de grau superior e cinco ou mais anos de serviço Professor com habilitação própria sem grau superior e 15 ou mais anos de serviço	1 161,95	52,82
Professor com habilitação própria de grau superior e 10 ou mais anos de serviço ... Professor com habilitação própria sem grau superior e 20 ou mais anos de serviço	1 334,85	60,68
Professor com habilitação própria de grau superior e 15 ou mais anos de serviço ...	1 425,15	64,78
Professor com habilitação própria de grau superior e 20 ou mais anos de serviço ...	1 566,40	71,20

Categoria L — Psicólogo e assistente social

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor (em euros)
0	L11	804
1	L10	964,50
2	L9	1 125,50
3	L8	1 178,05
4	L7	1 295,35
5		
6		
7		
8	L6	1 413,25
9		
10		
11		
12		

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor (em euros)
13	L5	1 530,55
14		
15		
16	L4	1 589,25
17		
18		
19		
20	L3	1 648,95
21		
22		
23	L2	1 766,80
24		
25		
26	L1	1 934,50

Notas

1 — A entrada em vigor dos novos índices salariais — L9, L10 e L11 — implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por eles abrangidos.

2 — Esta reclassificação não prejudica o direito dos trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 a auferir a remuneração correspondente à sua classificação nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente CCT, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta remuneração seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo as novas tabelas.

Categoria M — Terapeuta ocupacional, terapeuta da fala, fisioterapeuta, enfermeiro e monitor/formador especialista

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor (em euros)
0	M9	802,45
1	M8	934
2		
3		
4	M7	983,85
5		
6		
7		
8		
9	M6	1 077,85
10		
11		
12		
13	M5	1 161,45
14		
15		
16	M4	1 200,90
17		
18		
19		
20	M3	1 272,55
21		
22		

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor (em euros)
23	M2	1 413,25
24		
25		
26	M1	1 576,25

Notas

1 — Quando licenciados passam para a categoria L, contando-se o tempo de serviço na categoria M.

2 — A entrada em vigor do novo índice salarial — M9 — implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por ele abrangidos.

3 — Esta reclassificação não prejudica o direito dos trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 a auferir a remuneração correspondente à sua classificação nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente CCT, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta remuneração seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo as novas tabelas.

Categoria N — Trabalhadores de apoio à docência

Nível	Categorias, graus e escalões	Vencimento base (em euros)
1.B	Monitor/formador principal com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço ...	1 071
1.C	Monitor/formador principal com 20 anos de bom e efectivo serviço	969
1.D	Monitor/formador principal com 15 anos de bom e efectivo serviço	867
1.E	Monitor/formador principal com 10 anos de bom e efectivo serviço	765
	Monitor/formador auxiliar com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	
1	Auxiliar de educação com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	690,55
	Auxiliar pedagógico do ensino especial com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	
	Monitor/formador especialista	
	Monitor/formador principal com cinco anos de bom e efectivo serviço	
	Monitor/formador auxiliar com 20 anos de bom e efectivo serviço	
	Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	667,70
	Técnico de actividades de tempos livres com 25 anos de bom e efectivo serviço	
	Prefeito com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	
2	Auxiliar de educação com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço	667,70
	Auxiliar pedagógico do ensino especial com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço	
	Monitor/formador principal	
	Monitor/formador auxiliar com 15 anos de bom e efectivo serviço	
	Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço	
	Técnico de actividades de tempos livres com 20 anos de bom e efectivo serviço	667,70
	Prefeito com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço	

Nível	Categorias, graus e escalões	Vencimento base (em euros)
3	Auxiliar de educação com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar pedagógico do ensino especial com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço ... Monitor/formador auxiliar com 10 anos de bom e efectivo serviço Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço Técnico de actividades de tempos livres com 15 anos de bom e efectivo serviço Prefeito com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço	638,10
4	Auxiliar pedagógico do ensino especial com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de educação com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço ... Monitor/formador auxiliar com cinco anos de bom e efectivo serviço Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço Técnico de actividades de tempos livres com 10 anos de bom e efectivo serviço Prefeito com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço Vigilante com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	610,60
5	Auxiliar pedagógico do ensino especial com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de educação com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço Monitor/formador auxiliar Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço Técnico de actividades de tempos livres com cinco anos de bom e efectivo serviço Prefeito com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço Vigilante com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço	583,05
6	Vigilante com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço ...	563,85
7	Auxiliar pedagógico do ensino especial ... Auxiliar de educação Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação Técnico de actividades de tempos livres Prefeito Vigilante com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço ...	554,50
8	Vigilante com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa	520,25
9	Vigilante	502,05

Categoria O — Trabalhadores de administração e serviços

Nível	Categorias, graus e escalões	Vencimento base (em euros)
1	Director de serviços administrativos Técnico licenciado ou bacharel de grau VI	1 423,10
2	Técnico licenciado ou bacharel de grau V	1 328,60
3	Técnico licenciado ou bacharel de grau IV	1 156,25
4	Técnico licenciado ou bacharel de grau III Chefe de serviços administrativos Contabilista III Tesoureiro III	1 047,20
5	Contabilista II Tesoureiro II Técnico licenciado ou bacharel de grau II	951,70
6	Contabilista I Tesoureiro I Técnico bacharel de grau I Técnico licenciado de grau I-A	897,70
7	Chefe de secção II Técnico de secretariado III Documentalista II	886,25
8	Chefe de secção I Documentalista I Assistente administrativo III Técnico profissional de biblioteca e documentação III Técnico profissional de laboratório III Técnico de informática III Técnico de contabilidade III Técnico de secretariado II Técnico bacharel de grau I-B	779,85
9	Assistente administrativo II Técnico de secretariado I Técnico de informática II Técnico de contabilidade II Operador de reprografia III Operador de computador II	709,75
10	Assistente administrativo I Técnico de informática I Técnico de contabilidade I Técnico profissional de biblioteca e documentação II Técnico profissional de laboratório II Operador de computador I	667,70
11	Caixa Cozinheiro-chefe Encarregado de refeitório ou bar Escriturário II Técnico profissional de biblioteca e documentação I Técnico profissional de laboratório I Operador de reprografia II Motorista de serviço público Oficial electricista	638,10
12	Carpinteiro Motorista de veículos ligeiros Motorista de pesados de mercadorias Pedreiro Pintor	610,55

Nível	Categorias, graus e escalões	Vencimento base (em euros)
13	Escriturário I Operador de reprografia I	595
14	Telefonista II	563,85
15	Escriturário estagiário (2.º ano) Telefonista I Recepcionista II Cozinheiro Despenseiro Empregado de mesa Ajudante de carpinteiro Encarregado de camarata Encarregado de roupaia	554,50
16	Contínuo Costureiro Empregado de balcão ou bar Empregado de refeitório Engomadeiro Escriturário estagiário (1.º ano) Guarda Jardineiro Lavadeiro Porteiro Recepcionista I	502,05
17	Empregado de camarata Empregado de limpeza Ajudante de cozinha	458,45

Nota. — O vencimento base dos trabalhadores que ainda não atingiram a primeira diuturnidade é arredondado para os € 0,50 superiores.

O presente contrato colectivo de trabalho substitui o celebrado entre a AEEP — Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e a FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 2005.

As presentes tabelas produzem efeitos a partir do dia 1 de Setembro de 2006.

Lisboa, 8 de Fevereiro de 2007.

Pela AEEP — Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo:
Inácio Gonçalves Rodrigues Casinhas, presidente da direcção nacional e mandatário.

Pela FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação, em representação dos seguintes Sindicatos seus filiados:

SPZN — Sindicato dos Professores da Zona Norte;
SPZC — Sindicato dos Professores da Zona Centro;
SDPGL — Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa;
SDPS — Sindicato Democrático dos Professores do Sul;
SDPA — Sindicato Democrático dos Professores dos Açores;
SDPM — Sindicato Democrático dos Professores da Madeira;
STAAEZN — Sindicato dos Técnicos Superiores, Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação da Zona Norte;
STAAEZC — Sindicato dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação da Zona Centro;
STAAEZE — Sindicato dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação do Sul e Regiões Autónomas;

Manuel José Sousa Santos Frade, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação dos seguintes Sindicatos seus filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;

SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Cooperativos da Região Autónoma dos Açores;
SINDCES/UGT — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços;

Manuel José Sousa Santos Frade, mandatário.

Pelo SINDEP — Sindicato Nacional e Democrático dos Professores:

José Augusto Rosa Courinha, mandatário.

Pelo SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias:

Manuel José Sousa Santos Frade, mandatário.

Pelo SINDITE — Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica:

Manuel José Sousa Santos Frade, mandatário.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros:

Manuel José Sousa Santos Frade, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Manuel José Sousa Santos Frade, mandatário.

Pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes:

Manuel José Sousa Santos Frade, mandatário.

Pelo SLEDA — Sindicato Livre dos Trabalhadores de Serviços de Limpeza, Portaria, Vigilância, Manutenção, Beneficência, Doméstico e Afins:

Manuel José Sousa Santos Frade, mandatário.

Depositado em 8 de Março de 2007, a fl. 157 do livro n.º 10, com o n.º 23/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a AEEP — Assoc. dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e a FEN-PROF — Feder. Nacional dos Professores e outros — Revisão global.

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho (CCT) é aplicável, em todo o território nacional, aos contratos de trabalho celebrados entre os estabelecimentos de ensino particular e cooperativo não superior, representados pela Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo (AEEP), e os trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes, abrangendo 553 empregadores e 35 224 trabalhadores.

2 — Entende-se por estabelecimento de ensino particular e cooperativo a instituição criada por pessoas, singulares ou colectivas, privadas ou cooperativas, em que se ministre ensino colectivo a mais de cinco crianças com três ou mais anos.

Artigo 2.º

Âmbito temporal

1 — O presente CCT terá o seu início de vigência cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará por um prazo mínimo de dois anos.

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência mínima de um ano e serão revistas anualmente, produzindo efeitos a 1 de Setembro de 2006.

3 — A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, de três meses em relação ao prazo de vigência previsto no n.º 1 e deve ser acompanhada de propostas de alteração e respectiva fundamentação.

4 — No caso de não haver denúncia o CCT vigorará automaticamente por iguais períodos até ser denunciado, mantendo-se a convenção em vigor até ser substituída por outra.

Artigo 3.º

Manutenção de regalias

Com salvaguarda do entendimento de que este CCT representa, no seu todo, um tratamento mais favorável, da sua aplicação não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, nomeadamente a suspensão, redução ou extinção de quaisquer regalias existentes à data da sua entrada em vigor e não expressamente alteradas ou revogadas por este mesmo contrato.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Artigo 4.º

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir, na íntegra, o presente contrato e demais legislação em vigor;
- b) Não impedir nem dificultar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes sindicais ou delegados sindicais, membros de comissões de trabalhadores e representantes nas instituições de previdência;
- c) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria profissional;
- d) Prestar aos organismos competentes, nomeadamente departamentos oficiais e associações sindicais, todos os elementos relativos ao cumprimento do presente contrato;
- e) Instalar os seus trabalhadores em boas condições de higiene e segurança;
- f) Dispensar das actividades profissionais os trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais, quando no exercício de funções inerentes a estas qualidades, dentro dos limites previstos na lei;
- g) Proporcionar, sem prejuízo do normal funcionamento do estabelecimento, o acesso a cursos de formação profissional, nos termos da lei geral, e a reciclagem e ou aperfeiçoamento que sejam considerados de reconhecido interesse pela direcção pedagógica;
- h) Proporcionar aos trabalhadores o apoio técnico, material e documental necessário ao exercício da sua actividade;
- i) Passar ao trabalhador, a pedido deste e em 10 dias úteis, certificados de tempo de serviço conforme a legislação em vigor;

- j) Cumprir as normas de saúde, higiene e segurança no trabalho aplicáveis.

Artigo 5.º

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as obrigações emergentes deste contrato;
- b) Exercer, com competência, zelo e dedicação, as funções que lhes sejam confiadas;
- c) Acompanhar, com interesse, os que ingressam na profissão, designadamente no caso dos trabalhadores com actividades pedagógicas, bem como assistir a aulas e salas de estudo dadas por aqueles, sem agravamento do período normal de trabalho;
- d) Prestar informações, oralmente ou por escrito, sobre alunos segundo o que for definido no órgão pedagógico da escola;
- e) Prestar informações, oralmente ou por escrito, desde que solicitadas, acerca dos cursos de formação, reciclagem e ou de aperfeiçoamento referidos na alínea f) do artigo 4.º, até 30 dias após o termo do respectivo curso;
- f) Abster-se de aconselhar ou, por qualquer forma, dar parecer aos alunos do estabelecimento relativamente à hipótese de uma eventual transferência dos alunos;
- g) Proceder a um exame médico anual, utilizando para isso o tempo obrigatório cedido pela entidade patronal a apresentar a respectiva prova;
- h) Cumprir as normas de saúde, higiene e segurança no trabalho aplicáveis;
- i) Abster-se de atender particularmente alunos que nesse ano se encontrem matriculados no estabelecimento, no que respeita aos psicólogos;
- j) Zelar pela preservação e uso adequado das instalações e equipamentos;
- l) Colaborar com todos os intervenientes no processo educativo, favorecendo a criação e o desenvolvimento de relações de respeito mútuo, especialmente entre docentes, alunos, encarregados de educação e pessoal não docente;
- m) Participar empenhadamente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

Artigo 6.º

Deveres profissionais específicos dos docentes

- 1 — São deveres profissionais específicos dos docentes:
 - a) Gerir o processo de ensino/aprendizagem no âmbito dos programas definidos e das directivas emanadas do órgão de direcção pedagógica do estabelecimento;
 - b) Aceitar até ao fim do ano escolar e sempre sem agravamento do horário normal de trabalho os serviços de aulas ou exames que tenham deixado de ser assegurados por elementos do corpo docente impedidos deste facto em serviço oficial ou sindical, mesmo referentes a turmas que hajam leccionado;
 - c) Aceitar a nomeação para serviço de exames, segundo a legislação aplicável;

- d) Acompanhar, dentro do seu horário, a título de assistência pedagógica, os seus alunos em exames oficiais;
- e) Assistir a quaisquer reuniões escolares marcadas pela direcção do estabelecimento, desde que a marcação não colida com obrigação inadiáveis, quer legitimamente assumidas pelos trabalhadores enquanto professores quer resultantes da participação em organismos sindicais e instituições de previdência ou que consistam no cumprimento de deveres cívicos;
- f) Aceitar, sem prejuízo do seu horário de trabalho, o desempenho de funções em estruturas de apoio educativo, bem como tarefas relacionadas com a organização da actividade escolar;
- g) Participar por escrito, em cada ano lectivo, à entidade respectiva, a pretensão de leccionar particularmente alunos que estejam ou hajam estado, nesse mesmo ano, matriculados no estabelecimento e abster-se de leccionar particularmente os seus próprios alunos.

2 — O docente incumbido de realizar as actividades referidas na alínea b) do número anterior deve ser avisado, pelo menos, no dia anterior ao início das mesmas, desde que as ausências sejam previsíveis.

Artigo 7.º

Garantias dos trabalhadores

É vedado à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas;
- c) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo quando a transferência não causa ao trabalhador prejuízo sério ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento, devendo nestes casos a entidade patronal custear sempre as despesas feitas pelo trabalhador que sejam directamente impostas pela transferência;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicadas;
- e) Impedir a eficaz actuação dos delegados sindicais ou membros das comissões de trabalhadores que seja exercida dentro dos limites estabelecidos neste contrato e na legislação geral competente, designadamente o direito de afixar no interior do estabelecimento e em local apropriado para o efeito, reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição;
- f) Impedir a presença, no estabelecimento, dos trabalhadores investidos de funções sindicais em reuniões de cuja realização haja sido previamente avisada;
- g) Baixar a categoria profissional aos seus trabalhadores;
- h) Forçar qualquer trabalhador a cometer actos contrários à sua deontologia profissional;

- i) Faltar ao pagamento pontual das remunerações, na forma devida;
- j) Lesar os interesses patrimoniais do trabalhador;
- l) Ofender a honra e dignidade do trabalhador;
- m) Advertir, admoestar ou censurar em público qualquer trabalhador, em especial perante alunos e respectivos familiares;
- n) Interferir em quaisquer aspectos de actividade pedagógica, sem prejuízo da orientação e verificação que competem à direcção pedagógica respectiva;
- o) Impor a obrigação de leccionar em instalações que tenham sido reprovadas pelo Ministério da Educação;
- p) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- q) Prejudicar o trabalhador em direitos ou regalias já adquiridos, no caso de o trabalhador transitar entre estabelecimentos de ensino que à data da transferência pertençam, ainda que apenas em parte, à mesma entidade patronal, singular ou colectiva.

Artigo 7.º-A

Formação profissional

1 — O direito individual à formação vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil.

2 — No ano da contratação, o trabalhador tem direito à formação após seis meses de duração do contrato, devendo o número de horas ser proporcional àquela duração.

3 — A formação deve abranger, em cada ano, pelo menos 10 % dos trabalhadores com contrato sem termo.

4 — Todos os trabalhadores têm direito a trinta e cinco horas de formação profissional certificada a partir de 2006.

5 — Os trabalhadores contratados a termo tem direito a formação após seis meses de duração, inicial ou renovada, do contrato, de acordo com os seguintes limites:

- a) Se o contrato durar menos de um ano, a formação corresponde a um número de horas igual a 1 % do período normal de trabalho;
- b) Se o contrato durar entre um e três anos, a formação corresponde a um número de horas igual a 2 % do período normal de trabalho;
- c) Se o contrato durar mais de três anos, a formação corresponde a um número de horas igual a 3 % do período normal de trabalho.

6 — Sempre que haja interesse para o estabelecimento de ensino e para o trabalhador, pode ocorrer a antecipação, até ao máximo de três anos, do número de horas anuais de formação, nomeadamente nos casos em que a entidade patronal proporcione formação inicial ao trabalhador para adaptação ao posto de trabalho.

7 — Os trabalhadores contratados a tempo parcial têm direito a formação, devendo o número de horas ser proporcional ao respectivo período normal de trabalho semanal.

8 — Os trabalhadores podem frequentar, por iniciativa sua, acções de formação desde que tal seja previamente acordado com a entidade patronal.

9 — As acções de formação proporcionadas pela entidade patronal deverão constar do plano anual de actividades do estabelecimento de ensino, salvo em casos devidamente justificados.

10 — Às acções de formação profissionais proporcionadas pela entidade patronal é aplicável:

- a) O regime de trabalho suplementar na parte em que excedam as horas previstas no artigo 16.º, n.ºs 6 e 7;
- b) O regime das deslocações com regresso diário à residência e deslocações sem regresso diário à residência, previsto no artigo 31.º

11 — O incumprimento do disposto nos n.ºs 1 e 2 confere ao trabalhador o direito ao pagamento da formação realizada por sua iniciativa mediante a apresentação de comprovativos passados em nome da entidade patronal.

CAPÍTULO III

Admissão e carreiras profissionais

Artigo 8.º

Profissões, categorias profissionais e promoção

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções efectivamente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo I.

2 — A pedido das associações sindicais ou patronal, dos trabalhadores ou entidades patronais interessadas, ou ainda oficiosamente, poderá a comissão constituída nos termos do artigo 68.º criar novas profissões ou categorias profissionais, as quais farão parte integrante da presente convenção após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

3 — A deliberação da comissão que cria a nova profissão ou categoria profissional deverá obrigatoriamente determinar o respectivo nível na tabela de retribuições mínimas.

4 — Sempre que as entidades patronais, e salvo o disposto no anexo II desta convenção quanto a promoções automáticas, tenham necessidade de promover trabalhadores deverão ter em consideração as seguintes referências: maior competência e desempenho profissionais, melhores habilitações técnico-profissionais, melhores habilitações académicas e maior antiguidade.

Artigo 9.º

Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores considera-se feita a título experimental pelos períodos e nos termos previstos na lei.

2 — Para estes efeitos, considera-se que os trabalhadores com funções pedagógicas exercem um cargo de elevado grau de responsabilidade e especial confiança,

pelo que o seu período experimental poderá ser elevado até 180 dias.

3 — Decorrido o período experimental, a admissão considerar-se-á definitiva, contando-se a antiguidade dos trabalhadores desde o início do período experimental.

4 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode pôr termo ao contrato, sem necessidade de aviso prévio nem alegação de causa justa, não havendo lugar a nenhuma compensação nem indemnização.

5 — Não se aplica o disposto nos números anteriores, entendendo-se que a admissão é desde o início definitiva, quando o trabalhador seja admitido por iniciativa da entidade patronal, tendo para isso rescindido o contrato de trabalho anterior.

6 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias úteis.

7 — Nos contratos de trabalho a termo, a duração do período experimental é de 30 ou 15 dias, consoante o contrato tenha duração igual ou superior a seis meses ou duração inferior a seis meses.

8 — Para os contratos a termo incerto, cuja duração se preveja não vir a ser superior a seis meses, o período experimental é de 15 dias.

Artigo 10.º

Contrato a termo

1 — A admissão de um trabalhador por contrato a termo só é permitida nos termos da lei.

2 — Será considerada nula e de nenhum efeito, por iludir as disposições dos contratos sem termo, a celebração de contratos a termo, entre as entidades patronais e trabalhadores sujeitos ao presente contrato, se forem celebrados com trabalhadores que anteriormente estivessem vinculados à mesma entidade patronal através de contrato por tempo indeterminado.

3 — A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de um contrato de trabalho a termo impede uma nova admissão a termo para o mesmo posto de trabalho antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo as suas renovações, não podendo ser inferior a um período de seis meses.

4 — Os direitos e deveres dos trabalhadores com contrato a termo são iguais aos trabalhadores com contrato sem termo, salvas as especificidades inerentes ao contrato.

5 — O contrato de trabalho a termo tem de ser sempre reduzido a escrito e dele constar, nomeadamente:

- a) Elementos de identificação de ambas as partes;
- b) Actividade contratada e categoria profissional;
- c) Retribuição, indicando o montante das remunerações acessórias e complementares;

- d) Local, horário e período normal de trabalho;
- e) Data de início e termo do contrato, nos casos em que se aplique;
- f) Duração do período experimental, quando exista;
- g) Indicação do termo estipulado e do respectivo motivo justificativo;
- h) Data da celebração.

6 — No termo dos prazos máximos estabelecidos na lei para os contratos a termo certo, o mesmo passará a contrato sem termo, salvo se até 15 dias antes do termo deste prazo a entidade patronal comunicar por escrito ao trabalhador a sua caducidade.

7 — Nos contratos a termo incerto, o prazo previsto no número anterior é de 7, 30 ou 60 dias consoante o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses até dois anos ou por período superior.

8 — A celebração sucessiva e ou intervalada de contratos de trabalho a termo, entre as mesmas partes, para o exercício das mesmas funções ou para satisfação das mesmas necessidades do empregador determina a conversão automática da relação jurídica em contrato sem termo.

9 — Exceptua-se do número anterior a contratação a termo para:

- a) Substituição temporária de trabalhador;
- b) Actividades sazonais;
- c) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro.

10 — Em igualdade de condições, será dada preferência aos trabalhadores que prestam serviço no estabelecimento de ensino com contratos a termo nas admissões para o quadro permanente para idênticas funções.

CAPÍTULO IV

Duração e organização do trabalho

Artigo 11.º

Período normal de trabalho para os trabalhadores com funções docentes

1 — O período normal de trabalho dos docentes é de trinta e cinco horas semanais sem prejuízo das reuniões trimestrais com os encarregados de educação.

2 — O período normal de trabalho dos docentes integra uma componente lectiva e uma componente não lectiva, onde se incluem as reuniões de avaliação e o serviço de exames, nos termos dos artigos seguintes.

3 — Aos docentes será assegurado, em cada ano lectivo, um período de trabalho lectivo semanal igual àquele que hajam praticado no ano lectivo imediatamente anterior.

4 — A garantia assegurada no número anterior poderá ser reduzida quanto aos professores com número de horas de trabalho lectivo semanal superior aos mínimos dos períodos normais definidos no artigo 11.º-A, mas o período normal de trabalho lectivo semanal não poderá ser inferior a este limite.

5 — Quando não for possível assegurar a um docente o período de trabalho lectivo semanal que tivera no ano anterior, em consequência de alteração de currículo ou diminuição do tempo de docência de uma disciplina ou diminuição comprovada do número de alunos que determine a redução do número de turmas, poderá o contrato ser convertido em contrato a tempo parcial enquanto se mantiver o facto que deu origem à diminuição, com o acordo do docente e depois de esgotado o recurso ao n.º 2 do artigo 14.º

6 — A aplicação do disposto no número anterior impede nova contratação para as horas correspondentes à diminuição enquanto esta se mantiver.

Artigo 11.º-A

Componente lectiva

1 — Para os trabalhadores com funções docentes, a componente lectiva do período normal de trabalho semanal é a seguinte:

- a) Educador de infância — vinte e cinco horas de trabalho lectivo;
- b) Professor do 1.º ciclo do ensino básico — vinte e cinco horas de trabalho lectivo;
- c) Professor dos 2.º e 3.º ciclos dos ensinos básico e secundário e nos estabelecimentos de ensino de línguas — vinte e duas a vinte e cinco horas de trabalho lectivo;
- d) Professor e educador de infância de educação e ensino especial — vinte e duas horas de trabalho lectivo;
- e) Professor de estabelecimento de ensino de línguas e professor de cursos extracurriculares — vinte e duas horas de aulas, sendo o valor de retribuição/hora encontrado segundo a fórmula seguinte:

$$(14 \times \text{retribuição mensal}) / (52 \times \text{horário semanal})$$

2 — Por acordo das partes, o período normal de trabalho lectivo semanal dos docentes dos 2.º e 3.º ciclos dos ensinos básico e secundário pode ser elevado até trinta e três horas de trabalho lectivo, sendo a retribuição calculada multiplicando o número de horas lectivas pelo valor hora semanal.

3 — Os docentes dos 2.º e 3.º ciclos dos ensinos básico e secundário não poderão ter um horário lectivo superior a trinta e três horas, ainda que leccionem em mais de um estabelecimento de ensino.

4 — O não cumprimento do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato, quando se dever à prestação de falsas declarações ou à não declaração da situação de acumulação pelo professor.

5 — No caso dos docentes que leccionam em cursos profissionais, a componente lectiva do período normal de trabalho prevista no n.º 1 poderá corresponder a uma média anual, desde que não exceda, em momento nenhum, as trinta e três horas lectivas semanais e seja assegurada a retribuição mensal fixa correspondente à componente lectiva acordada.

Artigo 11.º-B

Organização da componente não lectiva

1 — A componente não lectiva corresponde à diferença entre as trinta e cinco horas semanais e a duração da componente lectiva.

2 — A componente não lectiva abrange a realização de trabalho a nível individual e a prestação de trabalho a nível do estabelecimento de ensino.

3 — O trabalho a nível individual compreende:

- a) Preparação de aulas;
- b) Avaliação do processo ensino-aprendizagem;
- c) Elaboração de estudos e de trabalhos de investigação de natureza pedagógica ou científico-pedagógica de interesse para o estabelecimento de ensino, com o acordo da direcção pedagógica.

4 — O trabalho a nível de estabelecimento de ensino pode incluir a realização de quaisquer trabalhos ou actividades indicados pelo estabelecimento com o objectivo de contribuir para a concretização do seu projecto educativo, tais como:

- a) Actividades de apoio educativo;
- b) Actividades de complemento e enriquecimento do currículo;
- c) Actividades de reforço das aprendizagens;
- d) Actividades de acompanhamento de alunos motivado pela ausência do respectivo docente;
- e) Actividades de informação e orientação educacional dos alunos;
- f) Reuniões com encarregados de educação;
- g) Reuniões, colóquios ou conferências que tenham a aprovação do estabelecimento de ensino;
- h) Acções de formação aprovadas pela direcção do estabelecimento de ensino.

5 — O trabalho a nível de estabelecimento é prestado neste sempre que existam condições físicas adequadas.

6 — A organização e estruturação da componente não lectiva, salvo o trabalho a nível individual, são da responsabilidade da direcção pedagógica, tendo em conta a realização do projecto educativo do estabelecimento de ensino.

7 — O trabalho a nível individual não pode ser inferior a 50% da componente não lectiva.

Artigo 11.º-C

Componente não lectiva dos docentes com horário incompleto

1 — A componente não lectiva dos docentes com horário incompleto será reduzida proporcionalmente ao número de horas semanais da componente lectiva.

2 — Para este efeito, será utilizada a seguinte fórmula:

$$Cnli = \frac{Ha \times Cnl}{Hn}$$

em que as variáveis têm o seguinte significado:

- Cnli* = componente não lectiva incompleta a determinar;
- Ha* = horário incompleto atribuído ao docente;

Cnl = número de horas da componente não lectiva do horário completo;

Hn = número de horas lectivas semanais normais do horário completo.

Artigo 12.º

Redução do horário lectivo dos docentes com funções especiais

1 — Quando nos estabelecimentos de ensino aos professores sejam distribuídas funções de directores de turma, delegados de grupo ou disciplina ou outras funções de coordenação pedagógica, os respectivos horários serão reduzidos no mínimo duas horas.

2 — No caso da aplicação do novo desenho curricular dos ensinos básico e secundário, as reduções previstas no número anterior corresponderão a dois períodos de quarenta e cinco minutos ou um de noventa minutos.

3 — As horas referidas no n.º 1 fazem sempre parte do horário de trabalho lectivo normal, não podendo ser consideradas como extraordinárias se este exceder o limite de vinte e duas horas previsto no artigo 11.º-A.

Artigo 13.º

Período normal de trabalho dos outros trabalhadores

1 — Para os trabalhadores não abrangidos pelos artigos 11.º-A e 12.º é o seguinte o período normal de trabalho semanal:

- a) Psicólogos — trinta e cinco horas, sendo vinte e três de atendimento directo. Por atendimento directo entende-se todas as actividades com as crianças, os pais e os técnicos que se destinam à observação, diagnóstico, aconselhamento e terapia. As restantes doze horas destinam-se à preparação das actividades de intervenção psicológica, bem como à formação contínua e actualização científica do psicólogo. Este trabalho poderá, por acordo, ser prestado fora do estabelecimento;
- b) Fisioterapeuta, terapeuta da fala e terapeuta ocupacional — no ensino normal, trinta horas de atendimento directo e cinco horas destinadas a reuniões de coordenação do programação de trabalho; na educação e ensino especial, vinte e duas horas de atendimento directo e treze horas destinadas a reuniões e a programação de trabalho;
- c) Assistente social — trinta e cinco horas, sendo vinte sete horas de atendimento directo e oito horas destinadas ao estudo, análise e diagnóstico e preparação de actividades, bem como à formação contínua e actualização;
- d) Auxiliar pedagógico do ensino especial — trinta e cinco horas, sendo vinte e cinco de trabalho directo com crianças mais dez horas de preparação de actividades, reuniões e contacto com os encarregados de educação;
- e) Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação — trinta e cinco horas, sendo trinta horas de trabalho directo com os utentes mais cinco horas de preparação de actividades, reuniões e contactos com encarregados de educação;

- f) Enfermeiros — trinta e cinco horas;
 g) Monitor/formador de reabilitação profissional:
- i) Monitor/formador auxiliar — trinta e cinco horas semanais, sendo trinta e duas horas directas e três horas para preparação de trabalhos práticos e técnicos;
 - ii) Monitor/formador principal — trinta e cinco horas semanais, sendo trinta horas de trabalho directo e cinco horas para preparação de material técnico, pedagógico, construção de planos de sessão, aulas teóricas e avaliação dos formandos;
 - iii) Monitor/formador especialista — trinta e cinco horas semanais, sendo vinte e cinco horas de trabalho directo e as restantes dez horas para preparação de material técnico, pedagógico, construção de planos de sessão, aulas teóricas, avaliação dos formandos e trabalho de investigação e coordenação;
- h) Restantes trabalhadores — trinta e oito horas.

2 — Sem prejuízo de horários mais favoráveis, as horas constantes no número anterior serão distribuídas por cinco dias.

3 — O período de trabalho diário dos empregados de escritório não poderá iniciar-se antes das 8 horas nem terminar depois das 24 horas.

4 — Para os motoristas e vigilantes adstritos ao serviço de transportes de alunos poderá ser ajustado um horário móvel entre cada trabalhador e a entidade patronal respectiva, segundo as necessidades do estabelecimento. Os vigilantes adstritos aos transportes têm um horário idêntico aos motoristas, sem prejuízo do previsto na alínea h) do n.º 1.

Artigo 13.º-A

Fixação do horário de trabalho

1 — Compete à entidade patronal estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos da lei e do presente contrato.

2 — Na elaboração dos horários de trabalho devem ser ponderadas as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3 — A entidade patronal deverá desenvolver os horários de trabalho em cinco dias semanais, entre segunda-feira e sexta-feira, sem prejuízo do disposto no artigo 21.º

4 — A entidade patronal fica obrigada a elaborar e a afixar anualmente, em local acessível, o mapa de horário de trabalho.

Artigo 14.º

Regras quanto à elaboração do horário lectivo dos docentes

1 — Uma vez atribuído, o horário lectivo considera-se em vigor dentro das horas por ele ocupadas até à conclusão do ano escolar e só por acordo entre o professor e a direcção do estabelecimento ou por determinação do Ministério da Educação poderão ser feitas alterações

que se repercutam nas horas de serviço lectivo do docente.

2 — Se se verificarem alterações que se repercutam no horário lectivo e daí resultar diminuição do número de horas de trabalho lectivo, o professor deverá completar as suas horas de serviço lectivo mediante desempenho de outras actividades a acordar com a direcção do estabelecimento, nos termos previstos no n.º 6 do artigo 11.º

3 — A organização do horário dos professores será a que resultar da elaboração dos horários das aulas, tendo-se em conta os interesses dos alunos, as exigências do ensino, as disposições legais aplicáveis, o número de programas a leccionar e a consulta aos professores nos casos de horário incompleto.

4 — A entidade patronal não poderá impor ao professor horário que ocupe os três períodos de aulas, manhã, tarde e noite.

5 — Os horários lectivos dos docentes podem ser organizados de forma flexível, de acordo com o projecto curricular de cada escola, tendo por referência o tempo lectivo de noventa minutos, que poderá corresponder a dois períodos lectivos de quarenta e cinco minutos.

6 — Para conversão do horário lectivo semanal dos docentes dos 2.º e 3.º ciclos dos ensinos básico e secundário em blocos lectivos de noventa minutos será utilizada a seguinte tabela:

Horário lectivo [Artigo 11.º-A, n.º 1, alínea c)]	Blocos de noventa minutos		
	Tempos lectivos	Tempos lectivos e para outras actividades	Tempos para outras actividades
Vinte e cinco horas . . .	12,5	1,5	1
Vinte e quatro horas . . .	12	1	1
Vinte e três horas	11,5	1	1
Vinte e duas horas	11	1	1
Vinte e uma hora	10,5	1	1
Vinte horas	10	1	1
Dezanove horas	9,5	1	1
Dezoito horas	9	1	1
Dezassete horas	8,5	0,5	1
Dezasseis horas	8	0,5	1
Quinze horas	7,5	0,5	1
Menos de quinze horas	Horas lectivas/2	0,5	1

7 — O tempo para outras actividades referido na tabela do número anterior será utilizado no desenvolvimento de actividades de coordenação pedagógica, de enriquecimento curricular e de apoio a outros docentes ou a alunos.

Artigo 14.º-A

Trabalho a tempo parcial

1 — Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75 % do praticado a tempo completo numa situação comparável.

2 — O trabalho a tempo parcial pode, salvo estipulação em contrário, ser prestado em todos ou alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho ser fixado por acordo.

3 — Aos trabalhadores em regime de tempo parcial aplicam-se todos os direitos e regalias previstos na presente convenção colectiva ou praticados no estabelecimento de ensino.

4 — A retribuição mensal e as demais prestações de natureza pecuniária serão pagas na proporção do tempo de trabalho prestado em relação ao tempo completo e não poderão ser inferiores à fracção do regime de trabalho em tempo completo correspondente ao período de trabalho ajustado.

Artigo 14.º-B

Contratos de trabalho a tempo parcial

1 — O contrato de trabalho a tempo parcial deve revestir forma escrita, ficando cada parte com um exemplar, e conter a indicação, nomeadamente, do horário de trabalho e do período normal de trabalho diário e semanal com referência comparativa ao trabalho a tempo completo.

2 — Quando não tenha sido observada a forma escrita, presume-se que o contrato foi celebrado por tempo completo.

3 — Se faltar no contrato a indicação do período normal de trabalho semanal, presume-se que o contrato foi celebrado para a duração máxima do período normal de trabalho admitida para o contrato a tempo parcial.

4 — O trabalhador a tempo parcial pode passar a trabalhador a tempo completo, ou o inverso, a título definitivo ou por período, determinado mediante acordo escrito.

5 — Os trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial podem exercer actividade profissional em outras empresas ou instituições.

Artigo 15.º

Intervalos de descanso

1 — Nenhum período de trabalho consecutivo poderá exceder cinco horas de trabalho.

2 — Os intervalos de descanso resultantes da aplicação do número anterior não poderão ser inferiores a uma nem superiores a duas horas.

3 — O previsto nos números anteriores poderá ser alterado mediante acordo expresso do trabalhador.

Artigo 16.º

Trabalho suplementar

1 — Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis se recorrerá ao trabalho suplementar.

2 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicitar.

3 — Quando o trabalhador prestar horas suplementares não poderá entrar ao serviço novamente sem que antes tenham decorrido, pelo menos, onze horas sobre o termo da prestação.

4 — A entidade patronal fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar e desde que não existam os transportes colectivos habituais.

5 — Sempre que a prestação de trabalho suplementar obrigue o trabalhador a tomar qualquer refeição fora da sua residência, a entidade patronal deve assegurar o seu fornecimento ou o respectivo custo.

6 — Não é considerado trabalho suplementar a formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias.

7 — Mediante acordo com o trabalhador, o empregador pode substituir as duas horas diárias por um período de até oito horas de formação, a ministrar em dia de descanso semanal complementar.

Artigo 17.º

Trabalho suplementar em dias de descanso semanal ou feriados

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados dá direito ao trabalhador a um dia de descanso completo, num dos três dias úteis seguintes à sua escolha.

2 — O trabalho prestado em cada dia de descanso semanal ou feriado não poderá exceder o período de trabalho normal.

Artigo 18.º

Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

2 — Considera-se também trabalho nocturno o prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno.

Artigo 19.º

Substituição de trabalhadores

1 — Para efeitos de substituição de um trabalhador ausente, as funções inerentes à respectiva categoria deverão ser preferentemente atribuídas aos trabalhadores do respectivo estabelecimento e de entre estes aos que, estando integrados na mesma categoria profissional do trabalhador substituído, não possuam horário completo ou aos que desempenham outras funções a título eventual, salvo incompatibilidade de horário ou recusa do trabalhador.

2 — Se o substituído for professor exigir-se-á ainda ao substituto que possua as habilitações legais requeridas.

Artigo 20.º

Efeitos da substituição

1 — Sempre que um trabalhador não docente substitua outro de categoria superior à sua para além de 15 dias, salvo em caso de férias de duração superior a este período, terá direito à retribuição que à categoria mais elevada corresponder durante o período dessa substituição.

2 — Se a substituição a que alude o número anterior se prolongar por 150 dias consecutivos ou interpolados no período de um ano, o trabalhador substituto terá preferência, durante um ano, na admissão a efectuar na profissão e na categoria.

3 — O disposto nos números anteriores não prejudica as disposições deste contrato relativas ao período experimental.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

Artigo 21.º

Descanso semanal

1 — A interrupção do trabalho semanal corresponderá a dois dias, dos quais um será o domingo e o outro, sempre que possível, o sábado.

2 — Nos estabelecimentos de ensino com actividades ao sábado e nos que possuam regime de internato ou de semi-internato, os trabalhadores necessários para assegurar o funcionamento mínimo dos estabelecimentos no sábado e no domingo terão um destes dias, obrigatoriamente, como de descanso semanal, podendo o dia de descanso complementar a que têm direito ser fixado de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, com a possibilidade de este dia corresponder a dois meios dias diferentes.

3 — Para os trabalhadores referidos no número anterior que pertençam ao mesmo sector, os sábados ou domingos como dias de descanso obrigatório deverão ser rotativos e estabelecidos através de uma escala de serviços.

Artigo 22.º

Férias — Princípios gerais

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2 — O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

3 — Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar é reconhecido o direito de gozarem férias simultaneamente.

4 — Os períodos de férias não gozadas por motivo de cessação de contrato de trabalho contam sempre para efeitos de antiguidade.

5 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil.

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

7 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorridos seis meses de execução do contrato ou

antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.

8 — Da aplicação do disposto nos números anteriores não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

9 — As férias deverão ser gozadas em dias sucessivos ou em dois períodos interpolados, quando tal seja possível, mediante acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

10 — É vedado à entidade patronal interromper as férias do trabalhador contra a sua vontade depois que este as tenha iniciado, excepto quando exigências imperiosas do estabelecimento o determinarem, caso em que o trabalhador terá direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

11 — Em caso de interrupção de férias, a entidade patronal pagará ainda ao trabalhador os dias de trabalho prestado com acréscimo de 100%.

12 — A interrupção de férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do respectivo período.

13 — No caso de o trabalhador adoecer ou entrar em período de licença de maternidade durante o período de gozo de férias, serão as mesmas suspensas, desde que o estabelecimento de ensino seja, logo que possível, informado do facto, prosseguindo logo após o impedimento o gozo dos dias de férias compreendidos naquele período, cabendo à entidade patronal na falta de acordo a marcação dos dias de férias não gozados.

14 — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

15 — 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.

16 — Para efeitos do número anterior são equiparados às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

17 — Quando no ano a que as férias se reportam o trabalhador não completou 12 meses de contrato, quer por ter sido admitido quer por ter havido rescisão ou suspensão do contrato, o trabalhador não tem direito aos dias de férias previstos no n.º 15.

18 — O período de férias dos trabalhadores deverá ser estabelecido de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

19 — Na falta de acordo previsto no número anterior, compete à entidade patronal fixar as férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

20 — No caso dos trabalhadores com funções pedagógicas, na falta de acordo quanto à marcação das férias, a época de férias deverá ser estabelecida no período compreendido entre a conclusão do processo de avaliação final dos alunos e o início do ano escolar e, se necessário, até 25% nos períodos de Natal, Carnaval e Páscoa.

Artigo 23.º

Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

1 — Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração inicial ou renovada não atinja seis meses têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para este efeito todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

2 — Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

Artigo 24.º

Impedimentos prolongados

1 — Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador que se prolongue por mais de um mês, nomeadamente o serviço militar ou serviço cívico substitutivo, doença ou acidente.

2 — O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

3 — Quando o trabalhador estiver impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá o direito ao emprego, à categoria, à antiguidade e demais regalias que por esta convenção ou por iniciativa da entidade patronal lhe estavam a ser atribuídas, mas cessam os direitos e deveres das partes na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

Artigo 25.º

Férias e impedimentos prolongados

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito às férias nos mesmos termos previstos para o ano da admissão.

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorridos seis meses sobre a cessação do impedimento prolongado ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente.

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

Artigo 26.º

Feriados

1 — São feriados obrigatórios os seguintes dias:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1.º de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro; e
25 de Dezembro.

2 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3 — Além destes feriados, serão ainda observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado municipal do distrito em que se situe o estabelecimento.

4 — Em substituição dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado a título de feriado outro dia em que acordem a entidade patronal e trabalhadores.

Artigo 27.º

Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar, ao qual regressa no final do período de licença sem retribuição, contando-se o tempo da licença para efeitos de antiguidade.

3 — Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressupõem a efectiva prestação do trabalho. No caso de o trabalhador pretender e puder manter o seu direito a benefícios relativamente à Caixa Geral de Aposentações ou segurança social, os respectivos descontos serão, durante a licença, da sua exclusiva responsabilidade.

4 — Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal.

5 — O trabalhador tem direito a licenças sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob a responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou frequência de cursos ministrados em estabelecimentos de ensino.

6 — A entidade patronal pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes condições:

- a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim nos últimos 24 meses;
- b) Quando a antiguidade do trabalhador no estabelecimento de ensino seja inferior a três anos;
- c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com uma antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;
- d) Quando, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção ou chefia ou quadros de pessoal altamente qualificado, não seja possível a substituição dos mesmos durante o período de licença, em prejuízo sério para o funcionamento do estabelecimento de ensino.

7 — Considera-se de longa duração a licença não inferior a 60 dias.

Artigo 28.º

Faltas — Definição

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 — No caso de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se estas ausências como faltas na medida em que se perfizerem um ou mais períodos normais diários de trabalho.

3 — Relativamente aos trabalhadores docentes dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico, do ensino secundário e de cursos extracurriculares, será tido como um dia de falta a ausência ao serviço por quatro horas lectivas seguidas ou interpoladas, salvaguardando o disposto no n.º 2 do artigo 30.º

4 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os professores com horário incompleto, relativamente aos quais se contará um dia de falta quando o número de horas lectivas de ausência perfizer o resultado da divisão do número de horas lectivas semanais por cinco.

5 — Para efeitos do disposto no presente artigo, uma hora lectiva corresponde a um tempo lectivo de quarenta e cinco minutos e a falta a um tempo lectivo de noventa minutos corresponde a falta a duas horas lectivas.

6 — Em relação aos trabalhadores docentes são também consideradas faltas as provenientes da recusa de participação, sem fundamento, na frequência de cursos de aperfeiçoamento ou reciclagem, nos moldes que venham a ser regulamentados pelo Ministério da Educação e dentro do período em que essas acções venham a ocorrer.

7 — É considerada falta a um dia a ausência dos docentes a serviço de exames e a reuniões de avaliação de alunos.

8 — A ausência a outras reuniões de natureza pedagógica, quando devidamente convocadas, é considerada falta do docente a dois tempos lectivos.

9 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

Artigo 29.º

Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas, desde que devidamente comprovadas, além das que por lei forem como tal qualificadas:

- a) As dadas durante cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou em situação de união de facto ou de economia comum e de parente ou afim no 1.º grau de linha recta (pais e filhos, por parentesco ou adopção plena, padrastos, enteados, sogros, genros e noras);
- b) As dadas durante dois dias consecutivos por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, por parentesco ou afinidade, netos e bisneto, por parentesco, afinidade ou adopção plena, irmãos consanguíneos ou por adopção plena e cunhados) ou de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
- c) As dadas durante 11 dias úteis consecutivos por ocasião do casamento do trabalhador;
- d) As dadas pelo tempo indispensável para prestar assistência inadiável, no caso de doença súbita ou grave do cônjuge, pais, filhos e outros parentes que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;
- d1) As dadas por um dia para acompanhamento de funerais das pessoas previstas nas alíneas b) e c), quando o funeral não tiver lugar nos dias de faltas resultantes daquelas alíneas;
- e) As dadas pelo tempo indispensável ao desempenho de funções em associações sindicais ou em quaisquer outros organismos legalmente reconhecidos que promovam a defesa dos interesses dos trabalhadores;
- f) As dadas para prestação de provas de exames em estabelecimentos de ensino, ao abrigo do Estatuto do Trabalhador-Estudante;
- g) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, consulta médica marcada pelo sistema de saúde do trabalhador e devidamente justificada pela instituição, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- h) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho ou educando menor;
- i) As que resultem de motivo de força maior ou em caso fortuito, designadamente em consequência de cataclismo, inundação, tempestade, ou de qualquer outra situação extraordinária que seja impeditiva para a apresentação do trabalhador ao serviço;
- j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- k) As dadas nos dias em que o trabalhador doar sangue;
- l) As dadas ao abrigo do regime jurídico do voluntariado social.

2 — As faltas justificáveis, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

3 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal, logo que possível.

4 — O não cumprimento no disposto nos n.ºs 2 e 3 deste artigo torna as faltas injustificadas.

5 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador a prova dos factos invocados para a justificação.

6 — As faltas a serviço de exames e a reuniões de avaliação de alunos apenas podem ser justificadas por casamento do docente, por maternidade ou paternidade do docente, por falecimento de familiar directo do docente, por doença do docente, por acidente em serviço do docente, por isolamento profiláctico do docente e para cumprimento de obrigações legais pelo docente.

7 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

8 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a) As dadas nos casos previstos na alínea e), salvo disposição legal contrária ou tratando-se de faltas por membros da comissão de trabalhadores;
- b) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador esteja abrangido por um regime de segurança social que cubra esta eventualidade, independentemente dos seus termos;
- d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

9 — Durante o período de doença do trabalhador fica a entidade patronal desonerada do pagamento dos subsídios de férias e de Natal correspondente ao período de ausência, desde que o trabalhador esteja abrangido por um regime de segurança social que cubra esta eventualidade, independentemente dos seus termos.

10 — Os pedidos de dispensa ou as comunicações de ausência devem ser feitas por escrito em documento próprio e em duplicado, devendo um dos exemplares, depois de visado, ser entregue ao trabalhador.

11 — Os documentos a que se refere o número anterior serão obrigatoriamente fornecidos pela entidade patronal a pedido do trabalhador.

Artigo 30.º

Faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente ante-

riores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção grave.

3 — Incorre em infracção disciplinar grave o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente com a alegação de motivo ou justificação comprovadamente falsa;
- b) Faltar injustificadamente durante 5 dias consecutivos ou 10 interpolados no período de um ano.

4 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

5 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário e de cursos extracurriculares que no caso de faltarem injustificadamente a um ou mais tempos lectivos não poderão ser impedidos de leccionar durante os demais tempos lectivos que o seu horário comportar nesse dia.

CAPÍTULO VI

Deslocações

Artigo 31.º

Trabalhadores em regime de deslocação

1 — O regime de deslocações dos trabalhadores cujo trabalho tenha lugar fora do local habitual regula-se pelas disposições do presente artigo, em função das seguintes modalidades de deslocação:

- a) Deslocações dentro da localidade onde se situa o local de trabalho, ou para fora dessa localidade, desde que seja possível o regresso diário do trabalhador ao mesmo local;
- b) Deslocações para fora da localidade onde se situa o local de trabalho habitual para local que diste mais de 20 km, com alojamento nesse local;
- c) Deslocações para as Regiões Autónomas e estrangeiro.

2 — O local de trabalho deve ser definido pela entidade patronal no acto de admissão de cada trabalhador, entendendo-se que, na falta dessa definição, o mesmo corresponderá à sede do estabelecimento de ensino.

3 — Nos casos previstos na alínea a) do n.º 1, a entidade patronal:

- a) Pagará o transporte entre o local de trabalho e o local onde o trabalho se realize;
- b) Pagará o subsídio de refeição no montante de € 13,10, desde que o trabalho efectuado no local para onde o trabalhador foi deslocado não permita o seu regresso dentro do primeiro período de trabalho diário;
- c) Organizará o horário ao trabalhador de maneira que permita contar como tempo de serviço o tempo ocupado efectivamente por deslocações

para fora da localidade que não digam respeito ao trajecto entre a sua residência e o estabelecimento.

4 — Nos casos previstos na alínea *b*) do n.º 1, o trabalhador terá direito:

- a) A um subsídio igual a 20% da retribuição diária por cada dia de deslocação;
- b) Ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento nos montantes a seguir indicados:

Pequeno-almoço — € 3,45;
Almoço ou jantar — € 13,10;
Dormida com pequeno-almoço — € 34,65;
Diária completa — € 56,05;
Ceia — € 7,50;

- c) Ao pagamento dos transportes desde o local de trabalho até ao local do alojamento, e vice-versa, e do tempo gasto nas viagens que exceda o período normal de trabalho, pago pelo valor das horas normais de trabalho.

5 — No caso de as despesas normais excederem os valores fixados na alínea *b*) do número anterior, o trabalhador terá direito à diferença, mediante a apresentação de documentos justificativos e comprovativos.

6 — O subsídio de refeição a que aludem as alíneas *b*) dos n.ºs 3 e 4 do presente artigo não será devido no caso em que a entidade patronal garanta, de algum modo, a prestação da refeição em espécie.

7 — Nos casos da alínea *c*) do n.º 1 deste artigo, a entidade patronal acordará com o trabalhador os termos especiais em que as deslocações em causa deverão efectivar-se.

8 — Para efeitos de pagamento, as deslocações a que este artigo respeita consideram-se efectuadas nos transportes mais adequados.

9 — As deslocações efectuadas em veículo próprio do trabalhador serão pagas na base do coeficiente 0,20 sobre o litro de combustível do veículo utilizado na altura da deslocação por quilómetro percorrido.

10 — Considera-se que o trabalhador tem direito ao pequeno-almoço sempre que iniciar o serviço até às 7 horas e à ceia quando esteja de serviço em qualquer período entre as 0 e as 5 horas.

CAPÍTULO VII

Retribuições

Artigo 32.º

Retribuições mínimas

1 — Considera-se retribuição a remuneração base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

2 — Esta retribuição deverá ser paga no último dia do mês a que respeite.

3 — Em caso de dúvida, o enquadramento dos professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino

secundário será feito de acordo com os despachos em vigor no ensino oficial relativos às habilitações que constituem habilitação própria ou suficiente para os diferentes grupos e disciplinas.

4 — O enquadramento dos professores do ensino de línguas em cursos extracurriculares será feito para as categorias da tabela que referenciam estes cursos apenas quando pelas habilitações que possuam conjugados com o respectivo tempo de serviço não possam integrar-se em nenhuma das categorias superiores; consideram-se portadores de habilitações próprias para os efeitos acabados de referir os professores que, de acordo com o despacho em vigor para o ensino oficial, relativo às habilitações, possuam habilitação como tal considerada para os grupos dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário em que se integram as línguas que leccionam no curso extracurricular.

5 — Os professores de cursos extracurriculares que possuam as necessárias habilitações académicas e ou profissionais serão integrados na respectiva carreira de acordo com o tempo de serviço que possuam em igualdade de circunstâncias com os professores que ministram os cursos curriculares.

6 — Os professores de educação e ensino especial sem especialização e os educadores de infância de educação e ensino especial sem especialização são integrados na respectiva carreira de acordo com as habilitações académicas e profissionais e com o tempo de serviço que possuam em igualdade de circunstâncias com os professores e educadores de infância que ministram no ensino regular.

7 — Quando o horário lectivo dos docentes referidos na alínea *c*) do n.º 1 do artigo 11.º-A for superior a vinte e duas horas, e até às vinte e cinco horas, as horas que excedem as vinte e duas são pagas pelo valor hora semanal constante da respectiva tabela e nível.

8 — A retribuição mínima mensal dos trabalhadores com funções docentes é calculada multiplicando o número de horas lectivas semanais atribuídas pelo valor hora semanal da respectiva tabela.

Artigo 33.º

Cálculo da retribuição horária e diária

1 — Para o cálculo da retribuição horária utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = (12 \times \text{retribuição mensal}) / (52 \times \text{horário semanal})$$

2 — Para o cálculo da retribuição diária utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição diária} = \text{retribuição mensal} / 30$$

3 — Para cálculo da retribuição do dia útil, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição diária útil} = Rh \times (\text{período normal de trabalho semanal} / 5)$$

Artigo 34.º

Remunerações do trabalho suplementar

O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição simples, acrescida das seguintes percentagens:

- a) 100% , se for prestado em dias úteis, seja diurno ou nocturno;
- b) 200%, se for prestado em dias feriados ou de descanso semanal.

Artigo 35.º

Retribuição do trabalho nocturno

1 — As horas de trabalho prestado em período nocturno serão pagas com um acréscimo de 25% relativamente à retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia.

2 — As aulas leccionadas em período nocturno serão remuneradas com um acréscimo de 50%.

3 — O disposto no número anterior é aplicável às funções de direcção pedagógica exercidas em período nocturno.

Artigo 36.º

Subsídios — Generalidades

Os valores atribuídos a título de qualquer dos subsídios previstos pela presente convenção não serão acumuláveis com valores de igual ou idêntica natureza já concedidos pelos estabelecimentos de ensino.

Artigo 37.º

Subsídios de refeição

1 — É atribuído a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato por cada dia de trabalho um subsídio de refeição no valor de € 4,10, quando pela entidade patronal não lhes seja fornecida refeição.

2 — Aos trabalhadores com horário incompleto será devida a refeição ou subsídio quando o horário se distribuir por dois períodos diários ou quando tiverem quatro horas de trabalho no mesmo período do dia.

Artigo 38.º

Retribuição das férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2 — Aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção é devido um subsídio de férias de montante igual ao que receberia se estivesse em serviço efectivo.

3 — O referido subsídio deve ser pago até 15 dias antes do início das férias.

4 — O aumento da duração do período de férias não tem consequências no montante do subsídio de férias.

Artigo 39.º

Subsídio de Natal

1 — Aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato será devido subsídio de Natal a pagar até 15 de Dezembro de cada ano, equivalente à retribuição a que tiverem direito nesse mês.

2 — No ano de admissão, no ano de cessação e em caso de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador, o valor do subsídio é proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano civil.

Artigo 40.º

Exercício de funções inerentes a diversas categorias

Quando, na pendência do contrato de trabalho, o trabalhador vier a exercer habitualmente funções inerentes a diversas categorias, para as quais não foi contratado, receberá retribuição correspondente à mais elevada.

Artigo 41.º

Regime de pensionato

1 — Os estabelecimentos de ensino com internato ou semi-internato podem estabelecer o regime de pensionato como condição de trabalho. Nestes casos, os valores máximos a atribuir à pensão (alojamento e alimentação) devem ser:

- a) € 155,05 para os trabalhadores docentes cujo vencimento seja igual ou superior a € 1023,25;
- b) € 139,90 para os trabalhadores não docentes dos níveis 1 a 9 da tabela O;
- c) € 94,25 para os restantes trabalhadores docentes;
- d) € 86,15 para os trabalhadores não docentes dos níveis 10 a 16 da tabela O e 1 a 6 tabela N;
- e) € 49,10 para os restantes trabalhadores não docentes.

2 — Aos professores do 1.º ciclo do ensino básico, educadores de infância, auxiliares de educação e vigilantes que, por razões de ordem educativa, devem tomar as refeições juntamente com os alunos ser-lhe-ão as mesmas fornecidas gratuitamente.

3 — Os trabalhadores cujas funções os classifiquem como profissionais de hotelaria terão direito à alimentação confeccionada conforme condições constantes do anexo II, cujo valor não poderá ser descontado na retribuição.

4 — Para efeitos do presente artigo consideram-se estabelecimentos em regime de internato aqueles em que os alunos, além da leccionação, têm alojamento e tomam todas as refeições e estabelecimentos em regime de semi-internato aqueles em que os alunos, além da leccionação, têm salas de estudo e tomam almoço e merenda confeccionada no estabelecimento.

Artigo 42.º

Carreiras profissionais

1 — O acesso a cada um dos níveis das carreiras profissionais é condicionado pelas habilitações académicas e ou profissionais, pelo tempo de serviço e pela clas-

sificação de serviço, nos exactos termos definidos nos anexos I, II e III.

2 — A aquisição de grau superior ou equiparado que de acordo com a legislação em vigor determine uma reclassificação na carreira docente produz efeitos a partir do dia 1 do mês seguinte à data da sua conclusão, desde que o docente o comprove em tempo oportuno.

3 — A obtenção de qualificações para o exercício de outras funções educativas em domínio não directamente relacionado com o exercício em concreto da docência não determina a reclassificação dos educadores ou professores, excepto se a entidade patronal entender o contrário.

4 — Para efeitos da presente convenção aplicam-se as regras e os critérios de avaliação de desempenho previstos no anexo III.

5 — Na falta de avaliação de desempenho por motivos não imputáveis ao trabalhador, considera-se como bom e efectivo serviço o prestado por qualquer trabalhador no cumprimento dos seus deveres profissionais.

6 — Caso no decorrer do ano lectivo seja aplicada ao trabalhador sanção disciplinar de multa ou de suspensão do trabalho com perda de retribuição ou despedimento com justa causa, considera-se que o serviço prestado nesse ano não conta para efeitos de progressão na carreira.

7 — Para efeitos de progressão nos vários níveis de vencimento dos docentes, psicólogos, terapeutas da fala, terapeutas ocupacionais, fisioterapeutas e técnicos de serviço social, conta-se como tempo de serviço não apenas o tempo de serviço prestado anteriormente no mesmo estabelecimento de ensino ou em estabelecimentos de ensino pertencentes à mesma entidade patronal mas também o serviço prestado anteriormente noutros estabelecimentos de ensino particular ou público, desde que declarado no momento da admissão e devidamente comprovado logo que possível.

8 — Só terão acesso à carreira docente, designadamente à progressão nos vários níveis de remuneração, os professores que exerçam a função docente no ensino particular e cooperativo, ainda que em mais de um estabelecimento de ensino, em regime de dedicação exclusiva ou predominante, isto sem prejuízo do direito aos valores de retribuição base correspondentes às respectivas habilitações académicas e profissionais dos professores a prestar serviço em regime de acumulação.

9 — A progressão nos diferentes níveis de vencimento produz efeitos a partir do dia 1 de Setembro seguinte à verificação das condições previstas nos números anteriores, salvo quando estas ocorrerem entre 1 de Setembro e 31 de Dezembro, caso em que a progressão retroage ao dia 1 de Setembro.

Artigo 43.º

Docentes em acumulação

1 — Não têm acesso à carreira docente os professores em regime de acumulação de funções entre o ensino particular e o ensino público.

2 — Os trabalhadores docentes em regime de acumulação não podem ser enquadrados nos níveis — A9, A10, A11, B8, B9, B10, D9, D10, D11, E8, E9, G6, G7, G8, H8.0, H8.1, H8.2, H8.3, L9, L10, L11 e M9, salvo se o contrário resultar do seu tempo de serviço.

Artigo 44.º

Profissionalização em exercício

1 — Tendo em conta a observância das disposições legais em vigor e a capacidade dos respectivos estabelecimentos de ensino, deverá ser garantido aos professores o acesso à profissionalização dentro das vagas abertas a concurso.

2 — Por seu lado os docentes obrigam-se a exercer o seu direito à profissionalização quando o mesmo lhes seja facultado nos termos das disposições legais em vigor, salvo motivos impeditivos devidamente comprovados.

3 — A participação em reuniões do conselho pedagógico, do conselho de docentes ou de outros órgãos relativos à profissionalização em exercício não dará origem ao pagamento de trabalho suplementar.

4 — Os docentes que obtiverem a profissionalização em serviço serão integrados nas respectivas carreiras de acordo com as suas habilitações académicas e profissionais e tempo de serviço prestado, com efeitos a 1 de Setembro do ano civil em que a concluírem.

5 — Os docentes legalmente dispensados da profissionalização integram-se nos níveis correspondentes dos docentes profissionalizados, de acordo com o respectivo tempo de serviço.

6 — Os docentes referidos no número anterior terão prioridade na frequência de cursos de formação contínua.

Artigo 45.º

Diuturnidade — Trabalhadores não docentes

1 — A retribuição mínima estabelecida pela presente convenção para os trabalhadores não docentes será acrescida de uma diuturnidade, até ao limite de cinco, por cada cinco anos de permanência na mesma categoria profissional desde que não esteja prevista nenhuma modalidade de progressão na carreira correspondente.

2 — O montante da diuturnidade referida no n.º 1 deste artigo é de € 33,15.

3 — Os trabalhadores que exerçam funções com horário incompleto vencerão diuturnidades proporcionais ao horário que praticam.

CAPÍTULO VIII

Condições especiais de trabalho

Artigo 46.º

Direitos especiais das mulheres e dos pais trabalhadores

Serão assegurados às mulheres e aos pais trabalhadores os seguintes direitos especiais previstos na lei geral.

Artigo 47.º

Licença por maternidade e adopção

1 — A trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade pelo período de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto, a que acrescem 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

2 — A trabalhadora pode optar por uma licença por maternidade de 150 dias, devendo o acréscimo ser gozado necessariamente a seguir ao parto.

3 — A trabalhadora deve informar o empregador até 7 dias após o parto de qual a modalidade de licença por maternidade por que opta, presumindo-se, na falta de declaração, que a licença tem a duração de 120 dias.

4 — É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto.

5 — A trabalhadora tem direito a uma licença de duração mínima de 14 e máxima de 30 dias no caso de aborto espontâneo ou de parto de nado morto, competindo ao médico graduar o período de interrupção de trabalho.

6 — Nos casos previstos no número anterior não serão incluídas no limite de 30 dias as faltas dadas pelas trabalhadoras antes do aborto espontâneo ou do parto de nado morto, como gozo antecipado da licença de maternidade.

7 — Em caso de adopção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante tem direito a 100 dias consecutivos de licença, período acrescido, no caso de adopções múltiplas, de 30 dias por cada adopção além da primeira.

8 — Nos casos dos n.ºs 1 e 5 deste artigo, a entidade patronal pagará mensalmente a retribuição correspondente, obrigando-se a trabalhadora a devolver as quantias recebidas no momento em que receber qualquer comparticipação da segurança social.

9 — No caso do n.º 2 deste artigo, a obrigação da entidade patronal prevista no número anterior tem como limite o montante previsível de comparticipação da segurança social.

Artigo 48.º

Dispensa para consultas pré-natais

1 — As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2 — A trabalhadora grávida deve, sempre que possível, comparecer às consultas pré-natais fora do horário de trabalho.

3 — Sempre que a consulta pré-natal só seja possível durante o horário de trabalho, o empregador pode exigir à trabalhadora a apresentação de prova desta circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos.

Artigo 49.º

Dispensas para amamentação e aleitação

1 — A mãe que, comprovadamente, amamente o filho tem direito a dispensa do trabalho para o efeito durante todo o tempo que durar a amamentação.

2 — A dispensa referida no número anterior corresponderá, em cada dia de trabalho, a uma dispensa de até uma hora por cada período de trabalho, sem diminuição da retribuição e sem que tal redução possa ser compensada.

3 — Se a mãe ou o pai trabalhar a tempo parcial, a dispensa diária para amamentação ou aleitação é reduzida na proporção do respectivo período normal de trabalhador, não podendo ser inferior a trinta minutos.

4 — No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação até o filho perfazer 1 ano.

5 — Incorre em infracção disciplinar grave a trabalhador que usar a dispensa referida nos artigos anteriores para outros fins diversos da amamentação ou aleitação.

6 — As dispensas para consulta, amamentação e aleitação não determinam a perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efectiva de serviço.

Artigo 50.º

Dispensa de trabalho nocturno

1 — Dispensa de prestação de trabalho nocturno:

- a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;
- b) Durante o restante período da gravidez, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;
- c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

2 — As trabalhadoras dispensadas à prestação de trabalho nocturno será atribuído um horário de trabalho diurno compatível.

3 — As trabalhadoras são dispensadas do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

Artigo 51.º

Licença de paternidade

1 — Dispensa da prestação de trabalho por parte do pai até cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, por ocasião do nascimento do filho, sem perda de retribuição e de quaisquer regalias, os quais são de gozo obrigatório no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho.

2 — O pai tem direito a licença por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito ou ao rema-

nescente daquele período caso a mãe já tenha gozado alguns dias de licença nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe e enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

Artigo 52.º

Trabalhadores-estudantes

O regime do trabalhador-estudante é o previsto na lei geral.

Artigo 53.º

Trabalho de menores

O regime do trabalho de menores é o previsto na lei geral.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Artigo 54.º

Regime de cessação dos contratos de trabalho

1 — O regime da cessação dos contratos de trabalho é o previsto na lei geral.

2 — Cessando o contrato de trabalho a termo, por caducidade, o trabalhador tem direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição base por cada mês completo de duração do contrato, consoante o contrato tenha durado por um período que, respectivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.

3 — Na situação prevista no número anterior, o trabalhador tem ainda direito a dois dias úteis de férias e subsídio de férias por cada mês completo de serviço e aos proporcionais de subsídio de Natal, caso a duração do contrato tenha sido inferior a um ano.

4 — O trabalhador terá direito, cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, fora da situação prevista no número anterior, a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como os proporcionais correspondentes ao subsídio de férias e de Natal.

5 — Exceptuando-se a situação referida no n.º 2 do presente artigo, se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

6 — O período de férias referido no número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

7 — A permanência do trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes,

da sua reforma por velhice determina a aposição ao contrato de um termo resolutivo sujeito às seguintes especificidades:

- a) É dispensada a redução do contrato a escrito;
- b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição a limites máximos;
- c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa do empregador, ou de 15 dias, se a iniciativa pertencer ao trabalhador;
- d) A caducidade não determina o pagamento de qualquer compensação ao trabalhador.

8 — Quando os trabalhadores atinjam 70 anos sem ter havido caducidade do vínculo por reforma, é aposto ao contrato um termo resolutivo, com as especificidades previstas no número anterior.

CAPÍTULO X

Processos disciplinares

Artigo 55.º

Processos disciplinares

O processo disciplinar fica sujeito ao regime legal aplicável.

CAPÍTULO XI

Segurança social

Artigo 56.º

Previdência — Princípios gerais

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para a instituições de previdência que os abranjam nos termos dos respectivos estatutos e demais legislação aplicável.

Artigo 57.º

Subsídio de doença

Os trabalhadores que não tenham direito a subsídio de doença por a entidade patronal respectiva não praticar os descontos legais têm direito à retribuição completa correspondente aos períodos de ausência motivados por doença ou acidente de trabalho.

Artigo 58.º

Invalidez

1 — No caso de incapacidade parcial para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doenças profissionais ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão do trabalhador diminuído para funções compatíveis com a diminuição verificada.

2 — Se a retribuição da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade referida no número anterior, for inferior à retribuição auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a referida diferença.

Artigo 59.º

Seguros

1 — O empregador é obrigado a transferir a responsabilidade por indemnização resultante de acidente de trabalho para entidades legalmente autorizadas a realizar este seguro.

2 — Para além da normal cobertura feita pelo seguro obrigatório de acidentes, deverão os trabalhadores, quando em serviço externo, beneficiar de seguro daquela natureza, com a inclusão desta modalidade específica na apólice respectiva.

CAPÍTULO XII

Direitos sindicais dos trabalhadores

Artigo 60.º

Direito à actividade sindical no estabelecimento

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no estabelecimento, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais do estabelecimento.

2 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, desde que esta se desenvolva nos termos da lei.

3 — Entende-se por comissão sindical de estabelecimento a organização dos delegados sindicais desse estabelecimento.

4 — Entende-se por comissão intersindical de estabelecimento a organização dos delegados sindicais de diversos sindicatos no estabelecimento.

5 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior do estabelecimento e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, do normal funcionamento do estabelecimento.

6 — Os dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, podem ter acesso às instalações do estabelecimento, desde que seja dado conhecimento prévio à entidade patronal ou seu representante do dia, hora e assunto a tratar.

Artigo 61.º

Número de delegados sindicais

1 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos no artigo 57.º é o seguinte:

- a) Estabelecimentos com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um;
- b) Estabelecimentos com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois;

- c) Estabelecimentos com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três;
- d) Estabelecimentos com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — seis.

2 — Nos estabelecimentos a que se refere a alínea a) do número anterior, seja qual for o número de trabalhadores sindicalizados ao serviço, haverá sempre um delegado sindical com direito ao crédito e horas previsto no artigo 58.º

Artigo 62.º

Tempo para o exercício das funções sindicais

1 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas não inferior a oito ou cinco mensais conforme se trate ou não de delegado que faça parte da comissão intersindical, respectivamente.

2 — O crédito de horas estabelecido no número anterior respeita ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

3 — Os delegados sempre que pretendam exercer o direito previsto neste artigo deverão comunicá-lo à entidade patronal ou aos seus representantes com antecedência de vinte e quatro horas, excepto em situações imprevistas.

4 — O dirigente sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito não inferior a quatro dias por mês, que contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

5 — Os trabalhadores com funções sindicais dispõem de um crédito anual de seis dias úteis, que contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, para frequentarem cursos ou assistirem a reuniões, colóquios, conferências e congressos convocados pelas associações sindicais que os representam, com respeito pelo regular funcionamento do estabelecimento de ensino.

6 — Quando pretendam exercer o direito previsto n.º 5, os trabalhadores deverão comunicá-lo à entidade patronal ou aos seus representantes com a antecedência mínima de um dia.

Artigo 63.º

Direito de reunião nas instalações do estabelecimento

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos respectivos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou de 50 trabalhadores do respectivo estabelecimento, ou do delegado da comissão sindical ou intersindical.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até ao limite de quinze horas em cada ano, desde que assegurem serviços de natureza urgente.

3 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal respectiva ou a quem a represente, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar no local reservado para esse efeito a respectiva convocatória.

4 — Os dirigentes das organizações sindicais representativas dos trabalhadores da estabelecimento podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida à entidade patronal ou seu representante, com a antecedência mínima de seis horas.

5 — As entidades patronais cederão as instalações convenientes para as reuniões previstas neste artigo.

Artigo 64.º

Cedência de instalações

1 — Nos estabelecimentos com 100 ou mais trabalhadores, a entidade patronal colocará à disposição dos delegados sindicais, quando estes o requeiram, de forma permanente, um local situado no interior do estabelecimento ou na sua proximidade para o exercício das suas funções.

2 — Nos estabelecimentos com menos de 100 trabalhadores, a entidade patronal colocará à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local para o exercício das suas funções.

Artigo 65.º

Atribuição de horário a dirigentes e a delegados sindicais

1 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais poderão solicitar à direcção do estabelecimento de ensino a sua dispensa total ou parcial de serviço enquanto membros daqueles corpos gerentes.

2 — Para os membros das direcções sindicais de professores serão organizados horários nominais de acordo com as sugestões apresentadas pelos respectivos sindicatos.

3 — Na elaboração dos horários a atribuir aos restantes membros dos corpos gerentes das associações sindicais de professores e aos seus delegados sindicais ter-se-ão em conta as tarefas por eles desempenhadas no exercício das respectivas actividades sindicais.

Artigo 66.º

Quotização sindical

1 — Mediante declaração escrita do interessado, as entidades empregadoras efectuarão o desconto mensal das quotizações sindicais nos salários dos trabalhadores e remetê-las-ão às associações sindicais respectivas até ao dia 10 de cada mês.

2 — Da declaração a que se refere o número anterior constará o valor das quotas e o sindicato em que o trabalhador se encontra inscrito.

3 — A declaração referida no n.º 2 deverá ser enviada ao sindicato e ao estabelecimento de ensino respectivo, podendo a sua remessa ao estabelecimento de ensino ser feita por intermédio do sindicato.

4 — O montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para este efeito, devidamente preenchidos, donde consta o nome do estabelecimento de ensino, mês e ano a que se referem as quotas, nome dos trabalhadores por ordem alfabética,

número de sócio do sindicato, vencimento mensal e respectiva quota, bem como a sua situação de baixa ou cessação do contrato, se for caso disso.

Artigo 67.º

Greve

Os direitos e obrigações respeitantes à greve serão aqueles que, em cada momento, se encontrem consignados na lei.

CAPÍTULO XII

Comissão técnica paritária

Artigo 68.º

Constituição

1 — Dentro dos 30 dias seguintes à entrada em vigor deste contrato, será criada, mediante a comunicação de uma à outra parte e conhecimento ao Ministério do Trabalho, uma comissão paritária constituída por seis vogais, três em representação da associação patronal e três em representação das associações sindicais outorgantes.

2 — Por cada vogal efectivo será sempre designado um substituto.

3 — Representantes das associações patronais e sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julguem necessário, os quais não terão direito a voto.

4 — A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

Artigo 69.º

Competência

Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as disposições da presente convenção;
- b) Integrar os casos omissos;
- c) Proceder à definição e ao enquadramento das novas profissões;
- d) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação desta convenção;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões;
- f) Deliberar sobre a alteração da sua composição sempre com respeito pelo princípio da paridade.

Artigo 70.º

Funcionamento

1 — A comissão paritária funcionará, a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória enviada à outra parte com a antecedência mínima de oito dias, salvo casos de emergência, em que a antecedência mínima será de três dias, e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efectivos representantes de cada parte e só em questões constantes da agenda.

2 — Qualquer dos elementos componentes da comissão técnica poderá fazer-se representar nas reuniões da mesma mediante procuração bastante.

3 — As deliberações da comissão técnica serão tomadas por consenso; em caso de divergência insanável, recorrer-se-á a um árbitro escolhido de comum acordo.

4 — As despesas com a nomeação do árbitro são da responsabilidade de ambas as partes.

5 — As deliberações da comissão técnica passarão a fazer parte integrante da presente convenção logo que publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

6 — A presidência da comissão será rotativa por períodos de seis meses, cabendo, portanto, alternadamente a uma e a outra das duas partes outorgantes.

CAPÍTULO XIII

Disposições finais e transitórias

Artigo 71.º

Transmissão e extinção do estabelecimento

1 — O transmitente e o adquirente devem informar os trabalhadores, por escrito e em tempo útil antes da transmissão, da data e motivo da transmissão, das suas consequências jurídicas, económicas e sociais para os trabalhadores e das medidas projectadas em relação a estes.

2 — Em caso de transmissão de exploração a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho transmite-se para o adquirente.

3 — Se, porém, os trabalhadores não preferirem que os seus contratos continuem com a entidade patronal adquirente, poderão os mesmos manter-se com a entidade transmitente se esta continuar a exercer a sua actividade noutra exploração ou estabelecimento, desde que haja vagas.

4 — A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que os respectivos direitos sejam reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

5 — Para os efeitos do disposto no número anterior, deverá o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transmissão, manter afixado um aviso nos locais de trabalho e levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes, por meio de carta registada com aviso de recepção, a endereçar para os domicílios conhecidos no estabelecimento, que devem reclamar os seus créditos, sob pena de não se lhe transmitirem.

6 — No caso de o estabelecimento cessar a sua actividade, a entidade patronal pagará aos trabalhadores as indemnizações previstas na lei, salvo em relação àquelas que, com o seu acordo, a entidade patronal transferir para outra firma ou estabelecimento, aos quais deverão ser garantidos, por escrito, pela empresa cessante e pela

nova, todos os direitos decorrentes da sua antiguidade naquela cuja actividade haja cessado.

7 — Quando se verifique a extinção de uma secção de um estabelecimento de ensino e se pretenda que os trabalhadores docentes sejam transferidos para outra secção na qual o serviço docente tenha de ser prestado em condições substancialmente diversas, nomeadamente no que respeita a estatuto jurídico ou pedagógico, terão os trabalhadores docentes direito a rescindir os respectivos contratos de trabalho, com direito às indemnizações referidas no número anterior.

Artigo 72.º

Aplicação no tempo dos novos níveis salariais

1 — A entrada em vigor dos novos índices salariais — A9, A10, A11, B8, B9, B10, D9, D10, D11, E8, E9, G6, G7, G8, H8.0, H8.1, H8.2, H8.3, L9, L10, L11 e M9 — implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por eles abrangidos.

2 — Esta reclassificação não prejudica o direito dos trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 a auferir a retribuição correspondente à sua classificação nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente CCT, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta retribuição seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo as novas tabelas.

Artigo 73.º

Condições de trabalho

1 — Para efeitos de enquadramento e progressão nos níveis salariais de base previstos no artigo anterior é contado todo o tempo de serviço prestado nos ensinos público e privado.

2 — Efectuada e concluída a progressão nos níveis salariais de base previstos no artigo anterior no estabelecimento de ensino, os trabalhadores, no caso de ainda não estarem vinculados através de contratos de trabalho sem prazo a esse estabelecimento, serão titulares de direito de preferência na celebração de tais contratos, não podendo ser celebrados novos contratos de trabalho a prazo para a sua substituição.

3 — Os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais de base previstos no artigo anterior têm direito a frequentar acções de formação compatíveis com a sua qualificação académica e ou pedagógica, organizadas pelo estabelecimento de ensino em que prestam funções ou promovidas por outras entidades, para aprofundarem os seus conhecimentos científicos e pedagógicos.

ANEXO I

Definição de profissões e categorias profissionais

A — Trabalhadores em funções pedagógicas

Auxiliar de educação. — É o trabalhador com curso específico para o ensino pré-escolar que elabora planos de actividade de classe, submetendo-os à apreciação dos educadores de infância e colabora com estes no exercício da sua actividade.

Auxiliar pedagógico do ensino especial. — É o trabalhador habilitado com o curso geral do ensino secundário

ou equivalente e com o curso de formação adequado ou com, pelo menos, três anos de experiência profissional que acompanha as crianças em período diurno e ou nocturno dentro e fora do estabelecimento, participa na ocupação dos tempos livres, apoia as crianças ou jovens na realização de actividades educativas, dentro e ou fora da sala de aula, auxilia nas tarefas de prestação de alimentos, higiene e conforto.

Educador de infância. — É o trabalhador habilitado com curso específico e estágio que tem sob a sua responsabilidade a orientação de uma classe infantil. Organiza e aplica os meios educativos adequados em ordem ao desenvolvimento integral da criança: psicomotor, afectivo, intelectual, social, moral, etc. Acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais no sentido de se obter uma acção educativa integrada. É também designado por educador de infância o trabalhador habilitado por diploma outorgado pelo Ministério da Educação para o exercício das funções atrás descritas, desde que efectivamente as exerça ou como tal tenha sido contratado.

Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação. — É o trabalhador habilitado com o 12.º ano de escolaridade ou equivalente. Planeia, prepara, desenvolve e avalia as actividades de áreas específicas utilizando métodos e técnicas pedagógicas adequadas às necessidades dos utentes a que se destina. Para efeitos de reconversão profissional para esta categoria exige-se o 9.º ano de escolaridade ou equivalente e três anos de experiência em educação especial.

Prefeito. — É o trabalhador que, possuindo como habilitações mínimas o curso geral dos liceus ou equivalente oficial, desempenha as funções de acompanhar pedagogicamente os alunos na sala de estudo, nas refeições, no recreio, no repouso e nas camaratas.

Professor. — É o trabalhador que exerce a actividade docente em estabelecimento de ensino particular.

Psicólogo. — É o trabalhador com habilitação académica reconhecida como tal que estuda o comportamento e mecanismos mentais do homem, procede a investigação sobre problemas psicológicos em domínios tais como fisiológico, social, pedagógico e patológico, utilizando técnicas específicas em que, por vezes, colabora; analisa os problemas resultantes da interacção entre indivíduos, instituições e grupos; estuda todas as perturbações internas relacionais que afectem o indivíduo; investiga os factores diferenciados quer biológicos, ambientais e pessoais do seu desenvolvimento, assim como o crescimento progressivo das capacidades motoras e das aptidões intelectuais e sensitivas; estuda as bases fisiológicas do comportamento e mecanismos mentais do homem, sobretudo dos seus aspectos métricos. Pode investigar o ramo particular da psicologia-psicossociologia e psicopatologia, psicopedagogia, psicofisiologia ou ser especializado numa aplicação particular da psicologia como, por exemplo, o diagnóstico e tratamento de desvios da personalidade e de inadaptação sociais, em problemas psicológicos que surgem durante a educação e o desenvolvimento das crianças e jovens, ou em problemas psicológicos de ordem profissional, tais como da selecção, formação e orientação profissional dos trabalhadores e ser designado em conformidade.

Fisioterapeuta. — É o trabalhador habilitado com curso superior específico oficialmente reconhecido que trata e ou previne perturbações do funcionamento músculo-esquelético, cardiovascular, respiratório e neurológico, actuando igualmente no domínio da saúde mental. A sua intervenção processa-se numa perspectiva biopsicossocial e tem em vista a obtenção da máxima funcionalidade dos utentes. No seu desempenho, com base numa avaliação sistemática, planeia e executa programas específicos de intervenção, para o que utiliza, entre outros meios, o exercício físico, técnicas específicas de reeducação da postura e do movimento, terapias manipulativas, electroterapia e hidroterapia. Desenvolve acções e colabora em programas no âmbito da promoção e educação para a saúde.

Terapeuta da fala. — É o trabalhador habilitado com curso superior específico oficialmente reconhecido que avalia, diagnostica e trata as alterações da comunicação humana, verbal e não verbal, em crianças e adultos, competindo-lhes, igualmente, actuar a nível da prevenção dessas alterações. Estas alterações distribuem-se por problemas de voz, de articulação, de fluência e de linguagem, podendo ser de etiologia congénita ou adquirida. Em muitos casos a alteração da comunicação é resultante de situações patológicas como défices sensoriais, incapacidade física ou intelectual e outras; noutros casos é resultante de factores de ordem psicológica, familiar, cultural ou social.

Terapeuta ocupacional. — É o trabalhador habilitado com curso superior específico oficialmente reconhecido que orienta a participação da criança, do jovem e do adulto em actividades seleccionadas do tipo sensorial, perceptivo, cognitivo, motor, laboral e social, no sentido de diminuir ou corrigir patologias e habilitar ou facilitar a adaptação e funcionalidade do indivíduo na escola, família, trabalho e sociedade. Estabelece um diagnóstico identificando as áreas lesadas e ou as áreas subjacentes de disfunção neurológica e de maturação. Elabora um programa de intervenção individual seleccionando técnicas terapêuticas específicas, estratégias e actividades que facilitem o desenvolvimento normal e a aquisição de comportamentos adaptados. Selecciona e cria equipamento e material pedagógico e terapêutico de forma a compensar funções deficientes. Atendendo à sua formação específica, colabora na formação e orientação dos restantes técnicos de educação e na delimitação de programas e currículos educativos.

Assistente social. — É o técnico, licenciado em Serviço Social, cuja profissão com uma metodologia científica própria visa a resolução de problemas de integração social e de promoção existentes nos estabelecimentos. Estuda, planifica e define projectos de acordo com os princípios e linhas orientadoras do serviço social; procede à análise, estudo e diagnóstico das situações/problemas existentes no serviço. Programa e administra a sua actividade específica, tendo em vista os objectivos dos estabelecimentos e do serviço social. Assegura e promove a colaboração com o serviço social de outros organismos ou entidades, quer a nível oficial, quer existentes na comunidade.

Monitor/formador de reabilitação profissional. — É o trabalhador que ministra às pessoas com deficiência e ou dificuldades extremas de aprendizagem conhecimen-

tos teóricos e práticos, de várias áreas profissionais com vista à sua integração no mundo do trabalho. Além disso são atribuídos aos formandos noções educacionais que visam uma eficaz inserção social.

I — *Monitor/formador auxiliar*. — É o trabalhador com formação profissional adequada, 9.º ano de escolaridade e três anos de experiência profissional que colabora com o monitor principal ou especialista nas acções de formação e substitui-o nas suas faltas ou impedimentos.

II — *Monitor/formador principal*. — É o trabalhador com o 12.º ano do ensino secundário ou 9.º ano (ou equivalente) e curso de formação profissional do Instituto do Emprego e Formação Profissional ou curso das escolas profissionais ou 9.º ano e cinco anos de experiência profissional comprovada na respectiva área. Ministra cursos de formação a indivíduos portadores de deficiência, independentemente da sua tipologia ou grau, ou a indivíduos com problemas graves de aprendizagem. Elabora e desenvolve os programas e instrumentos práticos, técnicos e pedagógicos, necessários ao desenvolvimento e realização das acções de formação.

III — *Monitor/formador especialista*. — É o trabalhador com grau de licenciatura ou bacharelato, 11.º ano e técnico profissional da área, 9.º ano e curso profissional da área com formação homologada e certificada pelas entidades competentes. Tem todas as funções do monitor/formador principal, acrescida de coordenação e investigação que exige formação específica.

Técnico de actividades de tempos livres. — É o trabalhador habilitado com o 12.º ano de escolaridade ou equivalente. Actua junto de crianças em idade escolar, com vista à sua ocupação durante o tempo deixado livre pela escola, proporcionando-lhes ambiente adequado e actividades de carácter educativo; acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais e professores no sentido de obter uma acção educativa integrada.

Técnico profissional de laboratório. — É o trabalhador que presta assistência às aulas, prepara o material e mantém o laboratório em condições de funcionamento. Realiza sempre que necessário o inventário dos equipamentos.

B — Trabalhadores de escritório

Assistente administrativo. — É o trabalhador que utiliza processos e técnicas de natureza administrativa e comunicacional, pode utilizar meios informáticos a assegurar a organização de processos de informação para decisão superior. Pode ainda exercer tarefas como a orientação e coordenação técnica da actividade de profissionais qualificados.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo de movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da entidade patronal; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou dirige um departamento de serviço administrativo.

Contabilista. — É o trabalhador que organiza e dirige o departamento, divisão ou serviço de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação de circuitos contabilísticos analisando os diversos sectores da actividade patronal, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos de resultados da exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económica ou financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escritura dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os profissionais encarregados dessa execução, e fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora e certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração, gerência ou direcção ou a fornecer a serviços públicos; proceder ao apuramento de resultados dirigindo o encerramento de contas e o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros de registo, para se certificar da correcção da respectiva escrituração, e é o responsável pela contabilidade das empresas perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Técnico de contabilidade. — É o profissional que organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa: analisa a documentação contabilística, verificando a sua validade e conformidade, e separa-a de acordo com a sua natureza; classifica os documentos contabilísticos, em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, utilizando o plano oficial de contas do sector respectivo.

Efectua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respectivas contas, de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas e documentos e livros auxiliares e obrigatórios.

Contabiliza as operações da empresa, registando débitos e créditos: calcula ou determina e regista os impostos, taxas, tarifas a pagar; calcula e regista custos e proveitos; regista e controla as operações bancárias, extractos de contas, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes, fornecedores, ou outros devedores e credores e demais elementos contabilísticos incluindo amortizações e provisões.

Prepara, para a gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das actividades: preenche ou confere as declarações fiscais, e outra documentação, de acordo com a legislação em vigor; prepara dados contabilísticos úteis à análise da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente listagens de balancetes, balanços, extractos de conta, demonstrações de resultados e outra documentação legal obrigatória.

Recolhe os dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente planos de acção, inventários e relatórios.

Organiza e arquiva todos os documentos relativos à actividade contabilística.

Director de serviços administrativos. — É o trabalhador que participa na definição da política geral da empresa com o conhecimento de planificação e coordenação de uma ou mais funções da empresa. Pode exercer funções consultivas na organização da mesma e ou dirigir uma ou mais funções da empresa, nomeadamente financeira, administrativa e de pessoal.

Documentalista. — É o trabalhador que organiza o núcleo da documentação e assegura o seu funcionamento ou, inserido num departamento, trata a documentação tendo em vista as necessidades de um ou mais sectores da empresa; faz a selecção, compilação, codificação e tratamento da documentação; elabora resumos de artigos e de documentos importantes e estabelece a circulação destes e de outros documentos pelos diversos sectores da empresa; organiza e mantém actualizados os ficheiros especializados; promove a aquisição da documentação necessária aos objectivos a prosseguir. Pode fazer o arquivo e ou registo de entrada e saída de documentação.

Escriturário estagiário. — É o trabalhador que se prepara para escriturário, desempenhando a generalidade das tarefas que caracterizam a função de escriturário, incluindo a dactilografia de textos e o desempenho com outras máquinas próprias da função administrativa.

Escriturário. — É o trabalhador que redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, nomeadamente matrículas de alunos, serviços de exame e outros, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado. Examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena e prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição, facturação e regularização das compras e vendas, recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livro as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação superior; atende os candidatos às vagas existentes e informa-os das condições de admissão e efectua registos do pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

Técnico de informática. — Elabora o levantamento das áreas do sistema de informação da empresa tendo em vista o estudo para a sua informatização; elabora a análise necessária do desenvolvimento de aplicações informáticas; desenvolve a programação necessária à construção de aplicações informáticas, nomeadamente as referentes às actividades administrativas; define e selecciona o equipamento e os periféricos mais adequados a um posto de trabalho, seja isolado ou integrado em rede local; define e selecciona em conjunto com os utilizadores de *software* aplicável; instala, configura e mantém aplicações informáticas de forma a garantir o mais adequado funcionamento; configura e gere o sistema informático, bem como aplica as regras de acesso para cada um ou grupo de utilizadores; diagnostica as falhas do sistema tanto a nível de *software* como de *hardware* e toma as medidas adequadas ao seu pleno

funcionamento; participa com os utilizadores no arranque e exploração das aplicações.

Recepcionista. — É o trabalhador que recebe clientes e orienta o público transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para qualquer secção ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

Técnico de secretariado. — É o profissional que planeia e organiza a rotina diária e mensal da chefia/direcção, providenciando pelo cumprimento dos compromissos agendados: organiza a agenda, efectuando a marcação de reuniões, entrevistas e outros compromissos, tendo em conta a sua duração e localização e procedendo a eventuais alterações; organiza reuniões, elaborando listas de participantes, convocatórias, preparando documentação de apoio e providenciando pela disponibilização e preparação do local da sua realização, incluindo o equipamento de apoio; organiza deslocações, efectuando reservas de hotel, marcação de transporte, preparação de documentação de apoio e assegurando outros meios necessários à realização das mesmas.

Assegura a comunicação da chefia/direcção com interlocutores, internos e externos, em língua portuguesa ou estrangeira: recebe chamadas telefónicas e outros contactos, efectuando a sua filtragem em função do tipo de assunto, da sua urgência e da disponibilidade da chefia/direcção, ou encaminhamento para outros serviços; acolhe os visitantes e encaminha-os para os locais de reunião ou entrevista; contacta o público interno e externo no sentido de transmitir orientações e informações da chefia/direcção.

Organiza e executa tarefas relacionadas com o expediente geral do secretariado da chefia/direcção; selecciona, regista e entrega a correspondência urgente e pessoal e encaminha a restante a fim de lhe ser dada a devida sequência; providencia a expedição da correspondência da chefia/direcção; redige cartas/ofícios, memorandos, notas informativas e outros textos de rotina administrativa, a partir de informação fornecida pela chefia/direcção, em língua portuguesa ou estrangeira; efectua o processamento de texto da correspondência e de outra documentação da chefia/direcção; efectua traduções e retroversões de textos de rotina administrativa; organiza e executa o arquivo de documentação de acordo com o assunto ou tipo de documento, respeitando as regras e procedimentos de arquivo.

Executa tarefas inerentes à gestão e organização do secretariado: controla o material de apoio ao secretariado, verificando existências, detectando faltas e providenciando pela sua reposição; organiza processos, efectuando pesquisas e seleccionando documentação útil e pedidos externos e internos de informação; elabora e actualiza ficheiros de contactos, bem como outro tipo de informação útil à gestão do serviço.

Tesoureiro. — É o trabalhador que dirige a tesouraria, em escritórios com mais de uma caixa, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levan-

tamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Operador de reprografia. — É o trabalhador que faz a reprodução de documentos em utilização de equipamentos próprios, assegura a limpeza e manutenção dos mesmos e controla a gestão de *stocks* para o devido funcionamento da reprografia.

Técnico profissional de biblioteca e documentação. — É o trabalhador que procede ao registo, catalogação e armazenamento dos livros, atende ao público, faz a requisição de empréstimos de livros, participa em programas e actividades de incentivo e dinamização da leitura.

Técnico/licenciado/bacharel. — Estas categorias aplicam-se aos profissionais a cujas funções não corresponda categoria contratual específica:

Grau I:

- a) Executa trabalhos técnicos de limitada responsabilidade ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controlo de um outro quadro superior);
- b) Estuda a aplicação de técnicas que lhe são transmitidas;
- c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativas de orientação;
- d) Pode tomar decisões, desde que apoiadas em decisões técnicas definidas ou de rotina;
- e) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação de métodos e obtenção de resultados;
- f) Este profissional não tem funções de coordenação;

Grau II:

- a) Executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar a experiência acumulada na empresa e dar assistência a outrem;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo ser incumbido de tarefas parcelares e individuais de relativa responsabilidade;
- c) Deverá estar ligado à solução dos problemas, sem desatender aos resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Actua com funções de coordenação na orientação de grupos profissionais de nível inferior, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, e com controlo frequente; deverá receber assistência de outros profissionais mais qualificados, sempre que o necessite; quando ligado a projectos, não tem funções de coordenação;

- f) Não tem funções de chefia, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;

Grau III:

- a) Executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de deliberações, não requerendo necessariamente uma experiência acumulada na empresa;
- b) Poderá executar trabalhos específicos de estudo, projectos ou consultadoria;
- c) As decisões a tomar exigem conhecimentos profundos sobre o problema a tratar e têm normalmente grande incidência na gestão a curto prazo;
- d) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em questões complexas;
- e) Chefia e orienta profissionais de nível inferior;
- f) Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento sem exercício de chefia, podendo receber o encargo de execução de tarefas a nível de equipa de profissionais sem qualquer grau académico superior;

Grau IV:

- a) Supervisiona directa e continuamente outros profissionais com requerida experiência profissional ou elevada especialização;
- b) Coordena actividades complexas numa ou mais áreas;
- c) Toma decisões normalmente sujeitas a controlo e o trabalho é-lhe entregue com a indicação dos objectivos e das prioridades com interligação com outras áreas;
- d) Pode distribuir ou delinear trabalho, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de actividade e rever o trabalho de outros profissionais quanto à precisão técnica;

Grau V:

- a) Supervisiona várias equipas de que participam outros técnicos, integrando-se dentro das linhas básicas de orientação da empresa, da mesma ou de diferentes áreas, cuja actividade coordena, fazendo autonomamente o planeamento a curto e médio prazos do trabalho dessas equipas;
- b) Chefia e coordena equipas de estudo, de planificação e de desenvolvimento, tomando a seu cargo as realizações mais complexas daquelas tarefas, as quais lhe são confiadas com observância dos objectivos;
- c) Toma decisões de responsabilidade, passíveis de apreciação quanto à obtenção dos resultados;
- d) Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade, podendo dirigir o uso de equipamentos;

Grau VI:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directa sobre vários grupos em assuntos interligados, dependendo directamente dos órgãos de gestão;
- b) Investiga, dirigindo de forma permanente uma ou mais equipas de estudos integrados nas grandes linhas de actividade da empresa, o desenvolvimento das ciências, visando adquirir técnicas próprias ou de alto nível;
- c) Toma decisões de responsabilidade, equacionando o seu poder de decisão e ou de coordenação à política global de gestão e aos objectivos gerais da empresa, em cuja fixação participa;
- d) Executa funções de consultor no seu campo de actividade;
- e) As decisões que toma são e inserem-se nas opções fundamentais de carácter estratégico ou de impacte decisivo a nível global da empresa.

C — Trabalhadores electricistas

Oficial. — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

D — Trabalhadores de hotelaria

Cozinheiro-chefe. — É o trabalhador que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinheiro; elabora ou contribui para a elaboração das ementas, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os viveres existentes ou susceptíveis de aquisição, e requisita às secções respectivas os géneros de que necessita para a sua confecção; dá instruções ao pessoal da cozinha sobre a preparação e confecção dos pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir; acompanha o andamento dos cozinhados e assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e a limpeza de todas as secções de pessoal; mantém em dia o inventário de todo o material de cozinha; é o responsável pela conservação de todos os alimentos entregues à cozinha. Pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário dos consumos. Dá informações sobre quantidades necessárias às confecções dos pratos e ementas; é ainda o responsável pela boa confecção das respectivas refeições qualitativa e quantitativamente.

Cozinheiro. — É o profissional que armazena e assegura o estado de conservação das matérias-primas utilizadas no serviço de cozinha; prepara o serviço de cozinha, de forma a possibilitar a confecção das refeições necessárias; confecciona entradas, sopas, pratos de carne, de peixe, de marisco e de legumes, e outros alimentos, de acordo com receiptuários e em função da ementa estabelecida; articula com o serviço de mesa a satisfação dos pedidos de refeições e colabora em serviços especiais; efectua a limpeza e arrumação dos espaços, equipamentos e utensílios de serviço, verificando as existências e controlando o seu estado de conservação.

Dispenseiro. — É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos;

recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados, mantêm actualizados os registos; verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição. Pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos. Clarifica (por filtragem ou colagem) e engarrafa vinhos de pasto ou outros líquidos.

Empregado de balcão ou bar. — É o trabalhador que se ocupa do serviço de balcão, servindo directamente as preparações de cafetaria, bebidas e doçaria para consumo local, cobra as respectivas importâncias e observa as regras de controlo aplicáveis; colabora nos trabalhos de asseio e na arrumação da secção; elabora os inventários periódicos das existências da mesma secção.

Empregado de camarata. — É o trabalhador que se ocupa do asseio, arranjo e decoração dos aposentos quando não houver pessoal próprio e também dos andares e locais de estar e respectivos acessos, assim como do recebimento e entregas de roupas dos alunos e ainda de troca de roupas de serviço.

Empregado de mesa. — É o trabalhador que serve refeições, limpa os aparadores e guarnece-os com todos os utensílios necessários, põe a mesa, colocando toalhas e guardanapos, pratos, talheres, copos e recipientes com condimentos, apresenta a ementa e fornece, quando solicitadas, informações acerca dos vários tipos de pratos e vinhos, anota os pedidos ou fixa-os mentalmente e transmite às secções respectivas; serve os diversos pratos, vinhos e outras bebidas; retira e substitui a roupa e a loiça servidas; recebe a conta ou envia-a à secção respectiva para debitar; levanta ou manda levantar as mesas. Pode trabalhar em refeitórios de empresa que sirvam refeições ao pessoal.

Empregado de refeitório. — É o trabalhador que executa nos diversos sectores de um refeitório trabalhos relativos ao serviço de refeições; prepara as salas, levando e dispondo as mesas e cadeiras da forma mais conveniente; coloca nos balcões e nas mesas pão, fruta, sumos e outros artigos de consumo; recebe e distribui refeições; levanta tabuleiros das mesas e transporta-os para a copa; lava louça, recipientes e outros utensílios. Pode proceder a serviços de preparação das refeições embora não confeccionando. Executa ainda os serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

Encarregado de refeitório ou bar. — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório ou bar, requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a qualidade e quantidade das refeições e elabora mapas explicativos das refeições fornecidas, para posterior contabilização. Pode ainda ser

encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem, em quantidade e qualidade, com os descritos nas requisições.

E — Trabalhadores de vigilância e portaria, limpeza e similares

Auxiliar de acção educativa. — É o trabalhador que desempenha as seguintes funções:

- Colabora com os trabalhadores docentes dando apoio não docente;
- Vigia os alunos durante os intervalos lectivos e nas salas de aula sempre que necessário;
- Acompanha os alunos em transportes, refeições, recreios, passeios, visitas de estudo ou outras actividades;
- Vigia os espaços do colégio, nomeadamente fazendo o controlo de entradas e saídas;
- Colabora na medida das suas capacidades e em tarefas não especializadas na manutenção das instalações;
- Assegura o asseio permanente das instalações que lhe estão confiadas;
- Presta apoio aos docentes das disciplinas com uma componente mais prática na manutenção e arrumação dos espaços e materiais;
- Assegura, nomeadamente nos períodos não lectivos, o funcionamento dos serviços de apoio, tais como: reprografia, papelaria, bufete e PBX.

Empregado de limpeza. — É o trabalhador que desempenha o serviço de limpeza das instalações, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpeza e informações.

Contínuo. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos e de endereçamento e fazer recados.

Guarda. — É o trabalhador cuja actividade é velar pela defesa e conservação das instalações e valores confiados à sua guarda, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

Vigilante. — É o trabalhador que desempenha as seguintes funções: colabora com os trabalhadores docentes, dando apoio não docente, vigia os alunos durante os períodos de repouso e no pavilhão das aulas; assiste os alunos em transportes, refeições, recreios, passeios ou visitas de estudo.

Jardineiro. — É o trabalhador que cuida das plantas, árvores, flores e sebes, podendo também cuidar da conservação dos campos de jogos.

Paquete. — É o trabalhador, menor de 18 anos, que presta unicamente os serviços referidos na definição das funções de contínuo.

Porteiro. — É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas dos alunos e do pessoal ou visitantes das instalações e das mercadorias e receber correspondência.

Costureiro. — É o trabalhador que cose manualmente ou à máquina peças de vestuário.

Encarregado de rouparia. — É o trabalhador responsável pela distribuição da roupa e pela existência da mesma. Deve fazer inventários periódicos.

Engomadeiro. — É o trabalhador que passa a ferro, alisa peças de vestuário e outros artigos semelhantes, utilizando uma prensa, dobra as peças e arruma-as nos locais.

Lavadeiro. — É o trabalhador que lava as peças de vestuário à mão ou à máquina, devendo carregar ou descarregar as peças da respectiva máquina.

F — Trabalhadores rodoviários

Motorista de veículos ligeiros. — É o trabalhador que conduz veículos automóveis de até nove passageiros, incluindo o motorista, ou de mercadorias, seguindo percursos estabelecidos e atendendo à segurança e comodidade dos mesmos. Percorre os circuitos estabelecidos de acordo com os horários estipulados, efectua as manobras e os sinais luminosos necessários à circulação, regula a sua velocidade tendo em atenção o cumprimento dos horários, cuida do bom estado de funcionamento desse veículo, previne quanto à necessidade de revisões e reparações de avarias, zela sem execução pela boa conservação e limpeza do veículo, verifica os níveis de óleo e de água e provê a alimentação combustível dos veículos que lhe sejam entregues segundo o que acorda com o empregador.

Motorista de pesados de mercadorias. — É o trabalhador que conduz veículos automóveis com mais de 3500 kg de carga, possuindo para o efeito carta de condução profissional, cuida do bom estado de funcionamento desse veículo, previne quanto à necessidade de revisões e reparações de avarias, zela sem execução pela boa conservação e limpeza do veículo, verifica os níveis de óleo e de água, etc., provê a alimentação combustível dos veículos que lhe sejam entregues segundo o que acorda com o empregador, podendo também executar as suas funções em veículos ligeiros.

Motorista de serviço público. — É o trabalhador que conduz veículos automóveis de mais de nove passageiros, segundo percursos estabelecidos e atendendo à segurança e comodidade dos mesmos. Percorre os circuitos estabelecidos de acordo com os horários estipulados, efectua as manobras e os sinais luminosos necessários à circulação, regula a sua velocidade tendo em atenção o cumprimento dos horários, zela sem execução pela boa conservação e limpeza do veículo, verifica os níveis de óleo e de água, podendo também executar as suas funções em veículos ligeiros.

G — Telefonistas

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior; responde, quando necessário, às informações pedidas sem sair do seu local de trabalho; cuida do bom estado de funcionamento dos aparelhos telefónicos entregues à sua guarda, quer por

acção directa, quer tomando a iniciativa de prevenir quem de direito para que seja chamado um técnico, sendo caso disso.

H — Enfermeiros

Enfermeiro. — É o trabalhador portador de carteira profissional e habilitado com o diploma do curso de enfermagem ou seu equivalente legal. No âmbito da formação técnico-pedagógica do curso de enfermagem, e em colaboração com outras profissões de saúde, tem como objectivo ajudar os indivíduos, sãos ou doentes, a desenvolver e manter um nível de vida são, a prevenir ou tratar precocemente os estados de doença, a recuperar a saúde dos indivíduos, através da aplicação judiciosa de técnicas e processos de cuidados, convenientes a cada caso.

I — Trabalhadores da construção civil

Carpinteiro. — É o trabalhador que constrói, monta e repara estruturas de madeira e equipamento utilizando ferramentas manuais ou mecânicas.

Pedreiro. — É o trabalhador que levanta e reveste maciços de alvenaria de pedra, tijolo ou de outros blocos e realiza coberturas com telha, utilizando argamassas e manejando ferramentas, tais como colheres de ofício, trolha, picão e fios de alinhamento.

Pintor. — É o trabalhador que aplica camadas de tinta, verniz ou outros produtos afins, principalmente sobre superfícies de estuque, reboco, madeira e metal para as proteger e decorar, utilizando pincéis de vários tamanhos, rolos, outros dispositivos de pintura e utensílios apropriados.

Ajudante de carpinteiro. — É o trabalhador que auxilia na construção, montagem e reparação de estruturas de madeira e equipamento utilizando ferramentas manuais e mecânicas.

Reclassificação

a) Técnico de serviço social — esta categoria é extinta, sendo os trabalhadores reclassificados horizontalmente em assistente social.

ANEXO II

Condições específicas e carreiras profissionais

A — Trabalhadores administrativos e de serviços de apoio à docência

I — Admissão

1 — São condições de admissão as habilitações escolares mínimas obrigatórias correspondentes à idade de nascimento, a habilitação profissional, quando for caso disso, e o certificado de aptidão profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão.

2 — As condições de admissão para o desempenho de tarefas altamente qualificadas são o curso do ensino secundário correspondente à data de nascimento, a habilitação profissional, quando for caso disso, e o certificado de habilitação profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão.

3 — A admissão de técnicos habilitados com curso superior, quando feita para o exercício de funções da

sua especialidade, obriga à sua classificação como técnico licenciado ou técnico bacharel:

- a) No grau III — para os licenciados, após um período experimental máximo de oito meses no grau II;
- b) No grau II — para os bacharéis, após um período experimental máximo de oito meses no grau I, ascendendo, porém, ao grau III somente após terem completado dois anos de permanência no grau II.

4 — Os trabalhadores são classificados em assistentes administrativos após um período de oito anos no desempenho da função de escriturário ou em resultado de aproveitamento em curso de formação profissional adequado, cuja frequência haja sido da iniciativa da entidade patronal respectiva.

5 — Nas profissões com mais de três graus, os trabalhadores são qualificados de acordo com os perfis profissionais estabelecidos para os graus IV, V e VI previstos neste CCT.

II — Carreira profissional

1 — A sujeição à autoridade e direcção do empregador por força da celebração de contrato de trabalho não pode prejudicar a autonomia técnica inerente à actividade para que o trabalhador foi contratado.

2 — Todas as profissões poderão ter um período de estágio ou de adaptação no grau I, igual ao tempo de duração do período experimental, de acordo com a sua qualificação, sendo que, para o técnico habilitado com um bacharelato, o estágio será feito no grau I-B e, para o técnico habilitado com uma licenciatura, o estágio será feito no grau I-A.

3 — As disposições previstas no número anterior são aplicáveis em todos os casos de evolução vertical com especial relevo na passagem de categorias ou profissões qualificadas para categorias ou profissões altamente qualificadas dentro do mesmo agrupamento profissional, tendo em conta os títulos profissionais adquiridos que certifiquem a aptidão dos trabalhadores para esses postos de trabalho.

4 — A progressão vertical do grau III ao grau I, dentro do grupo profissional do trabalhador, pode ser proposta pelo empregador ou pelo trabalhador após o decurso de três anos de permanência no último grau (III) ou nove anos de carreira profissional.

5 — As funções de direcção ou coordenação, quando existirem, deverão integrar o enquadramento das profissões em níveis de qualificação e a estrutura de retribuições.

6 — O escriturário estagiário, após dois anos de permanência na categoria, ascende a escriturário I.

III — Disposições especiais

1 — A promoção do grau I ao grau II é feita no período máximo de três anos de exercício profissional no mesmo estabelecimento de ensino, salvo se o empregador deduzir oposição fundamentada por escrito ou antecipar a promoção.

2 — A partir do grau II, a promoção do trabalhador é da competência, a todo o tempo, do empregador, podendo o trabalhador apresentar proposta nesse sentido após o decurso de três anos de permanência no último grau, desde que acompanhada de currículo pro-

fissional desses últimos três anos de actividade, onde conste a obtenção de certificados profissionais ou académicos obtidos.

3 — Os trabalhadores de apoio pedagógico mudam de nível salarial de cinco em cinco anos de bom e efectivo serviço, salvo se o empregador deduzir oposição fundamentada por escrito ou antecipar a promoção.

B — Trabalhadores de hotelaria

I — Economato ou despensa

O trabalho desta secção deverá ser executado por pessoal de categoria não inferior a despenseiro.

II — Condições básicas de alimentação

1 — Aos trabalhadores de hotelaria será garantida a alimentação em espécie, que será de qualidade e abundância iguais às dos normais destinatários.

2 — Aos profissionais que trabalhem para além das 23 horas e até às 2 horas da manhã será fornecida ceia completa.

3 — O pequeno-almoço terá de ser tomado até às 9 horas.

4 — Ao profissional que necessitar de alimentação especial, esta ser-lhe-á fornecida em espécie.

C — Trabalhadores de vigilância e portaria, limpeza e actividades similares

I — Acesso

1 — Os paquetes, contínuos, porteiros, guardas, serventes de limpeza e vigilância, logo que completem o 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, estarão em situação de preferência nas vagas abertas no escritório ou noutros serviços da escola.

2 — Os paquetes, logo que atinjam os 18 anos de idade, passam a contínuos, sem prejuízo do estabelecido no número anterior.

D — Motoristas

I — Condições específicas

As condições mínimas de admissão são:

Ter as habilitações exigidas por lei;
Possuir carta de condução profissional.

II — Livretes de trabalho

1 — Os trabalhadores motoristas terão de possuir um livrete de trabalho:

- a) Para registar todos os períodos da trabalho diário, o trabalho extraordinário, o prestado em dias de descanso semanal ou feriados no caso de utilizarem o horário móvel;
- b) Para registo do trabalho extraordinário e para o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados ou se estiverem sujeitos a horário fixo.

2 — Os livretes são pessoais e intransmissíveis e apenas adquiridos no sindicato do distrito onde o trabalhador tiver o seu local de trabalho.

3 — A passagem de um livrete para substituição do outro que tenha sido extraviado implica para o trabalhador uma taxa suplementar.

4 — Se o extravio se verificar por facto imputável à empresa, será responsável pelo pagamento da taxa referida no n.º 3.

5 — Os encargos com a aquisição, bem como a requisição de livretes, serão suportados pela empresa.

III — Horário móvel

1 — Entende-se por horário móvel aquele em que, respeitando o cômputo diário e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia em conformidade com as exigências de serviço, respectivamente entre as 7 e as 21 horas.

2 — Os períodos de trabalho serão anotados em livrete de trabalho próprio, que deverá acompanhar sempre o trabalhador e será fornecido pela empresa.

3 — A empresa avisará de véspera o trabalhador que pratique este tipo de horário e diligenciará fazê-lo o mais cedo possível, assegurando ao trabalhador interessado qualquer contacto, mesmo telefónico, mas nunca com a antecedência de doze horas efectivas.

4 — Entre o fim de um período de trabalho e o início do seguinte mediarão pelo menos dez horas.

E — Monitor/formador de reabilitação profissional

Regime especial de promoção e acesso de monitor/formador principal a monitor/formador especialista:

Licenciatura ou bacharelato ou seis anos de monitor/formador principal e com formação específica na área de coordenação e monitoragem de recursos humanos;

12.º ano, 11.º ano e técnico profissional da área ou nove anos de monitor/formador principal e com formação específica na área de coordenação e monitoragem de recursos humanos;

9.º ano e curso profissional da área ou 12 anos de monitor/formador principal e com formação específica na área de coordenação e monitoragem de recursos humanos.

ANEXO III

Avaliação de desempenho dos trabalhadores com funções pedagógicas

Artigo 1.º

Âmbito

1 — O presente regulamento de avaliação de desempenho aplica-se a todos os trabalhadores com funções pedagógicas que se encontrem integrados na carreira.

2 — A avaliação de desempenho resultante do presente regulamento releva para efeitos de progressão na carreira no âmbito do presente CCT.

3 — O presente regulamento de avaliação de desempenho não é aplicável ao exercício da função de direcção pedagógica, considerando-se que o serviço é bom e efectivo enquanto durar o exercício de tais funções.

Artigo 2.º

Princípios

1 — O presente regulamento de avaliação de desempenho desenvolve-se de acordo com os princípios cons-

tantes da Lei de Bases do Sistema Educativo, da Lei de Bases do Ensino Particular e Cooperativo e do Estatuto do Ensino Particular e Cooperativo.

2 — A avaliação de desempenho tem como referência o projecto educativo de cada estabelecimento de ensino.

Artigo 3.º

Objecto

1 — O processo de avaliação tem por objecto o desempenho do trabalhador ao longo de um ano.

2 — Por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, o processo de avaliação de desempenho pode referir-se ao desempenho do trabalhador ao longo de um período de dois anos.

Artigo 4.º

Avaliação

1 — São objecto de avaliação três domínios de competências do trabalhador: *i*) competências para leccionar; *ii*) competências profissionais e de conduta; e *iii*) competências sociais e de relacionamento.

2 — No caso de trabalhadores com funções de coordenação ou chefia, é ainda objecto de avaliação o domínio de competências de gestão.

3 — Cada domínio compreende diversas ordens de competências, sendo cada uma destas avaliada mediante a verificação dos indicadores constantes das grelhas de avaliação.

4 — A cada ordem de competências é atribuída uma classificação na escala de 1 a 5.

5 — Ao avaliar cada ordem de competências, o avaliador terá de ter em conta a existência de evidências que suportem o valor que lhe é atribuído.

6 — A avaliação de cada ordem de competências será suportada por uma fundamentação inserta no local próprio da grelha de avaliação.

7 — O nível de desempenho atingido pelo trabalhador é determinado da seguinte forma:

É calculada a média da classificação obtida em cada ordem de competência;

Ao valor obtido é atribuído um nível de desempenho nos termos da seguinte escala:

1 e 2 = nível de desempenho insuficiente;

3 = nível de desempenho suficiente;

4 e 5 = nível de desempenho bom.

8 — A ponderação de cada ordem de competência é 1, podendo no entanto a direcção pedagógica, até ao início das actividades lectivas, dando disso conhecimento expresso, atribuir a ponderação de 1,05 a até duas ordens de competências.

9 — Os cálculos são efectuados com valores até à centésima, sendo o valor da média total referido no n.º 7 arredondado à unidade.

Artigo 5.º

Sujeitos

1 — O processo de avaliação inicia-se pela apresentação perante a direcção pedagógica da auto-avaliação elaborada pelo trabalhador.

2 — A avaliação final é da responsabilidade da direcção pedagógica, que a realiza com base na auto-avaliação do trabalhador.

3 — A direcção pedagógica poderá nomear uma comissão de avaliação para realizar os actos de avaliação da sua competência.

4 — A classificação do ano de serviço como *Bom* para efeitos de progressão na carreira depende de ratificação pelo representante da entidade titular do estabelecimento.

5 — A ratificação referida no número anterior respeita apenas à classificação do tempo como bom e efectivo para progressão na carreira e não à atribuição da avaliação de *Insuficiente*, *Suficiente* ou *Bom*.

Artigo 6.º

Procedimento de avaliação

1 — O procedimento inicia-se mediante a entrega da auto-avaliação realizada nos termos do presente regulamento, pelo trabalhador à direcção pedagógica do estabelecimento, até ao último dia útil do mês de Junho.

2 — A não entrega pelo trabalhador do seu relatório de auto-avaliação implica, para efeitos de progressão na carreira, a não contagem do tempo de serviço do ano a que respeitaria.

3 — Com base na auto-avaliação referida no número anterior, a direcção pedagógica procede à avaliação do trabalhador, devendo, sempre que esta não coincida significativamente com a auto-avaliação do trabalhador, realizar uma entrevista de avaliação com o objectivo de tentar apurar os motivos desta diferença.

4 — Até ao dia 10 de Setembro, a direcção pedagógica apresenta a sua avaliação do trabalhador ao representante da entidade titular do estabelecimento para ratificação nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 5.º

5 — O representante da entidade titular do estabelecimento deve, no prazo de 10 dias, ratificar a avaliação ou pedir esclarecimentos.

6 — Os esclarecimentos devem ser prestados no prazo de 10 dias após o que o representante da entidade titular do estabelecimento se pronuncia, imediata e definitivamente, ratificando ou rejeitando a avaliação.

7 — A avaliação e respectiva ratificação ou rejeição devem ser comunicadas ao trabalhador no prazo de cinco dias após a decisão referida no número anterior.

8 — Sempre que a avaliação da direcção pedagógica e ou a decisão do representante da entidade titular impliquem a não classificação do ano de serviço como bom

e efectivo para efeitos de progressão na carreira, tendo a auto-avaliação sido em sentido contrário, aquelas deverão ser fundamentadas de forma circunstanciada.

Artigo 7.º

Resultado da avaliação

1 — Releva para progressão na carreira, nos termos do artigo 42.º do CCT, o tempo de serviço cujo desempenho seja avaliado como *Bom*.

2 — No caso de trabalhadores com menos de 10 anos de serviço, o tempo de serviço cujo desempenho seja avaliado como *Suficiente* também releva para progressão na carreira, nos termos do artigo 42.º do CCT, desde que os anos de permanência no escalão correspondente ao nível em que o trabalhador está inserido sejam maioritariamente avaliados com *Bom*.

3 — Nos primeiros três anos de serviço, dado que o trabalhador está em fase de iniciação à função docente, releva para progressão na carreira, nos termos do artigo 42.º do CCT, o tempo de serviço cujo desempenho seja avaliado como *Suficiente*.

Artigo 8.º

Recursos

1 — Sempre que a avaliação do ano de serviço não seja considerado bom para efeitos de progressão na carreira, o trabalhador poderá recorrer da decisão nos termos do disposto nos números seguintes.

2 — O procedimento de recurso inicia-se mediante notificação do trabalhador à entidade patronal de que deseja uma arbitragem, indicando desde logo o seu árbitro e respectivos contactos e juntando as suas alegações de recurso.

3 — As alegações deverão conter a indicação expressa dos parâmetros do relatório de avaliação com cuja classificação o trabalhador discorda e respectivos fundamentos, nomeadamente os factos concretos que infirmam tal classificação.

4 — A notificação referida no n.º 2 deverá ser efectuada no prazo de 15 dias após a notificação da decisão de não classificação do ano de serviço como bom e efectivo.

5 — A entidade titular dispõe do prazo de 15 dias para nomear o seu árbitro e contra-alegar, notificando o trabalhador e o árbitro nomeado pelo trabalhador da identificação e contactos do seu árbitro e das suas contra-alegações.

6 — No prazo de cinco dias após a notificação referida no número anterior, os dois árbitros reúnem-se para escolher um terceiro árbitro.

7 — Os árbitros desenvolvem as diligências que entenderem necessárias para preparar a decisão, sem formalidades especiais, tendo de a proferir e notificar às

partes no prazo de 30 dias, salvo motivo relevante que os árbitros deverão invocar e descrever na sua decisão.

8 — Qualquer das partes poderá recorrer da decisão da arbitragem para os tribunais nos termos gerais de direito.

9 — Cada parte suportará os custos com o seu árbitro, sendo os custos com o terceiro árbitro suportados em partes iguais por ambas as partes.

Artigo 9.º

Questões finais e transitórias

1 — No ano da contratação, quando o trabalhador tiver tempo de serviço inferior a um ano ou múltiplos de um ano, apenas ficará sujeito a avaliação de desempenho a partir do momento em que completar esse ano ou múltiplo.

2 — Durante os primeiros três anos de aplicação do processo de avaliação de desempenho no estabelecimento, o recurso à arbitragem referida no artigo 8.º é condição obrigatória para o recurso judicial.

3 — Durante o mesmo período, as entidades patronais obrigam-se a nomear o seu árbitro a partir de uma lista elaborada pela AEEP e os trabalhadores obrigam-se a nomear o seu árbitro a partir de uma lista elaborada pelos sindicatos outorgantes.

A — Escala

1 — *Inadequado*:

Muito pouco desenvolvido;
Os aspectos fundamentais da competência não são demonstrados;
Para atingir o nível adequado necessita, em elevado grau, de formação em aspectos básicos, treino prático e acompanhamento.

2 — *Pouco adequado*:

Alguns aspectos fundamentais da competência não são demonstrados de modo consistente;
Para atingir o nível adequado necessita de formação específica, treino prático e acompanhamento.

3 — *Adequado*:

Desenvolvido;
Corresponde, em termos globais, às exigências da competência;
Genericamente, os indicadores da competência são demonstrados, com algumas excepções, nalguns aspectos secundários;
Necessita de treino prático e acompanhamento complementares.

4 — *Muito adequado*:

Muito desenvolvido;
Corresponde aos indicadores da competência, com raríssimas excepções, nalguns aspectos secundários.

5 — *Excelente:*

Plenamente desenvolvido;
Corresponde, sem excepção, às exigências da competência, ocasionalmente ultrapassa-as.

B — Quadro de domínios e ordens de competências

O domínio das competências para leccionar compreende as seguintes ordens de competências:

- 1) Conhecimentos científicos e didáticos;
- 2) Promoção da aprendizagem pela motivação e responsabilização dos alunos;
- 3) Plasticidade (flexibilidade e capacidade de adaptação);
- 4) Identificação e vivência do projecto educativo;
- 5) Comunicação;
- 6) Planeamento;
- 7) Procura de informação e actualização de conhecimentos;
- 8) Avaliação.

O domínio das competências profissionais e de conduta compreende a seguinte ordem de competências:

- 1) Trabalho de equipa e cooperação interáreas.

O domínio das competências sociais e de relacionamento compreende as seguintes ordens de competências:

- 1) Relação com os alunos e encarregados de educação;
- 2) Envolvimento com a comunidade educativa.

O domínio das competências de gestão compreende as seguintes ordens de competências:

- 1) Liderança;
- 2) Motivação;
- 3) Delegação;
- 4) Planeamento e controlo;
- 5) Estratégia;
- 6) Gestão da inovação.

Grelhas de avaliação de desempenho

Domínio	Ordens de competência	Indicadores
Competências para leccionar	1 — Conhecimentos científicos e didáticos.	1 — Evidência o conhecimento das matérias. 2 — Explica com clareza as áreas do seu domínio científico. 3 — Apresenta informação (científica) precisa e actualizada. 4 — Procura abordagens para ajudar o desenvolvimento cognitivo, afectivo e social do aluno. 5 — Procura conhecimentos sobre o pensamento, tendências e práticas inovadoras na educação.
	2 — Promoção da aprendizagem pela motivação e responsabilização dos alunos.	1 — Apoia os alunos na aquisição de novas competências. 2 — Motiva os alunos para a melhoria. 3 — Utiliza práticas que promovem o desenvolvimento e aprofundamento de competências. 4 — Sistematiza procedimentos e tarefas de rotina para comprometer os alunos em várias experiências de aprendizagem. 5 — Promove a auto-estima do aluno, com reforço positivo. 6 — Apoia os alunos no desenvolvimento e utilização de formas de avaliar criticamente a informação.
	3 — Plasticidade (flexibilidade e capacidade de adaptação).	1 — Usa várias estratégias para fazer face a diferentes modos de aprendizagem dos alunos. 2 — Quando selecciona os recursos, considera as necessidades individuais de cada aluno, o ambiente de aprendizagem e as competências a desenvolver. 3 — Conhece os processos relacionados com a educação especial e providencia as experiências adequadas para o sucesso do aluno (quando aplicável e tendo formação). 4 — Dá informação fundamentada sobre os trabalhos propostos aos alunos. 5 — Utiliza uma variedade de recursos adequados para aperfeiçoar a aprendizagem dos alunos.
	4 — Identificação e vivência do projecto educativo.	1 — Segue as linhas orientadoras do projecto educativo e usa a metodologia preconizada. 2 — Estimula a aquisição dos valores propostos no projecto educativo da escola.
	5 — Comunicação	1 — Demonstra proficiência na utilização da vertente escrita da língua portuguesa. 2 — Demonstra proficiência na utilização da vertente oral da língua portuguesa. 3 — Promove, no âmbito da sua área disciplinar, o bom uso da língua. 4 — Promove competências eficazes de comunicação.

Domínio	Ordens de competência	Indicadores
Competências para leccionar	6 — Planeamento	1 — Desenvolve, com os alunos, expectativas atingíveis para as aulas. 2 — Gere o tempo de ensino de uma forma a cumprir os objectivos propostos. 3 — Faz ligações relevantes entre as planificações das aulas diárias e as planificações de longo prazo. 4 — Planifica adequadamente os temas das aulas. 5 — Planifica adequadamente as aulas. 6 — Modifica planificações para se adaptar às necessidades dos alunos, tornando os tópicos mais relevantes para a vida e experiência dos alunos. 7 — Acompanha a planificação do seu grupo disciplinar.
	7 — Procura de informação e actualização de conhecimentos.	1 — Utiliza, apropriadamente, as tecnologias da informação e da comunicação para melhorar o ensino/aprendizagem. 2 — Promove, sempre que possível, a utilização destas novas tecnologias de informação pelos alunos. 3 — Mantém um registo das suas experiências de aprendizagem relacionando-as com os contextos educacionais. 4 — Explora formas de aceder e utilizar a pesquisa sobre educação. 5 — Participa em acções de formação propostas pela escola.
	8 — Avaliação	1 — Alinha as estratégias de avaliação com os objectivos de aprendizagem. 2 — Utiliza o trabalho do aluno para diagnosticar dificuldades de aprendizagem que corrige adequadamente. 3 — Aplica adequadamente os instrumentos e as estratégias de avaliação, tanto a curto como a longo prazos. 4 — Utiliza uma variedade de técnicas de avaliação. 5 — Utiliza a comunicação contínua para manter tanto os alunos como os pais informados e para demonstrar o progresso do aluno. 6 — Modifica os processos de avaliação para assegurar que as necessidades dos alunos especiais ou as excepções de aprendizagem são correspondidas. 7 — Integra a auto-avaliação como estratégia reguladora da aprendizagem do aluno.
Competências profissionais e de conduta.	1 — Trabalho de equipa e cooperação interáreas.	1 — Partilha novas aquisições de conhecimentos científicos com os colegas. 2 — Trabalha cooperativamente com os colegas para resolver questões relacionadas com alunos, as aulas e a escola. 3 — Participa nos diversos grupos de trabalho da escola (grupos por disciplina, etc.). 4 — Toma a iniciativa de criar actividades lúdico/pedagógicas pluridisciplinares na escola. 5 — Participa em actividades lúdico/pedagógicas pluridisciplinares na escola.
Competências sociais e de relacionamento.	1 — Relação com os alunos e encarregados de educação.	1 — Demonstra preocupação e respeito para com os alunos, mantendo interacções positivas. 2 — Promove, entre os alunos, interacções educadas e respeitadas. 3 — Tem capacidade para lidar com comportamentos inadequados dos alunos. 4 — Mantém um canal de comunicação informal, de abertura e de proximidade com os alunos. 5 — Aplica o conhecimento sobre o desenvolvimento físico, social e cognitivo dos alunos. 6 — Conhece, explica e implementa eficazmente os regulamentos existentes. 7 — Demonstra ter bom relacionamento com os encarregados de educação. 8 — Promove um ambiente disciplinado. 9 — Promove o compromisso efectivo dos encarregados de educação na concretização de estratégias de apoio à melhoria e sucesso dos alunos. 10 — Mobiliza valores e outras componentes dos contextos culturais e sociais, adoptando estratégias pedagógicas de diferenciação, conducentes ao sucesso de cada aluno.
	2 — Envolvimento com a comunidade educativa.	1 — Demonstra estar integrado na comunidade educativa. 2 — Reconhece e releva os esforços e sucessos de outros (elementos da comunidade educativa). 3 — Inicia contactos com outros profissionais e agentes da comunidade para apoiar os alunos e as suas famílias, quando adequado. 4 — Cria oportunidades adequadas para os alunos, seus pais e membros da comunidade partilharem a sua aprendizagem, conhecimentos e competências com outros, na sala de aula ou na escola.

Domínio	Ordens de competência	Indicadores
Competências de gestão	1 — Liderança	1 — Adapta o seu estilo de liderança às diferentes características dos colaboradores. 2 — Favorece a autonomia progressiva do colaborador. 3 — Obtém o cumprimento das suas orientações através de respeito e adesão. 4 — É um exemplo de comportamento profissional para a equipa. 5 — No caso de estar nas suas funções, identifica e promove situações que requerem momentos formais de comunicação com alunos, encarregados de educação.
	2 — Motivação	1 — Dá apoio e mostra-se disponível sempre que alguém necessita. 2 — Elogia com clareza e de modo proporcionado. 3 — Mostra apreço pelo bom desempenho dos seus colaboradores.
	3 — Delegação	1 — Delega todas as tarefas e responsabilidades em que tal é adequado. 2 — Promove a delegação desafiante, proporcionando assim oportunidades de desenvolvimento individual dos seus colaboradores. 3 — Ao delegar deixa claro o âmbito de responsabilidade, os recursos e o objectivo final. 4 — Responsabiliza os delegados pelo resultados das tarefas atribuídas. 5 — Controla em grau adequado.
	4 — Planeamento e controlo	1 — Elabora planos, documentados, para as e principais actividades, rentabilizando os recursos humanos e materiais. 2 — Baseia o seu planeamento em previsões realistas, definindo calendários, etapas e subobjectivos e pontos de controlo das actividades em momentos chave.
	5 — Estratégia	1 — Formula uma visão estratégica positiva e motivante. 2 — Envolve a equipa e suscita a sua adesão à visão. 3 — Promove processos, actividades e estilos de actuação coerentes com a visão. 4 — O seu discurso é um exemplo de coerência com a visão. 5 — A sua acção é um exemplo de coerência com a visão. 6 — Integra na sua visão estratégica a gestão da qualidade.
	7 — Reconhecimento	1 — Reconhece boas práticas. 2 — Estimula boas práticas (que não sejam necessariamente inovadoras).
	8 — Gestão da inovação	1 — Incentiva a análise crítica dos métodos de trabalho, encorajando a inovação. 2 — Recolhe sugestões e propõe à equipa temas concretos para inovação. 3 — Reconhece e elogia em ocasiões públicas acções de inovação. 4 — Aplica medidas de inovação ou reformulação de procedimentos.
	9 — Avaliação	1 — Implementa mecanismos formais de avaliação dos processos de gestão que lhe estão confiados. 2 — Garante a implementação de acções de melhoria resultantes dos processos formais de avaliação. 3 — Gere de forma eficaz (integrando a informação em futuras acções) a avaliação de todo o processo de gestão.

ANEXO IV

I — Reestruturação da carreira docente

1 — Entra em vigor em 1 de Setembro de 2007 a seguinte estrutura da carreira dos docentes enquadrados nas categorias A, B, D e E:

Anos de bom e efectivo serviço	2006-2007	2007-2008
Categoria A		
0	A11	A11
1	A10	A10

Anos de bom e efectivo serviço	2006-2007	2007-2008
2	A9	A9
3	A8	A8
4	A7	
5		A7
6		
7		
8		
9	A6	A6
10		
11		
12		
13	A5	A5

Anos de bom e efectivo serviço	2006-2007	2007-2008
14.....		
15.....		
16.....	A4	
17.....		A4
18.....		
19.....		
20.....	A3	
21.....		A3
22.....		
23.....	A2	
24.....		
25.....		A2
26.....	A1	
27.....		
28.....		
29.....		A1
Categoria B		
0.....	B10	B10
1.....	B9	B9
2.....	B8	B8
3.....	B7	B7
4.....		
5.....	B6	B6
6.....		
7.....		
8.....		
9.....		
10.....	B5	B5
11.....		
12.....		
13.....		
14.....		
15.....	B4	B4
16.....		
17.....		
18.....		
19.....		
20.....	B3	B3
21.....		
22.....		
23.....		
24.....	B2	
25.....		B2
26.....	B1	
27.....		
28.....		
29.....		B1
Categoria D		
0.....	D11	D11
1.....	D10	D10
2.....	D9	D9
3.....	D8	D8
4.....	D7	
5.....		D7
6.....		
7.....		
8.....		
9.....	D6	D6
10.....		
11.....		
12.....		
13.....	D5	D5
14.....		
15.....		
16.....	D4	
17.....		D4
18.....		
19.....		
20.....	D3	
21.....		D3
22.....		
23.....	D2	
24.....		

Anos de bom e efectivo serviço	2006-2007	2007-2008
25.....		D2
26.....	D1	
27.....		
28.....		D1
29.....		
Categoria E		
0.....	E9	E9
1.....	E8	E8
2.....		
3.....		
4.....	E7	
5.....		E7
6.....		
7.....		
8.....		
9.....	E6	E6
10.....		
11.....		
12.....		
13.....	E5	E5
14.....		
15.....		
16.....	E4	
17.....		E4
18.....		
19.....		
20.....	E3	
21.....		E3
22.....		
23.....	E2	
24.....		
25.....		E2
26.....	E1	
27.....		
28.....		
29.....		E1

2 — Na transição em 2007-2008 da actual para a nova carreira docente é assegurado que:

A integração na nova estrutura da carreira não prejudica os docentes que até 31 de Dezembro de 2007 completem o tempo de serviço necessário para a progressão ao nível seguinte, de acordo com a actual estrutura da carreira;

A progressão dos docentes que se encontram no nível A2, B2, D2 e E2 no ano 2006-2007 será feita de acordo com a actual estrutura da carreira, ou seja, atingirão o A1, B1, D1 e E1 à medida que perfaçam os 26 anos de serviço.

ANEXO V

Tabelas salariais

Categoria A — Professores licenciados e profissionalizados

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
0.....	A11	804	36,55
1.....	A10	964,50	43,84
2.....	A9	1 125,50	51,16
3.....	A8	1 307,85	59,45

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
4	A7	1 417,40	64,43
5			
6			
7			
8			
9	A6	1 643,75	74,72
10			
11			
12			
13	A5	1 786,50	81,20
14			
15			
16	A4	1 848,80	84,04
17			
18			
19			
20	A3	1 965,10	89,32
21			
22			
23	A2	2 301,55	104,62
24			
25			
26	A1	2 926,10	133

Notas

1 — A entrada em vigor dos novos índices salariais — A9, A10 e A11 — implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por eles abrangidos.

2 — Esta reclassificação não prejudica o direito dos trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 a auferir a remuneração correspondente à sua classificação nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente CCT, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta remuneração seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo as novas tabelas.

Categoria B — Professores com bacharelato e profissionalizados

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
0	B10	804	36,55
1	B9	964,50	43,84
2	B8	1 125,50	51,16
3	B7	1 307,85	59,45
4			
5	B6	1 417,40	64,43
6			
7			
8			
9			
10	B5	1 643,75	74,72
11			
12			
13			
14			

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
15	B4	1 786,50	81,20
16			
17			
18			
19			
20	B3	1 965,10	89,32
21			
22			
23			
24	B2	2 213,80	100,63
25			
26	B1	2 405,90	109,36

Notas

1 — A entrada em vigor dos novos índices salariais — B8, B9 e B10 — implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por eles abrangidos.

2 — Esta reclassificação não prejudica o direito dos trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 a auferir a remuneração correspondente à sua classificação nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente CCT, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta remuneração seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo as novas tabelas.

Categoria C — Outros professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário

Nível	Categoria	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
C13	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário	738,25	33,56
C12	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior	789,40	35,88
C11	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com cinco ou mais anos de serviço	810,80	36,85
C10	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior	922,10	41,91
	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior e cinco ou mais anos de serviço		
	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 10 ou mais anos de serviço		
C9	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 15 ou mais anos de serviço	1 039,95	47,27

Nível	Categoria	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
C8.2	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior sem anos de serviço	802,45	36,48
C8.1	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior com um ano de serviço	957,90	43,54
C8	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior com dois anos de serviço	1 093,95	49,73
	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior com cinco ou mais anos de serviço		
	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 20 ou mais anos de serviço		
C7	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 111,05	50,50
C6	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 25 ou mais anos de serviço	1 148,45	52,20
C5	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior e cinco ou mais anos de serviço	1 161,95	52,82
C4	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 296,95	58,95
C3	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 334,85	60,68
C2	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 15 ou mais anos de serviço	1 422,55	64,66
C1	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 20 ou mais anos de serviço	1 666,05	75,73

Categoria D — Educador de infância e professor do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional e licenciatura

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor (em euros)
0	D11	804
1	D10	964,50
2	D9	1 125,50
3	D8	1 231
4	D7	1 367,55
5		
6		
7		
8	D6	1 530,55
9		
10		
11		
12	D5	1 664,50
13		
14		
15		
16	D4	1 714,85
17		
18		
19		
20	D3	1 965,10
21		
22		
23	D2	2 301,55
24		
25		
26	D1	2 926,10

Notas

1 — A entrada em vigor dos novos índices salariais — D9, D10 e D11 — implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por eles abrangidos.

2 — Esta reclassificação não prejudica o direito dos trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 a auferir a remuneração correspondente à sua classificação nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente CCT, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta remuneração seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo as novas tabelas.

Categoria E — Educador de infância e professor do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor (em euros)
0	E9	804
1	E8	925,30
2		
3		

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor (em euros)
4	E7	1 056,05
5		
6		
7		
8		
9	E6	1 294,35
10		
11		
12		
13	E5	1 393,50
14		
15		
16	E4	1 543,55
17		
18		
19		
20	E3	1 696,70
21		
22		
23	E2	1 817,15
24		
25		
26	E1	2 406,40

Notas

1 — A entrada em vigor dos novos índices salariais — E8 e E9 — implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por eles abrangidos.

2 — Esta reclassificação não prejudica o direito dos trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 a auferir a remuneração correspondente à sua classificação nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente CCT, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta remuneração seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo as novas tabelas.

Categoria F — Outros educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico

Nível	Categoria	Valor (em euros)
F10	Educador de infância sem curso com diploma	606,95
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma	
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico com diploma para as povoações rurais	
	Professor autorizado para o 1.º ciclo do ensino básico	
F9	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar	667,15
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar	

Nível	Categoria	Valor (em euros)
F8	Educador de infância sem curso com diploma e cinco ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e cinco ou mais anos de serviço	691,55
F7	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e cinco ou mais anos de serviço	734,15
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e cinco ou mais anos de serviço Educador de infância sem curso com diploma e 10 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e com 10 ou mais anos de serviço	
F6	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 10 ou mais anos de serviço	831,75
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 10 ou mais anos de serviço Educador de infância sem curso com diploma e 15 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 15 ou mais anos de serviço	
	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 15 ou mais anos de serviço	
F5	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 15 ou mais anos de serviço Educador de infância sem curso com diploma e 20 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 20 ou mais anos de serviço	921,05
	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 20 ou mais anos de serviço	
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 20 ou mais anos de serviço Educador de infância sem curso com diploma e 25 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 25 ou mais anos de serviço	
F4	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 25 ou mais anos de serviço	1 038,40
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 25 ou mais anos de serviço Educador de infância sem curso com diploma e 25 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 25 ou mais anos de serviço	
F3	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 25 ou mais anos de serviço	1 092,90
F2	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 25 ou mais anos de serviço	1 106,40
	Educador de infância sem curso com diploma e 26 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 26 ou mais anos de serviço	
F1	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 26 ou mais anos de serviço	1 161,45
F1	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 26 ou mais anos de serviço	1 161,45
	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 26 ou mais anos de serviço	

Categoria G — Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e professor de educação e ensino especial com especialização

Nível	Categoria	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
G8	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização Professor de educação e ensino especial com especialização e sem anos de serviço	804	36,55
G7	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização Professor de educação e ensino especial com especialização e um ano de serviço	964,50	43,84
G6	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização Professor de educação e ensino especial com especialização e dois anos de serviço	1 125,50	51,16
G5	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização Professor de educação e ensino especial com especialização e mais de dois anos de serviço	1 295,35	58,88
G4	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e cinco ou mais anos de serviço Professor de educação e ensino especial com especialização e cinco ou mais anos de serviço	1 395,05	63,41
G3	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 10 ou mais anos de serviço Professor de educação e ensino especial com especialização e 10 ou mais anos de serviço	1 777,15	80,78
G2	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 15 ou mais anos de serviço Professor de educação e ensino especial com especialização e 15 ou mais anos de serviço	1 788,60	81,30
G1	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 20 ou mais anos de serviço Professor de educação e ensino especial com especialização ou mais de 20 anos de serviço	1 886,70	85,76

Notas

1 — Os docentes desta categoria com o grau de licenciatura passam a ser remunerados pelas categorias A ou D, de acordo com os níveis de ensino em que leccionem.

2 — A entrada em vigor dos novos índices salariais — G6, G7 e G8 — implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por eles abrangidos.

3 — Esta reclassificação não prejudica o direito dos trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 a auferir a remuneração

correspondente à sua classificação nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente CCT, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta remuneração seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo as novas tabelas.

Categoria H — Professor de estabelecimento de ensino de línguas

Nível	Categoria	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
H10	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior	790,95	35,95
H9	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e cinco ou mais anos de serviço	922,10	41,91
H8.3	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior sem anos de serviço	802,45	36,48
H8.2	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior com um ano de serviço	957,90	43,54
H8.1	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior com dois anos de serviço	1 099,65	49,98
H8	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior com três anos de serviço	1 117,80	50,81
H7	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 111,05	50,50
H6	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 15 ou mais anos de serviço	1 148,45	52,20
H5	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e cinco ou mais anos de serviço	1 161,95	52,82
H4	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 20 ou mais anos de serviço	1 179,10	53,60
H3	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 10 ou mais anos de serviço ...	1 334,85	60,68
H2	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 15 ou mais anos de serviço ...	1 369,10	62,23
H1	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 20 ou mais anos de serviço ...	1 412,70	64,21

Notas

1 — A entrada em vigor dos novos índices salariais — H8.0, H8.1, H8.2 e H8.3 — implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por eles abrangidos.

2 — Esta reclassificação não prejudica o direito dos trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 a auferir a remuneração correspondente à sua classificação nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente CCT, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta remuneração seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo as novas tabelas.

Categoria I — Professor de cursos extracurriculares

Nível	Categoria	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
15	Professor de cursos extracurriculares	790,95	35,95
14	Professor de cursos extracurriculares com cinco ou mais anos de serviço	922,10	41,91
13	Professor de cursos extracurriculares com 10 ou mais anos de serviço	1 112,10	50,55
12	Professor de cursos extracurriculares com 15 ou mais anos de serviço	1 148,45	52,20
11	Professor de cursos extracurriculares com 20 ou mais anos de serviço	1 179,10	53,60

Categoria J — Instrutor de educação física e diplomado pelas ex-escolas de educação física

Nível	Categoria	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
J5	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física	738,25	33,56
J4	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com cinco ou mais anos de serviço	1 161,95	52,82
J3	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 10 ou mais anos de serviço	1 334,85	60,68
J2	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 15 ou mais anos de serviço	1 421,55	64,62
J1	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 20 ou mais anos de serviço	1 519,65	69,08

Os diplomados pelas ex-escolas de educação física passam à categoria B.

Categoria K — Professores de escolas de ensino especializado artístico

Categoria	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
Restantes professores	734,65	33,39
Professor com habilitação própria sem grau superior	785,55	35,71

Categoria	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
Restantes professores com cinco ou mais anos de serviço	806,85	36,68
Professor com habilitação própria sem grau superior e cinco ou mais anos de serviço	922,10	41,91
Restantes professores com 10 ou mais anos de serviço	1 039,95	47,27
Professor com habilitação própria de grau superior	1 093,95	49,73
Restantes professores com 20 ou mais anos de serviço	1 111,05	50,50
Professor com habilitação própria sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço ...	1 148,45	52,20
Restantes professores com 25 ou mais anos de serviço	1 161,95	52,82
Professor com habilitação própria de grau superior e cinco ou mais anos de serviço	1 161,95	52,82
Professor com habilitação própria sem grau superior e 15 ou mais anos de serviço	1 334,85	60,68
Professor com habilitação própria de grau superior e 10 ou mais anos de serviço ...	1 334,85	60,68
Professor com habilitação própria sem grau superior e 20 ou mais anos de serviço	1 425,15	64,78
Professor com habilitação própria de grau superior e 15 ou mais anos de serviço ...	1 425,15	64,78
Professor com habilitação própria de grau superior e 20 ou mais anos de serviço ...	1 566,40	71,20

Categoria L — Psicólogo e assistente social

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor (em euros)
0	L11	804
1	L10	964,50
2	L9	1 125,50
3	L8	1 178,05
4	L7	1 295,35
5		
6		
7		
8	L6	1 413,25
9		
10		
11		
12		

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor (em euros)
13	L5	1 530,55
14		
15		
16	L4	1 589,25
17		
18		
19		
20	L3	1 648,95
21		
22		
23	L2	1 766,80
24		
25		
26	L1	1 934,50

Notas

1 — A entrada em vigor dos novos índices salariais — L9, L10 e L11 — implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por eles abrangidos.

2 — Esta reclassificação não prejudica o direito dos trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 a auferir a remuneração correspondente à sua classificação nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente CCT, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta remuneração seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo as novas tabelas.

Categoria M — Terapeuta ocupacional, terapeuta da fala, fisioterapeuta, enfermeiro e monitor/formador especialista

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor (em euros)
0	M9	802,45
1	M8	934
2		
3		
4	M7	983,85
5		
6		
7		
8		
9	M6	1 077,85
10		
11		
12		
13	M5	1 161,45
14		
15		
16	M4	1 200,90
17		
18		
19		
20	M3	1 272,55
21		
22		

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor (em euros)
23	M2	1 413,25
24		
25		
26	M1	1 576,25

Notas

1 — Quando licenciados passam para a categoria L, contando-se o tempo de serviço na categoria M.

2 — A entrada em vigor do novo índice salarial — M9 — implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por ele abrangidos.

3 — Esta reclassificação não prejudica o direito dos trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 a auferir a remuneração correspondente à sua classificação nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente CCT, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta remuneração seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo as novas tabelas.

Categoria N — Trabalhadores de apoio à docência

Nível	Categorias, graus e escalões	Vencimento base (em euros)
1.B	Monitor/formador principal com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço ...	1 071
1.C	Monitor/formador principal com 20 anos de bom e efectivo serviço	969
1.D	Monitor/formador principal com 15 anos de bom e efectivo serviço	867
1.E	Monitor/formador principal com 10 anos de bom e efectivo serviço	765
	Monitor/formador auxiliar com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	
1	Auxiliar de educação com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	690,55
	Auxiliar pedagógico do ensino especial com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	
	Monitor/formador especialista	
	Monitor/formador principal com cinco anos de bom e efectivo serviço	
	Monitor/formador auxiliar com 20 anos de bom e efectivo serviço	
	Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	667,70
	Técnico de actividades de tempos livres com 25 anos de bom e efectivo serviço	
	Prefeito com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	
2	Auxiliar de educação com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço	667,70
	Auxiliar pedagógico do ensino especial com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço	
	Monitor/formador principal	
	Monitor/formador auxiliar com 15 anos de bom e efectivo serviço	
	Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço	
	Técnico de actividades de tempos livres com 20 anos de bom e efectivo serviço	667,70
	Prefeito com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço	

Nível	Categorias, graus e escalões	Vencimento base (em euros)
3	Auxiliar de educação com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar pedagógico do ensino especial com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço ... Monitor/formador auxiliar com 10 anos de bom e efectivo serviço Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço Técnico de actividades de tempos livres com 15 anos de bom e efectivo serviço Prefeito com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço	638,10
4	Auxiliar pedagógico do ensino especial com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de educação com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço ... Monitor/formador auxiliar com cinco anos de bom e efectivo serviço Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço Técnico de actividades de tempos livres com 10 anos de bom e efectivo serviço Prefeito com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço Vigilante com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	610,60
5	Auxiliar pedagógico do ensino especial com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de educação com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço Monitor/formador auxiliar Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço Técnico de actividades de tempos livres com cinco anos de bom e efectivo serviço Prefeito com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço Vigilante com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço	583,05
6	Vigilante com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço ...	563,85
7	Auxiliar pedagógico do ensino especial ... Auxiliar de educação Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação Técnico de actividades de tempos livres Prefeito Vigilante com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço ...	554,50
8	Vigilante com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa	520,25
9	Vigilante	502,05

Categoria O — Trabalhadores de administração e serviços

Nível	Categorias, graus e escalões	Vencimento base (em euros)
1	Director de serviços administrativos Técnico licenciado ou bacharel de grau VI	1 423,10
2	Técnico licenciado ou bacharel de grau V	1 328,60
3	Técnico licenciado ou bacharel de grau IV	1 156,25
4	Técnico licenciado ou bacharel de grau III Chefe de serviços administrativos Contabilista III Tesoureiro III	1 047,20
5	Contabilista II Tesoureiro II Técnico licenciado ou bacharel de grau II	951,70
6	Contabilista I Tesoureiro I Técnico bacharel de grau I Técnico licenciado de grau I-A	897,70
7	Chefe de secção II Técnico de secretariado III Documentalista II	886,25
8	Chefe de secção I Documentalista I Assistente administrativo III Técnico profissional de biblioteca e documentação III Técnico profissional de laboratório III Técnico de informática III Técnico de contabilidade III Técnico de secretariado II Técnico bacharel de grau I-B	779,85
9	Assistente administrativo II Técnico de secretariado I Técnico de informática II Técnico de contabilidade II Operador de reprografia III Operador de computador II	709,75
10	Assistente administrativo I Técnico de informática I Técnico de contabilidade I Técnico profissional de biblioteca e documentação II Técnico profissional de laboratório II Operador de computador I	667,70
11	Caixa Cozinheiro-chefe Encarregado de refeitório ou bar Escriturário II Técnico profissional de biblioteca e documentação I Técnico profissional de laboratório I Operador de reprografia II Motorista de serviço público Oficial electricista	638,10
12	Carpinteiro Motorista de veículos ligeiros Motorista de pesados de mercadorias Pedreiro Pintor	610,55

Nível	Categorias, graus e escalões	Vencimento base (em euros)
13	Escriturário I Operador de reprografia I	595
14	Telefonista II	563,85
15	Escriturário estagiário (2.º ano) Telefonista I Recepcionista II Cozinheiro Despenseiro Empregado de mesa Ajudante de carpinteiro Encarregado de camarata Encarregado de roupaia	554,50
16	Contínuo Costureiro Empregado de balcão ou bar Empregado de refeitório Engomadeiro Escriturário estagiário (1.º ano) Guarda Jardineiro Lavadeiro Porteiro Recepcionista I	502,05
17	Empregado de camarata Empregado de limpeza Ajudante de cozinha	458,45

Nota. — O vencimento base dos trabalhadores que ainda não atingiram a primeira diuturnidade é arredondado para os € 0,50 superiores.

O presente contrato colectivo de trabalho substitui o celebrado entre a AEEP — Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e a FENPROF — Federação Nacional dos Professores e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2004.

As presentes tabelas produzem efeitos a partir do dia 1 de Setembro de 2006.

Lisboa, 8 de Fevereiro de 2007.

Pela AEEP — Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo:

Inácio Gonçalves Rodrigues Casinhas, presidente da direcção nacional e mandatário.

Pela Federação Nacional dos Professores (FENPROF), em nome dos Sindicatos dos Professores da Região dos Açores, da Grande Lisboa, da Madeira, do Norte, da Região Centro e da Zona Sul:

Mário David Soares, mandatário.

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

Mário David Soares, mandatário.

Pela FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

Mário David Soares, mandatário.

Pelo SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

Mário David Soares, mandatário.

Pelo STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas:

Francisco António Picado Corredoura, mandatário.

Pelo STPT — Sindicato dos Trabalhadores do Grupo Portugal Telecom:

Mário David Soares, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Psicólogos:

Mário David Soares, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais de Serviço Social:

Mário David Soares, mandatário.

Declaração

A FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes Sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;
STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal.

Lisboa, 8 de Fevereiro de 2007. — A Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Declaração

Para os devidos e legais efeitos, declara-se que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa os seguintes Sindicatos:

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

E por ser verdade vai esta declaração devidamente assinada.

Lisboa, 8 de Fevereiro de 2007. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional: *José Manuel de Sousa Tavares Machado* — *José Luís Pinto dos Reis da Quinta*.

Depositado em 12 de Março de 2007, a fl. 157 do livro n.º 10, com o n.º 29/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a AEEP — Assoc. dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e o SINAPE — Sind. Nacional dos Professores de Educação — Revisão global.

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho (CCT) é aplicável, em todo o território nacional, aos contratos de trabalho celebrados entre os estabelecimentos de ensino particular e cooperativo não superior, representados pela Associação de Estabelecimentos de Ensino

Particular e Cooperativo (AEEP), e os trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes, abrangendo 553 empregadores e 14 974 trabalhadores.

2 — Entende-se por estabelecimento de ensino particular e cooperativo a instituição criada por pessoas, singulares ou colectivas, privadas ou cooperativas, em que se ministre ensino colectivo a mais de cinco crianças com três ou mais anos.

Artigo 2.º

Âmbito temporal

1 — O presente CCT terá o seu início de vigência cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará por um prazo mínimo de dois anos.

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência mínima de um ano e serão revistas anualmente, produzindo efeitos a 1 de Setembro de 2006.

3 — A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, de três meses em relação ao prazo de vigência previsto no n.º 1 e deve ser acompanhada de propostas de alteração e respectiva fundamentação.

4 — No caso de não haver denúncia o CCT vigorará automaticamente por iguais períodos até ser denunciado, mantendo-se a convenção em vigor até ser substituída por outra.

Artigo 3.º

Manutenção de regalias

Com salvaguarda do entendimento de que este CCT representa, no seu todo, um tratamento mais favorável, da sua aplicação não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, nomeadamente a suspensão, redução ou extinção de quaisquer regalias existentes à data da sua entrada em vigor e não expressamente alteradas ou revogadas por este mesmo contrato.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Artigo 4.º

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir, na íntegra, o presente contrato e demais legislação em vigor;
- b) Não impedir nem dificultar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes sindicais ou delegados sindicais, membros de comissões de trabalhadores e representantes nas instituições de previdência;
- c) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria profissional;
- d) Prestar aos organismos competentes, nomeadamente departamentos oficiais e associações sindicais, todos os elementos relativos ao cumprimento do presente contrato;

- e) Instalar os seus trabalhadores em boas condições de higiene e segurança;
- f) Dispensar das actividades profissionais os trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais, quando no exercício de funções inerentes a estas qualidades, dentro dos limites previstos na lei;
- g) Proporcionar, sem prejuízo do normal funcionamento do estabelecimento, o acesso a cursos de formação profissional, nos termos da lei geral, e a reciclagem e ou aperfeiçoamento que sejam considerados de reconhecido interesse pela direcção pedagógica;
- h) Proporcionar aos trabalhadores o apoio técnico, material e documental necessário ao exercício da sua actividade;
- i) Passar ao trabalhador, a pedido deste e em 10 dias úteis, certificados de tempo de serviço conforme a legislação em vigor;
- j) Cumprir as normas de saúde, higiene e segurança no trabalho aplicáveis.

Artigo 5.º

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as obrigações emergentes deste contrato;
- b) Exercer, com competência, zelo e dedicação, as funções que lhes sejam confiadas;
- c) Acompanhar, com interesse, os que ingressam na profissão, designadamente no caso dos trabalhadores com actividades pedagógicas, bem como assistir a aulas e salas de estudo dadas por aqueles, sem agravamento do período normal de trabalho;
- d) Prestar informações, oralmente ou por escrito, sobre alunos segundo o que for definido no órgão pedagógico da escola;
- e) Prestar informações, oralmente ou por escrito, desde que solicitadas, acerca dos cursos de formação, reciclagem e ou de aperfeiçoamento referidos na alínea f) do artigo 4.º, até 30 dias após o termo do respectivo curso;
- f) Abster-se de aconselhar ou, por qualquer forma, dar parecer aos alunos do estabelecimento relativamente à hipótese de uma eventual transferência dos alunos;
- g) Proceder a um exame médico anual, utilizando para isso o tempo obrigatório cedido pela entidade patronal a apresentar a respectiva prova;
- h) Cumprir as normas de saúde, higiene e segurança no trabalho aplicáveis;
- i) Abster-se de atender particularmente alunos que nesse ano se encontrem matriculados no estabelecimento, no que respeita aos psicólogos;
- j) Zelar pela preservação e uso adequado das instalações e equipamentos;
- l) Colaborar com todos os intervenientes no processo educativo, favorecendo a criação e o desenvolvimento de relações de respeito mútuo, especialmente entre docentes, alunos, encarregados de educação e pessoal não docente;
- m) Participar empenhadamente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

Artigo 6.º

Deveres profissionais específicos dos docentes

1 — São deveres profissionais específicos dos docentes:

- a) Gerir o processo de ensino/aprendizagem no âmbito dos programas definidos e das directivas emanadas do órgão de direcção pedagógica do estabelecimento;
- b) Aceitar até ao fim do ano escolar e sempre sem agravamento do horário normal de trabalho os serviços de aulas ou exames que tenham deixado de ser assegurados por elementos do corpo docente impedidos deste facto em serviço oficial ou sindical, mesmo referentes a turmas que hajam leccionado;
- c) Aceitar a nomeação para serviço de exames, segundo a legislação aplicável;
- d) Acompanhar, dentro do seu horário, a título de assistência pedagógica, os seus alunos em exames oficiais;
- e) Assistir a quaisquer reuniões escolares marcadas pela direcção do estabelecimento, desde que a marcação não colida com obrigação inadiáveis, quer legitimamente assumidas pelos trabalhadores enquanto professores quer resultantes da participação em organismos sindicais e instituições de previdência ou que consistam no cumprimento de deveres cívicos;
- f) Aceitar, sem prejuízo do seu horário de trabalho, o desempenho de funções em estruturas de apoio educativo, bem como tarefas relacionadas com a organização da actividade escolar;
- g) Participar por escrito, em cada ano lectivo, à entidade respectiva, a pretensão de leccionar particularmente alunos que estejam ou hajam estado, nesse mesmo ano, matriculados no estabelecimento e abster-se de leccionar particularmente os seus próprios alunos.

2 — O docente incumbido de realizar as actividades referidas na alínea b) do número anterior deve ser avisado, pelo menos, no dia anterior ao início das mesmas, desde que as ausências sejam previsíveis.

Artigo 7.º

Garantias dos trabalhadores

É vedado à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas;
- c) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo quando a transferência não causa ao trabalhador prejuízo sério ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento, devendo nestes casos a entidade patronal custear sempre as despesas feitas pelo trabalhador que sejam directamente impostas pela transferência;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicadas;

- e) Impedir a eficaz actuação dos delegados sindicais ou membros das comissões de trabalhadores que seja exercida dentro dos limites estabelecidos neste contrato e na legislação geral competente, designadamente o direito de afixar no interior do estabelecimento e em local apropriado para o efeito, reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição;
- f) Impedir a presença, no estabelecimento, dos trabalhadores investidos de funções sindicais em reuniões de cuja realização haja sido previamente avisada;
- g) Baixar a categoria profissional aos seus trabalhadores;
- h) Forçar qualquer trabalhador a cometer actos contrários à sua deontologia profissional;
- i) Faltar ao pagamento pontual das remunerações, na forma devida;
- j) Lesar os interesses patrimoniais do trabalhador;
- l) Ofender a honra e dignidade do trabalhador;
- m) Advertir, admoestar ou censurar em público qualquer trabalhador, em especial perante alunos e respectivos familiares;
- n) Interferir em quaisquer aspectos de actividade pedagógica, sem prejuízo da orientação e verificação que competem à direcção pedagógica respectiva;
- o) Impor a obrigação de leccionar em instalações que tenham sido reprovadas pelo Ministério da Educação;
- p) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- q) Prejudicar o trabalhador em direitos ou regalias já adquiridos, no caso de o trabalhador transitar entre estabelecimentos de ensino que à data da transferência pertençam, ainda que apenas em parte, à mesma entidade patronal, singular ou colectiva.

Artigo 7.º-A

Formação profissional

1 — O direito individual à formação vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil.

2 — No ano da contratação, o trabalhador tem direito à formação após seis meses de duração do contrato, devendo o número de horas ser proporcional àquela duração.

3 — A formação deve abranger, em cada ano, pelo menos 10 % dos trabalhadores com contrato sem termo.

4 — Todos os trabalhadores têm direito a trinta e cinco horas de formação profissional certificada a partir de 2006.

5 — Os trabalhadores contratados a termo tem direito a formação após seis meses de duração, inicial ou renovada, do contrato, de acordo com os seguintes limites:

- a) Se o contrato durar menos de um ano, a formação corresponde a um número de horas igual a 1 % do período normal de trabalho;

- b) Se o contrato durar entre um e três anos, a formação corresponde a um número de horas igual a 2% do período normal de trabalho;
- c) Se o contrato durar mais de três anos, a formação corresponde a um número de horas igual a 3% do período normal de trabalho.

6 — Sempre que haja interesse para o estabelecimento de ensino e para o trabalhador, pode ocorrer a antecipação, até ao máximo de três anos, do número de horas anuais de formação, nomeadamente nos casos em que a entidade patronal proporcione formação inicial ao trabalhador para adaptação ao posto de trabalho.

7 — Os trabalhadores contratados a tempo parcial têm direito a formação, devendo o número de horas ser proporcional ao respectivo período normal de trabalho semanal.

8 — Os trabalhadores podem frequentar, por iniciativa sua, acções de formação desde que tal seja previamente acordado com a entidade patronal.

9 — As acções de formação proporcionadas pela entidade patronal deverão constar do plano anual de actividades do estabelecimento de ensino, salvo em casos devidamente justificados.

10 — Às acções de formação profissionais proporcionadas pela entidade patronal é aplicável:

- a) O regime de trabalho suplementar na parte em que excedam as horas previstas no artigo 16.º, n.ºs 6 e 7;
- b) O regime das deslocações com regresso diário à residência e deslocações sem regresso diário à residência, previsto no artigo 31.º

11 — O incumprimento do disposto nos n.ºs 1 e 2 confere ao trabalhador o direito ao pagamento da formação realizada por sua iniciativa mediante a apresentação de comprovativos passados em nome da entidade patronal.

CAPÍTULO III

Admissão e carreiras profissionais

Artigo 8.º

Profissões, categorias profissionais e promoção

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções efectivamente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo I.

2 — A pedido das associações sindicais ou patronal, dos trabalhadores ou entidades patronais interessadas, ou ainda oficiosamente, poderá a comissão constituída nos termos do artigo 68.º criar novas profissões ou categorias profissionais, as quais farão parte integrante da presente convenção após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

3 — A deliberação da comissão que cria a nova profissão ou categoria profissional deverá obrigatoriamente determinar o respectivo nível na tabela de retribuições mínimas.

4 — Sempre que as entidades patronais, e salvo o disposto no anexo II desta convenção quanto a promoções automáticas, tenham necessidade de promover trabalhadores deverão ter em consideração as seguintes referências: maior competência e desempenho profissionais, melhores habilitações técnico-profissionais, melhores habilitações académicas e maior antiguidade.

Artigo 9.º

Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores considera-se feita a título experimental pelos períodos e nos termos previstos na lei.

2 — Para estes efeitos, considera-se que os trabalhadores com funções pedagógicas exercem um cargo de elevado grau de responsabilidade e especial confiança, pelo que o seu período experimental poderá ser elevado até 180 dias.

3 — Decorrido o período experimental, a admissão considerar-se-á definitiva, contando-se a antiguidade dos trabalhadores desde o início do período experimental.

4 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode pôr termo ao contrato, sem necessidade de aviso prévio nem alegação de causa justa, não havendo lugar a nenhuma compensação nem indemnização.

5 — Não se aplica o disposto nos números anteriores, entendendo-se que a admissão é desde o início definitiva, quando o trabalhador seja admitido por iniciativa da entidade patronal, tendo para isso rescindido o contrato de trabalho anterior.

6 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias úteis.

7 — Nos contratos de trabalho a termo, a duração do período experimental é de 30 ou 15 dias, consoante o contrato tenha duração igual ou superior a seis meses ou duração inferior a seis meses.

8 — Para os contratos a termo incerto, cuja duração se preveja não vir a ser superior a seis meses, o período experimental é de 15 dias.

Artigo 10.º

Contrato a termo

1 — A admissão de um trabalhador por contrato a termo só é permitida nos termos da lei.

2 — Será considerada nula e de nenhum efeito, por iludir as disposições dos contratos sem termo, a celebração de contratos a termo, entre as entidades patronais e trabalhadores sujeitos ao presente contrato, se forem celebrados com trabalhadores que anteriormente estivessem vinculados à mesma entidade patronal através de contrato por tempo indeterminado.

3 — A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de um contrato de trabalho a termo impede

uma nova admissão a termo para o mesmo posto de trabalho antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo as suas renovações, não podendo ser inferior a um período de seis meses.

4 — Os direitos e deveres dos trabalhadores com contrato a termo são iguais aos trabalhadores com contrato sem termo, salvas as especificidades inerentes ao contrato.

5 — O contrato de trabalho a termo tem de ser sempre reduzido a escrito e dele constar, nomeadamente:

- a) Elementos de identificação de ambas as partes;
- b) Actividade contratada e categoria profissional;
- c) Retribuição, indicando o montante das remunerações acessórias e complementares;
- d) Local, horário e período normal de trabalho;
- e) Data de início e termo do contrato, nos casos em que se aplique;
- f) Duração do período experimental, quando exista;
- g) Indicação do termo estipulado e do respectivo motivo justificativo;
- h) Data da celebração.

6 — No termo dos prazos máximos estabelecidos na lei para os contratos a termo certo, o mesmo passará a contrato sem termo, salvo se até 15 dias antes do termo deste prazo a entidade patronal comunicar por escrito ao trabalhador a sua caducidade.

7 — Nos contratos a termo incerto, o prazo previsto no número anterior é de 7, 30 ou 60 dias consoante o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses até dois anos ou por período superior.

8 — A celebração sucessiva e ou intervalada de contratos de trabalho a termo, entre as mesmas partes, para o exercício das mesmas funções ou para satisfação das mesmas necessidades do empregador determina a conversão automática da relação jurídica em contrato sem termo.

9 — Exceptua-se do número anterior a contratação a termo para:

- a) Substituição temporária de trabalhador;
- b) Actividades sazonais;
- c) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro.

10 — Em igualdade de condições, será dada preferência aos trabalhadores que prestam serviço no estabelecimento de ensino com contratos a termo nas admissões para o quadro permanente para idênticas funções.

CAPÍTULO IV

Duração e organização do trabalho

Artigo 11.º

Período normal de trabalho para os trabalhadores com funções docentes

1 — O período normal de trabalho dos docentes é de trinta e cinco horas semanais sem prejuízo das reuniões trimestrais com os encarregados de educação.

2 — O período normal de trabalho dos docentes integra uma componente lectiva e uma componente não lectiva, onde se incluem as reuniões de avaliação e o serviço de exames, nos termos dos artigos seguintes.

3 — Aos docentes será assegurado, em cada ano lectivo, um período de trabalho lectivo semanal igual àquele que hajam praticado no ano lectivo imediatamente anterior.

4 — A garantia assegurada no número anterior poderá ser reduzida quanto aos professores com número de horas de trabalho lectivo semanal superior aos mínimos dos períodos normais definidos no artigo 11.º-A, mas o período normal de trabalho lectivo semanal não poderá ser inferior a este limite.

5 — Quando não for possível assegurar a um docente o período de trabalho lectivo semanal que tivera no ano anterior, em consequência de alteração de currículo ou diminuição do tempo de docência de uma disciplina ou diminuição comprovada do número de alunos que determine a redução do número de turmas, poderá o contrato ser convertido em contrato a tempo parcial enquanto se mantiver o facto que deu origem à diminuição, com o acordo do docente e depois de esgotado o recurso ao n.º 2 do artigo 14.º

6 — A aplicação do disposto no número anterior impede nova contratação para as horas correspondentes à diminuição enquanto esta se mantiver.

Artigo 11.º-A

Componente lectiva

1 — Para os trabalhadores com funções docentes, a componente lectiva do período normal de trabalho semanal é a seguinte:

- a) Educador de infância — vinte e cinco horas de trabalho lectivo;
- b) Professor do 1.º ciclo do ensino básico — vinte e cinco horas de trabalho lectivo;
- c) Professor dos 2.º e 3.º ciclos dos ensinos básico e secundário e nos estabelecimentos de ensino de línguas — vinte e duas a vinte e cinco horas de trabalho lectivo;
- d) Professor e educador de infância de educação e ensino especial — vinte e duas horas de trabalho lectivo;
- e) Professor de estabelecimento de ensino de línguas e professor de cursos extracurriculares — vinte e duas horas de aulas, sendo o valor de retribuição/hora encontrado segundo a fórmula seguinte:

$$(14 \times \text{retribuição mensal}) / (52 \times \text{horário semanal})$$

2 — Por acordo das partes, o período normal de trabalho lectivo semanal dos docentes dos 2.º e 3.º ciclos dos ensinos básico e secundário pode ser elevado até trinta e três horas de trabalho lectivo, sendo a retribuição calculada multiplicando o número de horas lectivas pelo valor hora semanal.

3 — Os docentes dos 2.º e 3.º ciclos dos ensinos básico e secundário não poderão ter um horário lectivo superior

a trinta e três horas, ainda que leccionem em mais de um estabelecimento de ensino.

4 — O não cumprimento do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato, quando se dever à prestação de falsas declarações ou à não declaração da situação de acumulação pelo professor.

5 — No caso dos docentes que leccionam em cursos profissionais, a componente lectiva do período normal de trabalho prevista no n.º 1 poderá corresponder a uma média anual, desde que não exceda, em momento nenhum, as trinta e três horas lectivas semanais e seja assegurada a retribuição mensal fixa correspondente à componente lectiva acordada.

Artigo 11.º-B

Organização da componente não lectiva

1 — A componente não lectiva corresponde à diferença entre as trinta e cinco horas semanais e a duração da componente lectiva.

2 — A componente não lectiva abrange a realização de trabalho a nível individual e a prestação de trabalho a nível do estabelecimento de ensino.

3 — O trabalho a nível individual compreende:

- a) Preparação de aulas;
- b) Avaliação do processo ensino-aprendizagem;
- c) Elaboração de estudos e de trabalhos de investigação de natureza pedagógica ou científico-pedagógica de interesse para o estabelecimento de ensino, com o acordo da direcção pedagógica.

4 — O trabalho a nível de estabelecimento de ensino pode incluir a realização de quaisquer trabalhos ou actividades indicados pelo estabelecimento com o objectivo de contribuir para a concretização do seu projecto educativo, tais como:

- a) Actividades de apoio educativo;
- b) Actividades de complemento e enriquecimento do currículo;
- c) Actividades de reforço das aprendizagens;
- d) Actividades de acompanhamento de alunos motivado pela ausência do respectivo docente;
- e) Actividades de informação e orientação educacional dos alunos;
- f) Reuniões com encarregados de educação;
- g) Reuniões, colóquios ou conferências que tenham a aprovação do estabelecimento de ensino;
- h) Acções de formação aprovadas pela direcção do estabelecimento de ensino.

5 — O trabalho a nível de estabelecimento é prestado neste sempre que existam condições físicas adequadas.

6 — A organização e estruturação da componente não lectiva, salvo o trabalho a nível individual, são da responsabilidade da direcção pedagógica, tendo em conta a realização do projecto educativo do estabelecimento de ensino.

7 — O trabalho a nível individual não pode ser inferior a 50% da componente não lectiva.

Artigo 11.º-C

Componente não lectiva dos docentes com horário incompleto

1 — A componente não lectiva dos docentes com horário incompleto será reduzida proporcionalmente ao número de horas semanais da componente lectiva.

2 — Para este efeito, será utilizada a seguinte fórmula:

$$Cnli = \frac{Ha \times Cnl}{Hn}$$

em que as variáveis têm o seguinte significado:

- Cnli* = componente não lectiva incompleta a determinar;
Ha = horário incompleto atribuído ao docente;
Cnl = número de horas da componente não lectiva do horário completo;
Hn = número de horas lectivas semanais normais do horário completo.

Artigo 12.º

Redução do horário lectivo dos docentes com funções especiais

1 — Quando nos estabelecimentos de ensino aos professores sejam distribuídas funções de directores de turma, delegados de grupo ou disciplina ou outras funções de coordenação pedagógica, os respectivos horários serão reduzidos no mínimo duas horas.

2 — No caso da aplicação do novo desenho curricular dos ensinos básico e secundário, as reduções previstas no número anterior corresponderão a dois períodos de quarenta e cinco minutos ou um de noventa minutos.

3 — As horas referidas no n.º 1 fazem sempre parte do horário de trabalho lectivo normal, não podendo ser consideradas como extraordinárias se este exceder o limite de vinte e duas horas previsto no artigo 11.º-A.

Artigo 13.º

Período normal de trabalho dos outros trabalhadores

1 — Para os trabalhadores não abrangidos pelos artigos 11.º-A e 12.º é o seguinte o período normal de trabalho semanal:

- a) Psicólogos — trinta e cinco horas, sendo vinte e três de atendimento directo. Por atendimento directo entende-se todas as actividades com as crianças, os pais e os técnicos que se destinam à observação, diagnóstico, aconselhamento e terapia. As restantes doze horas destinam-se à preparação das actividades de intervenção psicológica, bem como à formação contínua e actualização científica do psicólogo. Este trabalho poderá, por acordo, ser prestado fora do estabelecimento;
- b) Fisioterapeuta, terapeuta da fala e terapeuta ocupacional — no ensino normal, trinta horas de atendimento directo e cinco horas destinadas a reuniões de coordenação do programação de trabalho; na educação e ensino especial, vinte e duas horas de atendimento directo e treze horas destinadas a reuniões e a programação de trabalho;

- c) Assistente social — trinta e cinco horas, sendo vinte sete horas de atendimento directo e oito horas destinadas ao estudo, análise e diagnóstico e preparação de actividades, bem como à formação contínua e actualização;
- d) Auxiliar pedagógico do ensino especial — trinta e cinco horas, sendo vinte e cinco de trabalho directo com crianças mais dez horas de preparação de actividades, reuniões e contacto com os encarregados de educação;
- e) Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação — trinta e cinco horas, sendo trinta horas de trabalho directo com os utentes mais cinco horas de preparação de actividades, reuniões e contactos com encarregados de educação;
- f) Enfermeiros — trinta e cinco horas;
- g) Monitor/formador de reabilitação profissional:
 - i) Monitor/formador auxiliar — trinta e cinco horas semanais, sendo trinta e duas horas directas e três horas para preparação de trabalhos práticos e técnicos;
 - ii) Monitor/formador principal — trinta e cinco horas semanais, sendo trinta horas de trabalho directo e cinco horas para preparação de material técnico, pedagógico, construção de planos de sessão, aulas teóricas e avaliação dos formandos;
 - iii) Monitor/formador especialista — trinta e cinco horas semanais, sendo vinte e cinco horas de trabalho directo e as restantes dez horas para preparação de material técnico, pedagógico, construção de planos de sessão, aulas teóricas, avaliação dos formandos e trabalho de investigação e coordenação;

h) Restantes trabalhadores — trinta e oito horas.

2 — Sem prejuízo de horários mais favoráveis, as horas constantes no número anterior serão distribuídas por cinco dias.

3 — O período de trabalho diário dos empregados de escritório não poderá iniciar-se antes das 8 horas nem terminar depois das 24 horas.

4 — Para os motoristas e vigilantes adstritos ao serviço de transportes de alunos poderá ser ajustado um horário móvel entre cada trabalhador e a entidade patronal respectiva, segundo as necessidades do estabelecimento. Os vigilantes adstritos aos transportes têm um horário idêntico aos motoristas, sem prejuízo do previsto na alínea h) do n.º 1.

Artigo 13.º-A

Fixação do horário de trabalho

1 — Compete à entidade patronal estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos da lei e do presente contrato.

2 — Na elaboração dos horários de trabalho devem ser ponderadas as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3 — A entidade patronal deverá desenvolver os horários de trabalho em cinco dias semanais, entre segun-

da-feira e sexta-feira, sem prejuízo do disposto no artigo 21.º

4 — A entidade patronal fica obrigada a elaborar e a afixar anualmente, em local acessível, o mapa de horário de trabalho.

Artigo 14.º

Regras quanto à elaboração do horário lectivo dos docentes

1 — Uma vez atribuído, o horário lectivo considera-se em vigor dentro das horas por ele ocupadas até à conclusão do ano escolar e só por acordo entre o professor e a direcção do estabelecimento ou por determinação do Ministério da Educação poderão ser feitas alterações que se repercutam nas horas de serviço lectivo do docente.

2 — Se se verificarem alterações que se repercutam no horário lectivo e daí resultar diminuição do número de horas de trabalho lectivo, o professor deverá completar as suas horas de serviço lectivo mediante desempenho de outras actividades a acordar com a direcção do estabelecimento, nos termos previstos no n.º 6 do artigo 11.º

3 — A organização do horário dos professores será a que resultar da elaboração dos horários das aulas, tendo-se em conta os interesses dos alunos, as exigências do ensino, as disposições legais aplicáveis, o número de programas a leccionar e a consulta aos professores nos casos de horário incompleto.

4 — A entidade patronal não poderá impor ao professor horário que ocupe os três períodos de aulas, manhã, tarde e noite.

5 — Os horários lectivos dos docentes podem ser organizados de forma flexível, de acordo com o projecto curricular de cada escola, tendo por referência o tempo lectivo de noventa minutos, que poderá corresponder a dois períodos lectivos de quarenta e cinco minutos.

6 — Para conversão do horário lectivo semanal dos docentes dos 2.º e 3.º ciclos dos ensinos básico e secundário em blocos lectivos de noventa minutos será utilizada a seguinte tabela:

Horário lectivo [Artigo 11.º-A, n.º 1, alínea c)]	Blocos de noventa minutos		
	Tempos lectivos	Tempos lectivos e para outras actividades	Tempos para outras actividades
Vinte e cinco horas ...	12,5	1,5	1
Vinte e quatro horas ...	12	1	1
Vinte e três horas	11,5	1	1
Vinte e duas horas	11	1	1
Vinte e uma hora	10,5	1	1
Vinte horas	10	1	1
Dezanove horas	9,5	1	1
Dezoito horas	9	1	1
Dezassete horas	8,5	0,5	1
Dezasseis horas	8	0,5	1
Quinze horas	7,5	0,5	1
Menos de quinze horas	Horas lectivas/2	0,5	1

7 — O tempo para outras actividades referido na tabela do número anterior será utilizado no desenvol-

vimento de actividades de coordenação pedagógica, de enriquecimento curricular e de apoio a outros docentes ou a alunos.

Artigo 14.º-A

Trabalho a tempo parcial

1 — Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75% do praticado a tempo completo numa situação comparável.

2 — O trabalho a tempo parcial pode, salvo estipulação em contrário, ser prestado em todos ou alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho ser fixado por acordo.

3 — Aos trabalhadores em regime de tempo parcial aplicam-se todos os direitos e regalias previstos na presente convenção colectiva ou praticados no estabelecimento de ensino.

4 — A retribuição mensal e as demais prestações de natureza pecuniária serão pagas na proporção do tempo de trabalho prestado em relação ao tempo completo e não poderão ser inferiores à fracção do regime de trabalho em tempo completo correspondente ao período de trabalho ajustado.

Artigo 14.º-B

Contratos de trabalho a tempo parcial

1 — O contrato de trabalho a tempo parcial deve revestir forma escrita, ficando cada parte com um exemplar, e conter a indicação, nomeadamente, do horário de trabalho e do período normal de trabalho diário e semanal com referência comparativa ao trabalho a tempo completo.

2 — Quando não tenha sido observada a forma escrita, presume-se que o contrato foi celebrado por tempo completo.

3 — Se faltar no contrato a indicação do período normal de trabalho semanal, presume-se que o contrato foi celebrado para a duração máxima do período normal de trabalho admitida para o contrato a tempo parcial.

4 — O trabalhador a tempo parcial pode passar a trabalhador a tempo completo, ou o inverso, a título definitivo ou por período, determinado mediante acordo escrito.

5 — Os trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial podem exercer actividade profissional em outras empresas ou instituições.

Artigo 15.º

Intervalos de descanso

1 — Nenhum período de trabalho consecutivo poderá exceder cinco horas de trabalho.

2 — Os intervalos de descanso resultantes da aplicação do número anterior não poderão ser inferiores a uma nem superiores a duas horas.

3 — O previsto nos números anteriores poderá ser alterado mediante acordo expresso do trabalhador.

Artigo 16.º

Trabalho suplementar

1 — Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis se recorrerá ao trabalho suplementar.

2 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicitar.

3 — Quando o trabalhador prestar horas suplementares não poderá entrar ao serviço novamente sem que antes tenham decorrido, pelo menos, onze horas sobre o termo da prestação.

4 — A entidade patronal fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar e desde que não existam os transportes colectivos habituais.

5 — Sempre que a prestação de trabalho suplementar obrigue o trabalhador a tomar qualquer refeição fora da sua residência, a entidade patronal deve assegurar o seu fornecimento ou o respectivo custo.

6 — Não é considerado trabalho suplementar a formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias.

7 — Mediante acordo com o trabalhador, o empregador pode substituir as duas horas diárias por um período de até oito horas de formação, a ministrar em dia de descanso semanal complementar.

Artigo 17.º

Trabalho suplementar em dias de descanso semanal ou feriados

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados dá direito ao trabalhador a um dia de descanso completo, num dos três dias úteis seguintes à sua escolha.

2 — O trabalho prestado em cada dia de descanso semanal ou feriado não poderá exceder o período de trabalho normal.

Artigo 18.º

Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

2 — Considera-se também trabalho nocturno o prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno.

Artigo 19.º

Substituição de trabalhadores

1 — Para efeitos de substituição de um trabalhador ausente, as funções inerentes à respectiva categoria deverão ser preferentemente atribuídas aos trabalhadores do respectivo estabelecimento e de entre estes

aos que, estando integrados na mesma categoria profissional do trabalhador substituído, não possuam horário completo ou aos que desempenham outras funções a título eventual, salvo incompatibilidade de horário ou recusa do trabalhador.

2 — Se o substituído for professor exigir-se-á ainda ao substituto que possua as habilitações legais requeridas.

Artigo 20.º

Efeitos da substituição

1 — Sempre que um trabalhador não docente substitua outro de categoria superior à sua para além de 15 dias, salvo em caso de férias de duração superior a este período, terá direito à retribuição que à categoria mais elevada corresponder durante o período dessa substituição.

2 — Se a substituição a que alude o número anterior se prolongar por 150 dias consecutivos ou interpolados no período de um ano, o trabalhador substituto terá preferência, durante um ano, na admissão a efectuar na profissão e na categoria.

3 — O disposto nos números anteriores não prejudica as disposições deste contrato relativas ao período experimental.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

Artigo 21.º

Descanso semanal

1 — A interrupção do trabalho semanal corresponderá a dois dias, dos quais um será o domingo e o outro, sempre que possível, o sábado.

2 — Nos estabelecimentos de ensino com actividades ao sábado e nos que possuam regime de internato ou de semi-internato, os trabalhadores necessários para assegurar o funcionamento mínimo dos estabelecimentos no sábado e no domingo terão um destes dias, obrigatoriamente, como de descanso semanal, podendo o dia de descanso complementar a que têm direito ser fixado de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, com a possibilidade de este dia corresponder a dois meios dias diferentes.

3 — Para os trabalhadores referidos no número anterior que pertençam ao mesmo sector, os sábados ou domingos como dias de descanso obrigatório deverão ser rotativos e estabelecidos através de uma escala de serviços.

Artigo 22.º

Férias — Princípios gerais

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2 — O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

3 — Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar é reconhecido o direito de gozarem férias simultaneamente.

4 — Os períodos de férias não gozadas por motivo de cessação de contrato de trabalho contam sempre para efeitos de antiguidade.

5 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil.

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

7 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorridos seis meses de execução do contrato ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.

8 — Da aplicação do disposto nos números anteriores não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

9 — As férias deverão ser gozadas em dias sucessivos ou em dois períodos interpolados, quando tal seja possível, mediante acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

10 — É vedado à entidade patronal interromper as férias do trabalhador contra a sua vontade depois que este as tenha iniciado, excepto quando exigências imperiosas do estabelecimento o determinarem, caso em que o trabalhador terá direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

11 — Em caso de interrupção de férias, a entidade patronal pagará ainda ao trabalhador os dias de trabalho prestado com acréscimo de 100 %.

12 — A interrupção de férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do respectivo período.

13 — No caso de o trabalhador adoecer ou entrar em período de licença de maternidade durante o período de gozo de férias, serão as mesmas suspensas, desde que o estabelecimento de ensino seja, logo que possível, informado do facto, prosseguindo logo após o impedimento o gozo dos dias de férias compreendidos naquele período, cabendo à entidade patronal na falta de acordo a marcação dos dias de férias não gozados.

14 — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

15 — 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.

16 — Para efeitos do número anterior são equiparados às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

17 — Quando no ano a que as férias se reportam o trabalhador não completou 12 meses de contrato, quer por ter sido admitido quer por ter havido rescisão ou suspensão do contrato, o trabalhador não tem direito aos dias de férias previstos no n.º 15.

18 — O período de férias dos trabalhadores deverá ser estabelecido de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

19 — Na falta de acordo previsto no número anterior, compete à entidade patronal fixar as férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

20 — No caso dos trabalhadores com funções pedagógicas, na falta de acordo quanto à marcação das férias, a época de férias deverá ser estabelecida no período compreendido entre a conclusão do processo de avaliação final dos alunos e o início do ano escolar e, se necessário, até 25% nos períodos de Natal, Carnaval e Páscoa.

Artigo 23.º

Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

1 — Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração inicial ou renovada não atinja seis meses têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para este efeito todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

2 — Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

Artigo 24.º

Impedimentos prolongados

1 — Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador que se prolongue por mais de um mês, nomeadamente o serviço militar ou serviço cívico substitutivo, doença ou acidente.

2 — O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

3 — Quando o trabalhador estiver impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá o direito ao emprego, à categoria, à antiguidade e demais regalias que por esta convenção ou por iniciativa da entidade patronal lhe estavam a ser atribuídas, mas cessam os direitos e deveres das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

Artigo 25.º

Férias e impedimentos prolongados

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial

do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito às férias nos mesmos termos previstos para o ano da admissão.

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorridos seis meses sobre a cessação do impedimento prolongado ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente.

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

Artigo 26.º

Feriados

1 — São feriados obrigatórios os seguintes dias:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1.º de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro; e
25 de Dezembro.

2 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3 — Além destes feriados, serão ainda observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado municipal do distrito em que se situe o estabelecimento.

4 — Em substituição dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado a título de feriado outro dia em que acordem a entidade patronal e trabalhadores.

Artigo 27.º

Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar, ao qual regressa no final do período de licença sem retribuição, contando-se o tempo da licença para efeitos de antiguidade.

3 — Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho. No caso de o trabalhador pretender e puder manter o seu direito a benefícios relativamente à Caixa

Geral de Aposentações ou segurança social, os respectivos descontos serão, durante a licença, da sua exclusiva responsabilidade.

4 — Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal.

5 — O trabalhador tem direito a licenças sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob a responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou frequência de cursos ministrados em estabelecimentos de ensino.

6 — A entidade patronal pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes condições:

- a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim nos últimos 24 meses;
- b) Quando a antiguidade do trabalhador no estabelecimento de ensino seja inferior a três anos;
- c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com uma antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;
- d) Quando, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção ou chefia ou quadros de pessoal altamente qualificado, não seja possível a substituição dos mesmos durante o período de licença, em prejuízo sério para o funcionamento do estabelecimento de ensino.

7 — Considera-se de longa duração a licença não inferior a 60 dias.

Artigo 28.º

Faltas — Definição

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 — No caso de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se estas ausências como faltas na medida em que se perfizerem um ou mais períodos normais diários de trabalho.

3 — Relativamente aos trabalhadores docentes dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico, do ensino secundário e de cursos extracurriculares, será tido como um dia de falta a ausência ao serviço por quatro horas lectivas seguidas ou interpoladas, salvaguardando o disposto no n.º 2 do artigo 30.º

4 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os professores com horário incompleto, relativamente aos quais se contará um dia de falta quando o número de horas lectivas de ausência perfizer o resultado da divisão do número de horas lectivas semanais por cinco.

5 — Para efeitos do disposto no presente artigo, uma hora lectiva corresponde a um tempo lectivo de quarenta e cinco minutos e a falta a um tempo lectivo de noventa minutos corresponde a falta a duas horas lectivas.

6 — Em relação aos trabalhadores docentes são também consideradas faltas as provenientes da recusa de participação, sem fundamento, na frequência de cursos de aperfeiçoamento ou reciclagem, nos moldes que venham a ser regulamentados pelo Ministério da Educação e dentro do período em que essas acções venham a ocorrer.

7 — É considerada falta a um dia a ausência dos docentes a serviço de exames e a reuniões de avaliação de alunos.

8 — A ausência a outras reuniões de natureza pedagógica, quando devidamente convocadas, é considerada falta do docente a dois tempos lectivos.

9 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

Artigo 29.º

Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas, desde que devidamente comprovadas, além das que por lei forem como tal qualificadas:

- a) As dadas durante cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou em situação de união de facto ou de economia comum e de parente ou afim no 1.º grau de linha recta (pais e filhos, por parentesco ou adopção plena, padrastos, enteados, sogros, genros e noras);
- b) As dadas durante dois dias consecutivos por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, por parentesco ou afinidade, netos e bisneto, por parentesco, afinidade ou adopção plena, irmãos consanguíneos ou por adopção plena e cunhados) ou de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
- c) As dadas durante 11 dias úteis consecutivos por ocasião do casamento do trabalhador;
- d) As dadas pelo tempo indispensável para prestar assistência inadiável, no caso de doença súbita ou grave do cônjuge, pais, filhos e outros parentes que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;
- d1) As dadas por um dia para acompanhamento de funerais das pessoas previstas nas alíneas b) e c), quando o funeral não tiver lugar nos dias de faltas resultantes daquelas alíneas;
- e) As dadas pelo tempo indispensável ao desempenho de funções em associações sindicais ou em quaisquer outros organismos legalmente reconhecidos que promovam a defesa dos interesses dos trabalhadores;
- f) As dadas para prestação de provas de exames em estabelecimentos de ensino, ao abrigo do Estatuto do Trabalhador-Estudante;
- g) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, consulta médica marcada pelo sistema de saúde do trabalhador e devidamente justificada pela instituição, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

- h) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho ou educando menor;
- i) As que resultem de motivo de força maior ou em caso fortuito, designadamente em consequência de cataclismo, inundação, tempestade, ou de qualquer outra situação extraordinária que seja impeditiva para a apresentação do trabalhador ao serviço;
- j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- k) As dadas nos dias em que o trabalhador doar sangue;
- l) As dadas ao abrigo do regime jurídico do voluntariado social.

2 — As faltas justificáveis, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

3 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal, logo que possível.

4 — O não cumprimento no disposto nos n.ºs 2 e 3 deste artigo torna as faltas injustificadas.

5 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador a prova dos factos invocados para a justificação.

6 — As faltas a serviço de exames e a reuniões de avaliação de alunos apenas podem ser justificadas por casamento do docente, por maternidade ou paternidade do docente, por falecimento de familiar directo do docente, por doença do docente, por acidente em serviço do docente, por isolamento profiláctico do docente e para cumprimento de obrigações legais pelo docente.

7 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

8 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a) As dadas nos casos previstos na alínea e), salvo disposição legal contrária ou tratando-se de faltas por membros da comissão de trabalhadores;
- b) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador esteja abrangido por um regime de segurança social que cubra esta eventualidade, independentemente dos seus termos;
- d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

9 — Durante o período de doença do trabalhador fica a entidade patronal desonerada do pagamento dos subsídios de férias e de Natal correspondente ao período de ausência, desde que o trabalhador esteja abrangido por um regime de segurança social que cubra esta eventualidade, independentemente dos seus termos.

10 — Os pedidos de dispensa ou as comunicações de ausência devem ser feitas por escrito em documento próprio e em duplicado, devendo um dos exemplares, depois de visado, ser entregue ao trabalhador.

11 — Os documentos a que se refere o número anterior serão obrigatoriamente fornecidos pela entidade patronal a pedido do trabalhador.

Artigo 30.º

Faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção grave.

3 — Incorre em infracção disciplinar grave o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente com a alegação de motivo ou justificação comprovadamente falsa;
- b) Faltar injustificadamente durante 5 dias consecutivos ou 10 interpolados no período de um ano.

4 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

5 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário e de cursos extracurriculares que no caso de faltarem injustificadamente a um ou mais tempos lectivos não poderão ser impedidos de leccionar durante os demais tempos lectivos que o seu horário comportar nesse dia.

CAPÍTULO VI

Deslocações

Artigo 31.º

Trabalhadores em regime de deslocação

1 — O regime de deslocações dos trabalhadores cujo trabalho tenha lugar fora do local habitual regula-se pelas disposições do presente artigo, em função das seguintes modalidades de deslocação:

- a) Deslocações dentro da localidade onde se situa o local de trabalho, ou para fora dessa localidade, desde que seja possível o regresso diário do trabalhador ao mesmo local;
- b) Deslocações para fora da localidade onde se situa o local de trabalho habitual para local que diste mais de 20 km, com alojamento nesse local;
- c) Deslocações para as Regiões Autónomas e estrangeiro.

2 — O local de trabalho deve ser definido pela entidade patronal no acto de admissão de cada trabalhador, entendendo-se que, na falta dessa definição, o mesmo corresponderá à sede do estabelecimento de ensino.

3 — Nos casos previstos na alínea a) do n.º 1, a entidade patronal:

- a) Pagará o transporte entre o local de trabalho e o local onde o trabalho se realize;
- b) Pagará o subsídio de refeição no montante de € 13,10, desde que o trabalho efectuado no local para onde o trabalhador foi deslocado não permita o seu regresso dentro do primeiro período de trabalho diário;
- c) Organizará o horário ao trabalhador de maneira que permita contar como tempo de serviço o tempo ocupado efectivamente por deslocações para fora da localidade que não digam respeito ao trajecto entre a sua residência e o estabelecimento.

4 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1, o trabalhador terá direito:

- a) A um subsídio igual a 20% da retribuição diária por cada dia de deslocação;
- b) Ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento nos montantes a seguir indicados:

Pequeno-almoço — € 3,45;
Almoço ou jantar — € 13,10;
Dormida com pequeno-almoço — € 34,65;
Diária completa — € 56,05;
Ceia — € 7,50;

- c) Ao pagamento dos transportes desde o local de trabalho até ao local do alojamento, e vice-versa, e do tempo gasto nas viagens que exceda o período normal de trabalho, pago pelo valor das horas normais de trabalho.

5 — No caso de as despesas normais excederem os valores fixados na alínea b) do número anterior, o trabalhador terá direito à diferença, mediante a apresentação de documentos justificativos e comprovativos.

6 — O subsídio de refeição a que aludem as alíneas b) dos n.ºs 3 e 4 do presente artigo não será devido no caso em que a entidade patronal garanta, de algum modo, a prestação da refeição em espécie.

7 — Nos casos da alínea c) do n.º 1 deste artigo, a entidade patronal acordará com o trabalhador os termos especiais em que as deslocações em causa deverão efectivar-se.

8 — Para efeitos de pagamento, as deslocações a que este artigo respeita consideram-se efectuadas nos transportes mais adequados.

9 — As deslocações efectuadas em veículo próprio do trabalhador serão pagas na base do coeficiente 0,20 sobre o litro de combustível do veículo utilizado na altura da deslocação por quilómetro percorrido.

10 — Considera-se que o trabalhador tem direito ao pequeno-almoço sempre que iniciar o serviço até às 7 horas e à ceia quando esteja de serviço em qualquer período entre as 0 e as 5 horas.

CAPÍTULO VII

Retribuições

Artigo 32.º

Retribuições mínimas

1 — Considera-se retribuição a remuneração base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

2 — Esta retribuição deverá ser paga no último dia do mês a que respeite.

3 — Em caso de dúvida, o enquadramento dos professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário será feito de acordo com os despachos em vigor no ensino oficial relativos às habilitações que constituem habilitação própria ou suficiente para os diferentes grupos e disciplinas.

4 — O enquadramento dos professores do ensino de línguas em cursos extracurriculares será feito para as categorias da tabela que referenciam estes cursos apenas quando pelas habilitações que possuam conjugados com o respectivo tempo de serviço não possam integrar-se em nenhuma das categorias superiores; consideram-se portadores de habilitações próprias para os efeitos acabados de referir os professores que, de acordo com o despacho em vigor para o ensino oficial, relativo às habilitações, possuam habilitação como tal considerada para os grupos dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário em que se integram as línguas que leccionam no curso extracurricular.

5 — Os professores de cursos extracurriculares que possuam as necessárias habilitações académicas e ou profissionais serão integrados na respectiva carreira de acordo com o tempo de serviço que possuam em igualdade de circunstâncias com os professores que ministram os cursos curriculares.

6 — Os professores de educação e ensino especial sem especialização e os educadores de infância de educação e ensino especial sem especialização são integrados na respectiva carreira de acordo com as habilitações académicas e profissionais e com o tempo de serviço que possuam em igualdade de circunstâncias com os professores e educadores de infância que ministram no ensino regular.

7 — Quando o horário lectivo dos docentes referidos na alínea c) do n.º 1 do artigo 11.º-A for superior a vinte e duas horas, e até às vinte e cinco horas, as horas que excedem as vinte e duas são pagas pelo valor hora semanal constante da respectiva tabela e nível.

8 — A retribuição mínima mensal dos trabalhadores com funções docentes é calculada multiplicando o número de horas lectivas semanais atribuídas pelo valor hora semanal da respectiva tabela.

Artigo 33.º

Cálculo da retribuição horária e diária

1 — Para o cálculo da retribuição horária utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = (12 \times \text{retribuição mensal}) / (52 \times \text{horário semanal})$$

2 — Para o cálculo da retribuição diária utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição diária} = \text{retribuição mensal} / 30$$

3 — Para cálculo da retribuição do dia útil, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição diária útil} = Rh \times (\text{período normal de trabalho semanal} / 5)$$

Artigo 34.º

Remunerações do trabalho suplementar

O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição simples, acrescida das seguintes percentagens:

- a) 100%, se for prestado em dias úteis, seja diurno ou nocturno;
- b) 200%, se for prestado em dias feriados ou de descanso semanal.

Artigo 35.º

Retribuição do trabalho nocturno

1 — As horas de trabalho prestado em período nocturno serão pagas com um acréscimo de 25% relativamente à retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia.

2 — As aulas leccionadas em período nocturno serão remuneradas com um acréscimo de 50%.

3 — O disposto no número anterior é aplicável às funções de direcção pedagógica exercidas em período nocturno.

Artigo 36.º

Subsídios — Generalidades

Os valores atribuídos a título de qualquer dos subsídios previstos pela presente convenção não serão acumuláveis com valores de igual ou idêntica natureza já concedidos pelos estabelecimentos de ensino.

Artigo 37.º

Subsídios de refeição

1 — É atribuído a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato por cada dia de trabalho um subsídio de refeição no valor de € 4,10, quando pela entidade patronal não lhes seja fornecida refeição.

2 — Aos trabalhadores com horário incompleto será devida a refeição ou subsídio quando o horário se distribuir por dois períodos diários ou quando tiverem quatro horas de trabalho no mesmo período do dia.

Artigo 38.º

Retribuição das férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2 — Aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção é devido um subsídio de férias de montante igual ao que receberia se estivesse em serviço efectivo.

3 — O referido subsídio deve ser pago até 15 dias antes do início das férias.

4 — O aumento da duração do período de férias não tem consequências no montante do subsídio de férias.

Artigo 39.º

Subsídio de Natal

1 — Aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato será devido subsídio de Natal a pagar até 15 de Dezembro de cada ano, equivalente à retribuição a que tiverem direito nesse mês.

2 — No ano de admissão, no ano de cessação e em caso de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador, o valor do subsídio é proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano civil.

Artigo 40.º

Exercício de funções inerentes a diversas categorias

Quando, na pendência do contrato de trabalho, o trabalhador vier a exercer habitualmente funções inerentes a diversas categorias, para as quais não foi contratado, receberá retribuição correspondente à mais elevada.

Artigo 41.º

Regime de pensionato

1 — Os estabelecimentos de ensino com internato ou semi-internato podem estabelecer o regime de pensionato como condição de trabalho. Nestes casos, os valores máximos a atribuir à pensão (alojamento e alimentação) devem ser:

- a) € 155,05 para os trabalhadores docentes cujo vencimento seja igual ou superior a € 1023,25;
- b) € 139,90 para os trabalhadores não docentes dos níveis 1 a 9 da tabela O;
- c) € 94,25 para os restantes trabalhadores docentes;
- d) € 86,15 para os trabalhadores não docentes dos níveis 10 a 16 da tabela O e 1 a 6 tabela N;
- e) € 49,10 para os restantes trabalhadores não docentes.

2 — Aos professores do 1.º ciclo do ensino básico, educadores de infância, auxiliares de educação e vigilantes que, por razões de ordem educativa, devem tomar as refeições juntamente com os alunos ser-lhes-ão as mesmas fornecidas gratuitamente.

3 — Os trabalhadores cujas funções os classifiquem como profissionais de hotelaria terão direito à alimen-

tação confeccionada conforme condições constantes do anexo II, cujo valor não poderá ser descontado na retribuição.

4 — Para efeitos do presente artigo consideram-se estabelecimentos em regime de internato aqueles em que os alunos, além da leccionação, têm alojamento e tomam todas as refeições e estabelecimentos em regime de semi-internato aqueles em que os alunos, além da leccionação, têm salas de estudo e tomam almoço e merenda confeccionada no estabelecimento.

Artigo 42.º

Carreiras profissionais

1 — O acesso a cada um dos níveis das carreiras profissionais é condicionado pelas habilitações académicas e ou profissionais, pelo tempo de serviço e pela classificação de serviço, nos exactos termos definidos nos anexos I, II e III.

2 — A aquisição de grau superior ou equiparado que de acordo com a legislação em vigor determine uma reclassificação na carreira docente produz efeitos a partir do dia 1 do mês seguinte à data da sua conclusão, desde que o docente o comprove em tempo oportuno.

3 — A obtenção de qualificações para o exercício de outras funções educativas em domínio não directamente relacionado com o exercício em concreto da docência não determina a reclassificação dos educadores ou professores, excepto se a entidade patronal entender o contrário.

4 — Para efeitos da presente convenção aplicam-se as regras e os critérios de avaliação de desempenho previstos no anexo III.

5 — Na falta de avaliação de desempenho por motivos não imputáveis ao trabalhador, considera-se como bom e efectivo serviço o prestado por qualquer trabalhador no cumprimento dos seus deveres profissionais.

6 — Caso no decorrer do ano lectivo seja aplicada ao trabalhador sanção disciplinar de multa ou de suspensão do trabalho com perda de retribuição ou despedimento com justa causa, considera-se que o serviço prestado nesse ano não conta para efeitos de progressão na carreira.

7 — Para efeitos de progressão nos vários níveis de vencimento dos docentes, psicólogos, terapeutas da fala, terapeutas ocupacionais, fisioterapeutas e técnicos de serviço social, conta-se como tempo de serviço não apenas o tempo de serviço prestado anteriormente no mesmo estabelecimento de ensino ou em estabelecimentos de ensino pertencentes à mesma entidade patronal mas também o serviço prestado anteriormente noutros estabelecimentos de ensino particular ou público, desde que declarado no momento da admissão e devidamente comprovado logo que possível.

8 — Só terão acesso à carreira docente, designadamente à progressão nos vários níveis de remuneração, os professores que exerçam a função docente no ensino particular e cooperativo, ainda que em mais de um estabelecimento de ensino, em regime de dedicação exclu-

siva ou predominante, isto sem prejuízo do direito aos valores de retribuição base correspondentes às respectivas habilitações académicas e profissionais dos professores a prestar serviço em regime de acumulação.

9 — A progressão nos diferentes níveis de vencimento produz efeitos a partir do dia 1 de Setembro seguinte à verificação das condições previstas nos números anteriores, salvo quando estas ocorrerem entre 1 de Setembro e 31 de Dezembro, caso em que a progressão retroage ao dia 1 de Setembro.

Artigo 43.º

Docentes em acumulação

1 — Não têm acesso à carreira docente os professores em regime de acumulação de funções entre o ensino particular e o ensino público.

2 — Os trabalhadores docentes em regime de acumulação não podem ser enquadrados nos níveis — A9, A10, A11, B8, B9, B10, D9, D10, D11, E8, E9, G6, G7, G8, H8.0, H8.1, H8.2, H8.3, L9, L10, L11 e M9, salvo se o contrário resultar do seu tempo de serviço.

Artigo 44.º

Profissionalização em exercício

1 — Tendo em conta a observância das disposições legais em vigor e a capacidade dos respectivos estabelecimentos de ensino, deverá ser garantido aos professores o acesso à profissionalização dentro das vagas abertas a concurso.

2 — Por seu lado os docentes obrigam-se a exercer o seu direito à profissionalização quando o mesmo lhes seja facultado nos termos das disposições legais em vigor, salvo motivos impeditivos devidamente comprovados.

3 — A participação em reuniões do conselho pedagógico, do conselho de docentes ou de outros órgãos relativos à profissionalização em exercício não dará origem ao pagamento de trabalho suplementar.

4 — Os docentes que obtiverem a profissionalização em serviço serão integrados nas respectivas carreiras de acordo com as suas habilitações académicas e profissionais e tempo de serviço prestado, com efeitos a 1 de Setembro do ano civil em que a concluírem.

5 — Os docentes legalmente dispensados da profissionalização integram-se nos níveis correspondentes dos docentes profissionalizados, de acordo com o respectivo tempo de serviço.

6 — Os docentes referidos no número anterior terão prioridade na frequência de cursos de formação contínua.

Artigo 45.º

Diuturnidade — Trabalhadores não docentes

1 — A retribuição mínima estabelecida pela presente convenção para os trabalhadores não docentes será acrescida de uma diuturnidade, até ao limite de cinco, por cada cinco anos de permanência na mesma categoria profissional desde que não esteja prevista nenhuma modalidade de progressão na carreira correspondente.

2 — O montante da diuturnidade referida no n.º 1 deste artigo é de € 33,15.

3 — Os trabalhadores que exerçam funções com horário incompleto vencerão diuturnidades proporcionais ao horário que praticam.

CAPÍTULO VIII

Condições especiais de trabalho

Artigo 46.º

Direitos especiais das mulheres e dos pais trabalhadores

Serão assegurados às mulheres e aos pais trabalhadores os seguintes direitos especiais previstos na lei geral.

Artigo 47.º

Licença por maternidade e adopção

1 — A trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade pelo período de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto, a que acrescem 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

2 — A trabalhadora pode optar por uma licença por maternidade de 150 dias, devendo o acréscimo ser gozado necessariamente a seguir ao parto.

3 — A trabalhadora deve informar o empregador até 7 dias após o parto de qual a modalidade de licença por maternidade por que opta, presumindo-se, na falta de declaração, que a licença tem a duração de 120 dias.

4 — É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto.

5 — A trabalhadora tem direito a uma licença de duração mínima de 14 e máxima de 30 dias no caso de aborto espontâneo ou de parto de nado morto, competindo ao médico graduar o período de interrupção de trabalho.

6 — Nos casos previstos no número anterior não serão incluídas no limite de 30 dias as faltas dadas pelas trabalhadoras antes do aborto espontâneo ou do parto de nado morto, como gozo antecipado da licença de maternidade.

7 — Em caso de adopção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante tem direito a 100 dias consecutivos de licença, período acrescido, no caso de adopções múltiplas, de 30 dias por cada adopção além da primeira.

8 — Nos casos dos n.ºs 1 e 5 deste artigo, a entidade patronal pagará mensalmente a retribuição correspondente, obrigando-se a trabalhadora a devolver as quantias recebidas no momento em que receber qualquer participação da segurança social.

9 — No caso do n.º 2 deste artigo, a obrigação da entidade patronal prevista no número anterior tem como limite o montante previsível de participação da segurança social.

Artigo 48.º

Dispensa para consultas pré-natais

1 — As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2 — A trabalhadora grávida deve, sempre que possível, comparecer às consultas pré-natais fora do horário de trabalho.

3 — Sempre que a consulta pré-natal só seja possível durante o horário de trabalho, o empregador pode exigir à trabalhadora a apresentação de prova desta circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos.

Artigo 49.º

Dispensas para amamentação e aleitação

1 — A mãe que, comprovadamente, amamente o filho tem direito a dispensa do trabalho para o efeito durante todo o tempo que durar a amamentação.

2 — A dispensa referida no número anterior corresponderá, em cada dia de trabalho, a uma dispensa de até uma hora por cada período de trabalho, sem diminuição da retribuição e sem que tal redução possa ser compensada.

3 — Se a mãe ou o pai trabalhar a tempo parcial, a dispensa diária para amamentação ou aleitação é reduzida na proporção do respectivo período normal de trabalhador, não podendo ser inferior a trinta minutos.

4 — No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação até o filho perfazer 1 ano.

5 — Incorre em infracção disciplinar grave a trabalhador que usar a dispensa referida nos artigos anteriores para outros fins diversos da amamentação ou aleitação.

6 — As dispensas para consulta, amamentação e aleitação não determinam a perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efectiva de serviço.

Artigo 50.º

Dispensa de trabalho nocturno

1 — Dispensa de prestação de trabalho nocturno:

- a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;
- b) Durante o restante período da gravidez, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;
- c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

2 — As trabalhadoras dispensadas à prestação de trabalho nocturno será atribuído um horário de trabalho diurno compatível.

3 — As trabalhadoras são dispensadas do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

Artigo 51.º

Licença de paternidade

1 — Dispensa da prestação de trabalho por parte do pai até cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, por ocasião do nascimento do filho, sem perda de retribuição e de quaisquer regalias, os quais são de gozo obrigatório no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho.

2 — O pai tem direito a licença por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito ou ao remanescente daquele período caso a mãe já tenha gozado alguns dias de licença nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe e enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

Artigo 52.º

Trabalhadores-estudantes

O regime do trabalhador-estudante é o previsto na lei geral.

Artigo 53.º

Trabalho de menores

O regime do trabalho de menores é o previsto na lei geral.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Artigo 54.º

Regime de cessação dos contratos de trabalho

1 — O regime da cessação dos contratos de trabalho é o previsto na lei geral.

2 — Cessando o contrato de trabalho a termo, por caducidade, o trabalhador tem direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição base por cada mês completo de duração do contrato, consoante o contrato tenha durado por um período que, respectivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.

3 — Na situação prevista no número anterior, o trabalhador tem ainda direito a dois dias úteis de férias e subsídio de férias por cada mês completo de serviço e aos proporcionais de subsídio de Natal, caso a duração do contrato tenha sido inferior a um ano.

4 — O trabalhador terá direito, cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, fora da situação prevista no número anterior, a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como os proporcionais correspondentes ao subsídio de férias e de Natal.

5 — Exceptuando-se a situação referida no n.º 2 do presente artigo, se o contrato cessar antes de gozado

o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

6 — O período de férias referido no número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

7 — A permanência do trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice determina a aposição ao contrato de um termo resolutivo sujeito às seguintes especificidades:

- a) É dispensada a redução do contrato a escrito;
- b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição a limites máximos;
- c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa do empregador, ou de 15 dias, se a iniciativa pertencer ao trabalhador;
- d) A caducidade não determina o pagamento de qualquer compensação ao trabalhador.

8 — Quando os trabalhadores atinjam 70 anos sem ter havido caducidade do vínculo por reforma, é aposto ao contrato um termo resolutivo, com as especificidades previstas no número anterior.

CAPÍTULO X

Processos disciplinares

Artigo 55.º

Processos disciplinares

O processo disciplinar fica sujeito ao regime legal aplicável.

CAPÍTULO XI

Segurança social

Artigo 56.º

Previdência — Princípios gerais

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para a instituições de previdência que os abranjam nos termos dos respectivos estatutos e demais legislação aplicável.

Artigo 57.º

Subsídio de doença

Os trabalhadores que não tenham direito a subsídio de doença por a entidade patronal respectiva não praticar os descontos legais têm direito à retribuição completa correspondente aos períodos de ausência motivados por doença ou acidente de trabalho.

Artigo 58.º

Invalidez

1 — No caso de incapacidade parcial para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doenças

profissionais ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão do trabalhador diminuído para funções compatíveis com a diminuição verificada.

2 — Se a retribuição da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade referida no número anterior, for inferior à retribuição auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a referida diferença.

Artigo 59.º

Seguros

1 — O empregador é obrigado a transferir a responsabilidade por indemnização resultante de acidente de trabalho para entidades legalmente autorizadas a realizar este seguro.

2 — Para além da normal cobertura feita pelo seguro obrigatório de acidentes, deverão os trabalhadores, quando em serviço externo, beneficiar de seguro daquela natureza, com a inclusão desta modalidade específica na apólice respectiva.

CAPÍTULO XII

Direitos sindicais dos trabalhadores

Artigo 60.º

Direito à actividade sindical no estabelecimento

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no estabelecimento, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais do estabelecimento.

2 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, desde que esta se desenvolva nos termos da lei.

3 — Entende-se por comissão sindical de estabelecimento a organização dos delegados sindicais desse estabelecimento.

4 — Entende-se por comissão intersindical de estabelecimento a organização dos delegados sindicais de diversos sindicatos no estabelecimento.

5 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior do estabelecimento e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, do normal funcionamento do estabelecimento.

6 — Os dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, podem ter acesso às instalações do estabelecimento, desde que seja dado conhecimento prévio à entidade patronal ou seu representante do dia, hora e assunto a tratar.

Artigo 61.º

Número de delegados sindicais

1 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos no artigo 57.º é o seguinte:

- a) Estabelecimentos com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um;
- b) Estabelecimentos com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois;
- c) Estabelecimentos com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três;
- d) Estabelecimentos com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — seis.

2 — Nos estabelecimentos a que se refere a alínea a) do número anterior, seja qual for o número de trabalhadores sindicalizados ao serviço, haverá sempre um delegado sindical com direito ao crédito e horas previsto no artigo 58.º

Artigo 62.º

Tempo para o exercício das funções sindicais

1 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas não inferior a oito ou cinco mensais conforme se trate ou não de delegado que faça parte da comissão intersindical, respectivamente.

2 — O crédito de horas estabelecido no número anterior respeita ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

3 — Os delegados sempre que pretendam exercer o direito previsto neste artigo deverão comunicá-lo à entidade patronal ou aos seus representantes com antecedência de vinte e quatro horas, excepto em situações imprevistas.

4 — O dirigente sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito não inferior a quatro dias por mês, que contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

5 — Os trabalhadores com funções sindicais dispõem de um crédito anual de seis dias úteis, que contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, para frequentarem cursos ou assistirem a reuniões, colóquios, conferências e congressos convocados pelas associações sindicais que os representam, com respeito pelo regular funcionamento do estabelecimento de ensino.

6 — Quando pretendam exercer o direito previsto n.º 5, os trabalhadores deverão comunicá-lo à entidade patronal ou aos seus representantes com a antecedência mínima de um dia.

Artigo 63.º

Direito de reunião nas instalações do estabelecimento

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos respectivos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou de 50 trabalhadores do respectivo estabelecimento, ou do delegado da comissão sindical ou intersindical.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horá-

rio normal de trabalho até ao limite de quinze horas em cada ano, desde que assegurem serviços de natureza urgente.

3 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal respectiva ou a quem a represente, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar no local reservado para esse efeito a respectiva convocatória.

4 — Os dirigentes das organizações sindicais representativas dos trabalhadores da estabelecimento podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida à entidade patronal ou seu representante, com a antecedência mínima de seis horas.

5 — As entidades patronais cederão as instalações convenientes para as reuniões previstas neste artigo.

Artigo 64.º

Cedência de instalações

1 — Nos estabelecimentos com 100 ou mais trabalhadores, a entidade patronal colocará à disposição dos delegados sindicais, quando estes o requeirarem, de forma permanente, um local situado no interior do estabelecimento ou na sua proximidade para o exercício das suas funções.

2 — Nos estabelecimentos com menos de 100 trabalhadores, a entidade patronal colocará à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeirarem, um local para o exercício das suas funções.

Artigo 65.º

Atribuição de horário a dirigentes e a delegados sindicais

1 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais poderão solicitar à direcção do estabelecimento de ensino a sua dispensa total ou parcial de serviço enquanto membros daqueles corpos gerentes.

2 — Para os membros das direcções sindicais de professores serão organizados horários nominais de acordo com as sugestões apresentadas pelos respectivos sindicatos.

3 — Na elaboração dos horários a atribuir aos restantes membros dos corpos gerentes das associações sindicais de professores e aos seus delegados sindicais ter-se-ão em conta as tarefas por eles desempenhadas no exercício das respectivas actividades sindicais.

Artigo 66.º

Quotização sindical

1 — Mediante declaração escrita do interessado, as entidades empregadoras efectuarão o desconto mensal das quotizações sindicais nos salários dos trabalhadores e remetê-las-ão às associações sindicais respectivas até ao dia 10 de cada mês.

2 — Da declaração a que se refere o número anterior constará o valor das quotas e o sindicato em que o trabalhador se encontra inscrito.

3 — A declaração referida no n.º 2 deverá ser enviada ao sindicato e ao estabelecimento de ensino respectivo, podendo a sua remessa ao estabelecimento de ensino ser feita por intermédio do sindicato.

4 — O montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para este efeito, devidamente preenchidos, donde consta o nome do estabelecimento de ensino, mês e ano a que se referem as quotas, nome dos trabalhadores por ordem alfabética, número de sócio do sindicato, vencimento mensal e respectiva quota, bem como a sua situação de baixa ou cessação do contrato, se for caso disso.

Artigo 67.º

Greve

Os direitos e obrigações respeitantes à greve serão aqueles que, em cada momento, se encontrem consignados na lei.

CAPÍTULO XII

Comissão técnica paritária

Artigo 68.º

Constituição

1 — Dentro dos 30 dias seguintes à entrada em vigor deste contrato, será criada, mediante a comunicação de uma à outra parte e conhecimento ao Ministério do Trabalho, uma comissão paritária constituída por seis vogais, três em representação da associação patronal e três em representação das associações sindicais outorgantes.

2 — Por cada vogal efectivo será sempre designado um substituto.

3 — Representantes das associações patronais e sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julguem necessário, os quais não terão direito a voto.

4 — A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

Artigo 69.º

Competência

Compete à comissão paritária:

- Interpretar as disposições da presente convenção;
- Integrar os casos omissos;
- Proceder à definição e ao enquadramento das novas profissões;
- Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação desta convenção;
- Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões;
- Deliberar sobre a alteração da sua composição sempre com respeito pelo princípio da paridade.

Artigo 70.º

Funcionamento

1 — A comissão paritária funcionará, a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória enviada à outra parte com a antecedência mínima de oito dias, salvo casos de emergência, em que a antecedência mínima será de três dias, e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efectivos representantes de cada parte e só em questões constantes da agenda.

2 — Qualquer dos elementos componentes da comissão técnica poderá fazer-se representar nas reuniões da mesma mediante procuração bastante.

3 — As deliberações da comissão técnica serão tomadas por consenso; em caso de divergência insanável, recorrer-se-á a um árbitro escolhido de comum acordo.

4 — As despesas com a nomeação do árbitro são da responsabilidade de ambas as partes.

5 — As deliberações da comissão técnica passarão a fazer parte integrante da presente convenção logo que publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

6 — A presidência da comissão será rotativa por períodos de seis meses, cabendo, portanto, alternadamente a uma e a outra das duas partes outorgantes.

CAPÍTULO XIII

Disposições finais e transitórias

Artigo 71.º

Transmissão e extinção do estabelecimento

1 — O transmitente e o adquirente devem informar os trabalhadores, por escrito e em tempo útil antes da transmissão, da data e motivo da transmissão, das suas consequências jurídicas, económicas e sociais para os trabalhadores e das medidas projectadas em relação a estes.

2 — Em caso de transmissão de exploração a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho transmite-se para o adquirente.

3 — Se, porém, os trabalhadores não preferirem que os seus contratos continuem com a entidade patronal adquirente, poderão os mesmos manter-se com a entidade transmitente se esta continuar a exercer a sua actividade noutra exploração ou estabelecimento, desde que haja vagas.

4 — A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que os respectivos direitos sejam reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

5 — Para os efeitos do disposto no número anterior, deverá o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transmissão, manter afixado um aviso nos locais de trabalho e levar ao conhecimento dos trabalhadores ausen-

tes, por meio de carta registada com aviso de recepção, a endereçar para os domicílios conhecidos no estabelecimento, que devem reclamar os seus créditos, sob pena de não se lhe transmitirem.

6 — No caso de o estabelecimento cessar a sua actividade, a entidade patronal pagará aos trabalhadores as indemnizações previstas na lei, salvo em relação àquelas que, com o seu acordo, a entidade patronal transferir para outra firma ou estabelecimento, aos quais deverão ser garantidos, por escrito, pela empresa cessante e pela nova, todos os direitos decorrentes da sua antiguidade naquela cuja actividade haja cessado.

7 — Quando se verifique a extinção de uma secção de um estabelecimento de ensino e se pretenda que os trabalhadores docentes sejam transferidos para outra secção na qual o serviço docente tenha de ser prestado em condições substancialmente diversas, nomeadamente no que respeita a estatuto jurídico ou pedagógico, terão os trabalhadores docentes direito a rescindir os respectivos contratos de trabalho, com direito às indemnizações referidas no número anterior.

Artigo 72.º

Aplicação no tempo dos novos níveis salariais

1 — A entrada em vigor dos novos índices salariais — A9, A10, A11, B8, B9, B10, D9, D10, D11, E8, E9, G6, G7, G8, H8.0, H8.1, H8.2, H8.3, L9, L10, L11 e M9 — implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por eles abrangidos.

2 — Esta reclassificação não prejudica o direito dos trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 a auferir a retribuição correspondente à sua classificação nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente CCT, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta retribuição seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo as novas tabelas.

Artigo 73.º

Condições de trabalho

1 — Para efeitos de enquadramento e progressão nos níveis salariais de base previstos no artigo anterior é contado todo o tempo de serviço prestado nos ensinos público e privado.

2 — Efectuada e concluída a progressão nos níveis salariais de base previstos no artigo anterior no estabelecimento de ensino, os trabalhadores, no caso de ainda não estarem vinculados através de contratos de trabalho sem prazo a esse estabelecimento, serão titulares de direito de preferência na celebração de tais contratos, não podendo ser celebrados novos contratos de trabalho a prazo para a sua substituição.

3 — Os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais de base previstos no artigo anterior têm direito a frequentar acções de formação compatíveis com a sua qualificação académica e ou pedagógica, organizadas pelo estabelecimento de ensino em que prestam funções ou promovidas por outras entidades, para aprofundarem os seus conhecimentos científicos e pedagógicos.

ANEXO I

Definição de profissões e categorias profissionais

A — Trabalhadores em funções pedagógicas

Auxiliar de educação. — É o trabalhador com curso específico para o ensino pré-escolar que elabora planos de actividade de classe, submetendo-os à apreciação dos educadores de infância e colabora com estes no exercício da sua actividade.

Auxiliar pedagógico do ensino especial. — É o trabalhador habilitado com o curso geral do ensino secundário ou equivalente e com o curso de formação adequado ou com, pelo menos, três anos de experiência profissional que acompanha as crianças em período diurno e ou nocturno dentro e fora do estabelecimento, participa na ocupação dos tempos livres, apoia as crianças ou jovens na realização de actividades educativas, dentro e ou fora da sala de aula, auxilia nas tarefas de prestação de alimentos, higiene e conforto.

Educador de infância. — É o trabalhador habilitado com curso específico e estágio que tem sob a sua responsabilidade a orientação de uma classe infantil. Organiza e aplica os meios educativos adequados em ordem ao desenvolvimento integral da criança: psicomotor, afectivo, intelectual, social, moral, etc. Acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais no sentido de se obter uma acção educativa integrada. É também designado por educador de infância o trabalhador habilitado por diploma outorgado pelo Ministério da Educação para o exercício das funções atrás descritas, desde que efectivamente as exerça ou como tal tenha sido contratado.

Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação. — É o trabalhador habilitado com o 12.º ano de escolaridade ou equivalente. Planeia, prepara, desenvolve e avalia as actividades de áreas específicas utilizando métodos e técnicas pedagógicas adequadas às necessidades dos utentes a que se destina. Para efeitos de reconversão profissional para esta categoria exige-se o 9.º ano de escolaridade ou equivalente e três anos de experiência em educação especial.

Prefeito. — É o trabalhador que, possuindo como habilitações mínimas o curso geral dos liceus ou equivalente oficial, desempenha as funções de acompanhar pedagogicamente os alunos na sala de estudo, nas refeições, no recreio, no repouso e nas camaratas.

Professor. — É o trabalhador que exerce a actividade docente em estabelecimento de ensino particular.

Psicólogo. — É o trabalhador com habilitação académica reconhecida como tal que estuda o comportamento e mecanismos mentais do homem, procede a investigação sobre problemas psicológicos em domínios tais como fisiológico, social, pedagógico e patológico, utilizando técnicas específicas em que, por vezes, colabora; analisa os problemas resultantes da interacção entre indivíduos, instituições e grupos; estuda todas as perturbações internas relacionais que afectem o indivíduo; investiga os factores diferenciados quer biológicos, ambientais e pessoais do seu desenvolvimento, assim como o crescimento progressivo das capacidades motoras e das aptidões intelectuais e sensitivas; estuda as

bases fisiológicas do comportamento e mecanismos mentais do homem, sobretudo dos seus aspectos métricos. Pode investigar o ramo particular da psicologia-psicossociologia e psicopatologia, psicopedagogia, psicofisiologia ou ser especializado numa aplicação particular da psicologia como, por exemplo, o diagnóstico e tratamento de desvios da personalidade e de inadaptação sociais, em problemas psicológicos que surgem durante a educação e o desenvolvimento das crianças e jovens, ou em problemas psicológicos de ordem profissional, tais como da selecção, formação e orientação profissional dos trabalhadores e ser designado em conformidade.

Fisioterapeuta. — É o trabalhador habilitado com curso superior específico oficialmente reconhecido que trata e ou previne perturbações do funcionamento músculo-esquelético, cardiovascular, respiratório e neurológico, actuando igualmente no domínio da saúde mental. A sua intervenção processa-se numa perspectiva biopsicossocial e tem em vista a obtenção da máxima funcionalidade dos utentes. No seu desempenho, com base numa avaliação sistemática, planeia e executa programas específicos de intervenção, para o que utiliza, entre outros meios, o exercício físico, técnicas específicas de reeducação da postura e do movimento, terapias manipulativas, electroterapia e hidroterapia. Desenvolve acções e colabora em programas no âmbito da promoção e educação para a saúde.

Terapeuta da fala. — É o trabalhador habilitado com curso superior específico oficialmente reconhecido que avalia, diagnostica e trata as alterações da comunicação humana, verbal e não verbal, em crianças e adultos, competindo-lhes, igualmente, actuar a nível da prevenção dessas alterações. Estas alterações distribuem-se por problemas de voz, de articulação, de fluência e de linguagem, podendo ser de etiologia congénita ou adquirida. Em muitos casos a alteração da comunicação é resultante de situações patológicas como défices sensoriais, incapacidade física ou intelectual e outras; noutros casos é resultante de factores de ordem psicológica, familiar, cultural ou social.

Terapeuta ocupacional. — É o trabalhador habilitado com curso superior específico oficialmente reconhecido que orienta a participação da criança, do jovem e do adulto em actividades seleccionadas do tipo sensorial, perceptivo, cognitivo, motor, laboral e social, no sentido de diminuir ou corrigir patologias e habilitar ou facilitar a adaptação e funcionalidade do indivíduo na escola, família, trabalho e sociedade. Estabelece um diagnóstico identificando as áreas lesadas e ou as áreas subjacentes de disfunção neurológica e de maturação. Elabora um programa de intervenção individual seleccionando técnicas terapêuticas específicas, estratégias e actividades que facilitem o desenvolvimento normal e a aquisição de comportamentos adaptados. Selecciona e cria equipamento e material pedagógico e terapêutico de forma a compensar funções deficientes. Atendendo à sua formação específica, colabora na formação e orientação dos restantes técnicos de educação e na delimitação de programas e currículos educativos.

Assistente social. — É o técnico, licenciado em Serviço Social, cuja profissão com uma metodologia científica própria visa a resolução de problemas de integração

social e de promoção existentes nos estabelecimentos. Estuda, planifica e define projectos de acordo com os princípios e linhas orientadoras do serviço social; procede à análise, estudo e diagnóstico das situações/problemas existentes no serviço. Programa e administra a sua actividade específica, tendo em vista os objectivos dos estabelecimentos e do serviço social. Assegura e promove a colaboração com o serviço social de outros organismos ou entidades, quer a nível oficial, quer existentes na comunidade.

Monitor/formador de reabilitação profissional. — É o trabalhador que ministra às pessoas com deficiência e ou dificuldades extremas de aprendizagem conhecimentos teóricos e práticos, de várias áreas profissionais com vista à sua integração no mundo do trabalho. Além disso são atribuídos aos formandos noções educacionais que visam uma eficaz inserção social.

I — *Monitor/formador auxiliar.* — É o trabalhador com formação profissional adequada, 9.º ano de escolaridade e três anos de experiência profissional que colabora com o monitor principal ou especialista nas acções de formação e substitui-o nas suas faltas ou impedimentos.

II — *Monitor/formador principal.* — É o trabalhador com o 12.º ano do ensino secundário ou 9.º ano (ou equivalente) e curso de formação profissional do Instituto do Emprego e Formação Profissional ou curso das escolas profissionais ou 9.º ano e cinco anos de experiência profissional comprovada na respectiva área. Ministra cursos de formação a indivíduos portadores de deficiência, independentemente da sua tipologia ou grau, ou a indivíduos com problemas graves de aprendizagem. Elaborar e desenvolve os programas e instrumentos práticos, técnicos e pedagógicos, necessários ao desenvolvimento e realização das acções de formação.

III — *Monitor/formador especialista.* — É o trabalhador com grau de licenciatura ou bacharelato, 11.º ano e técnico profissional da área, 9.º ano e curso profissional da área com formação homologada e certificada pelas entidades competentes. Tem todas as funções do monitor/formador principal, acrescida de coordenação e investigação que exige formação específica.

Técnico de actividades de tempos livres. — É o trabalhador habilitado com o 12.º ano de escolaridade ou equivalente. Actua junto de crianças em idade escolar, com vista à sua ocupação durante o tempo deixado livre pela escola, proporcionando-lhes ambiente adequado e actividades de carácter educativo; acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais e professores no sentido de obter uma acção educativa integrada.

Técnico profissional de laboratório. — É o trabalhador que presta assistência às aulas, prepara o material e mantém o laboratório em condições de funcionamento. Realiza sempre que necessário o inventário dos equipamentos.

B — Trabalhadores de escritório

Assistente administrativo. — É o trabalhador que utiliza processos e técnicas de natureza administrativa e comunicacional, pode utilizar meios informáticos a asse-

gura a organização de processos de informação para decisão superior. Pode ainda exercer tarefas como a orientação e coordenação técnica da actividade de profissionais qualificados.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo de movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da entidade patronal; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou dirige um departamento de serviço administrativo.

Contabilista. — É o trabalhador que organiza e dirige o departamento, divisão ou serviço de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação de circuitos contabilísticos analisando os diversos sectores da actividade patronal, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos de resultados da exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económica ou financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escritura dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os profissionais encarregados dessa execução, e fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora e certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração, gerência ou direcção ou a fornecer a serviços públicos; proceder ao apuramento de resultados dirigindo o encerramento de contas e o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros de registo, para se certificar da correcção da respectiva escrituração, e é o responsável pela contabilidade das empresas perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Técnico de contabilidade. — É o profissional que organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa: analisa a documentação contabilística, verificando a sua validade e conformidade, e separa-a de acordo com a sua natureza; classifica os documentos contabilísticos, em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, utilizando o plano oficial de contas do sector respectivo.

Efectua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respectivas contas, de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas e documentos e livros auxiliares e obrigatórios.

Contabiliza as operações da empresa, registando débitos e créditos: calcula ou determina e regista os impostos, taxas, tarifas a pagar; calcula e regista custos e proveitos; regista e controla as operações bancárias, extractos de contas, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes, fornecedores, ou outros devedores e credores e demais elementos contabilísticos incluindo amortizações e provisões.

Prepara, para a gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das actividades: preenche ou confere as declarações fiscais, e outra documentação, de acordo com a legislação em vigor; prepara dados contabilísticos úteis à análise da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente listagens de balancetes, balanços, extractos de conta, demonstrações de resultados e outra documentação legal obrigatória.

Recolhe os dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente planos de acção, inventários e relatórios.

Organiza e arquiva todos os documentos relativos à actividade contabilística.

Director de serviços administrativos. — É o trabalhador que participa na definição da política geral da empresa com o conhecimento de planificação e coordenação de uma ou mais funções da empresa. Pode exercer funções consultivas na organização da mesma e ou dirigir uma ou mais funções da empresa, nomeadamente financeira, administrativa e de pessoal.

Documentalista. — É o trabalhador que organiza o núcleo da documentação e assegura o seu funcionamento ou, inserido num departamento, trata a documentação tendo em vista as necessidades de um ou mais sectores da empresa; faz a selecção, compilação, codificação e tratamento da documentação; elabora resumos de artigos e de documentos importantes e estabelece a circulação destes e de outros documentos pelos diversos sectores da empresa; organiza e mantém actualizados os ficheiros especializados; promove a aquisição da documentação necessária aos objectivos a prosseguir. Pode fazer o arquivo e ou registo de entrada e saída de documentação.

Escriturário estagiário. — É o trabalhador que se prepara para escriturário, desempenhando a generalidade das tarefas que caracterizam a função de escriturário, incluindo a dactilografia de textos e o desempenho com outras máquinas próprias da função administrativa.

Escriturário. — É o trabalhador que redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, nomeadamente matrículas de alunos, serviços de exame e outros, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado. Examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena e prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição, facturação e regularização das compras e vendas, recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livro as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação superior; atende os candidatos às vagas existentes e informa-os das condições de admissão e efectua registos do pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

Técnico de informática. — Elabora o levantamento das áreas do sistema de informação da empresa tendo

em vista o estudo para a sua informatização; elabora a análise necessária do desenvolvimento de aplicações informáticas; desenvolve a programação necessária à construção de aplicações informáticas, nomeadamente as referentes às actividades administrativas; define e selecciona o equipamento e os periféricos mais adequados a um posto de trabalho, seja isolado ou integrado em rede local; define e selecciona em conjunto com os utilizadores de *software* aplicável; instala, configura e mantém aplicações informáticas de forma a garantir o mais adequado funcionamento; configura e gere o sistema informático, bem como aplica as regras de acesso para cada um ou grupo de utilizadores; diagnostica as falhas do sistema tanto a nível de *software* como de *hardware* e toma as medidas adequadas ao seu pleno funcionamento; participa com os utilizadores no arranque e exploração das aplicações.

Recepcionista. — É o trabalhador que recebe clientes e orienta o público transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para qualquer secção ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

Técnico de secretariado. — É o profissional que planeia e organiza a rotina diária e mensal da chefia/direcção, providenciando pelo cumprimento dos compromissos agendados: organiza a agenda, efectuando a marcação de reuniões, entrevistas e outros compromissos, tendo em conta a sua duração e localização e procedendo a eventuais alterações; organiza reuniões, elaborando listas de participantes, convocatórias, preparando documentação de apoio e providenciando pela disponibilização e preparação do local da sua realização, incluindo o equipamento de apoio; organiza deslocações, efectuando reservas de hotel, marcação de transporte, preparação de documentação de apoio e assegurando outros meios necessários à realização das mesmas.

Assegura a comunicação da chefia/direcção com interlocutores, internos e externos, em língua portuguesa ou estrangeira: recebe chamadas telefónicas e outros contactos, efectuando a sua filtragem em função do tipo de assunto, da sua urgência e da disponibilidade da chefia/direcção, ou encaminhamento para outros serviços; acolhe os visitantes e encaminha-os para os locais de reunião ou entrevista; contacta o público interno e externo no sentido de transmitir orientações e informações da chefia/direcção.

Organiza e executa tarefas relacionadas com o expediente geral do secretariado da chefia/direcção; selecciona, regista e entrega a correspondência urgente e pessoal e encaminha a restante a fim de lhe ser dada a devida sequência; providencia a expedição da correspondência da chefia/direcção; redige cartas/ofícios, memorandos, notas informativas e outros textos de rotina administrativa, a partir de informação fornecida pela chefia/direcção, em língua portuguesa ou estrangeira; efectua o processamento de texto da correspondência e de outra documentação da chefia/direcção; efectua traduções e retroversões de textos de rotina administrativa; organiza e executa o arquivo de documentação de acordo com o assunto ou tipo de documento, respeitando as regras e procedimentos de arquivo.

Executa tarefas inerentes à gestão e organização do secretariado: controla o material de apoio ao secretariado, verificando existências, detectando faltas e providenciando pela sua reposição; organiza processos, efectuando pesquisas e seleccionando documentação útil e pedidos externos e internos de informação; elabora e actualiza ficheiros de contactos, bem como outro tipo de informação útil à gestão do serviço.

Tesoureiro. — É o trabalhador que dirige a tesouraria, em escritórios com mais de uma caixa, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Operador de reprografia. — É o trabalhador que faz a reprodução de documentos em utilização de equipamentos próprios, assegura a limpeza e manutenção dos mesmos e controla a gestão de *stocks* para o devido funcionamento da reprografia.

Técnico profissional de biblioteca e documentação. — É o trabalhador que procede ao registo, catalogação e armazenamento dos livros, atende ao público, faz a requisição de empréstimos de livros, participa em programas e actividades de incentivo e dinamização da leitura.

Técnico/licenciado/bacharel. — Estas categorias aplicam-se aos profissionais a cujas funções não corresponda categoria contratual específica:

Grau I:

- a) Executa trabalhos técnicos de limitada responsabilidade ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controlo de um outro quadro superior);
- b) Estuda a aplicação de técnicas que lhe são transmitidas;
- c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativas de orientação;
- d) Pode tomar decisões, desde que apoiadas em decisões técnicas definidas ou de rotina;
- e) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação de métodos e obtenção de resultados;
- f) Este profissional não tem funções de coordenação;

Grau II:

- a) Executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar a experiência acumulada na empresa e dar assistência a outrem;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo ser incumbido de tarefas parcelares e individuais de relativa responsabilidade;

- c) Deverá estar ligado à solução dos problemas, sem desatender aos resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Actua com funções de coordenação na orientação de grupos profissionais de nível inferior, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, e com controlo frequente; deverá receber assistência de outros profissionais mais qualificados, sempre que o necessite; quando ligado a projectos, não tem funções de coordenação;
- f) Não tem funções de chefia, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;

Grau III:

- a) Executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de deliberações, não requerendo necessariamente uma experiência acumulada na empresa;
- b) Poderá executar trabalhos específicos de estudo, projectos ou consultadoria;
- c) As decisões a tomar exigem conhecimentos profundos sobre o problema a tratar e têm normalmente grande incidência na gestão a curto prazo;
- d) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em questões complexas;
- e) Chefia e orienta profissionais de nível inferior;
- f) Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento sem exercício de chefia, podendo receber o encargo de execução de tarefas a nível de equipa de profissionais sem qualquer grau académico superior;

Grau IV:

- a) Supervisiona directa e continuamente outros profissionais com requerida experiência profissional ou elevada especialização;
- b) Coordena actividades complexas numa ou mais áreas;
- c) Toma decisões normalmente sujeitas a controlo e o trabalho é-lhe entregue com a indicação dos objectivos e das prioridades com interligação com outras áreas;
- d) Pode distribuir ou delinear trabalho, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de actividade e rever o trabalho de outros profissionais quanto à precisão técnica;

Grau V:

- a) Supervisiona várias equipas de que participam outros técnicos, integrando-se dentro das linhas básicas de orientação da empresa, da mesma ou de diferentes áreas, cuja actividade coordena, fazendo autonomamente o planeamento a curto e médio prazos do trabalho dessas equipas;
- b) Chefia e coordena equipas de estudo, de planificação e de desenvolvimento,

tomando a seu cargo as realizações mais complexas daquelas tarefas, as quais lhe são confiadas com observância dos objectivos;

- c) Toma decisões de responsabilidade, passíveis de apreciação quanto à obtenção dos resultados;
- d) Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade, podendo dirigir o uso de equipamentos;

Grau VI:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados, dependendo directamente dos órgãos de gestão;
- b) Investiga, dirigindo de forma permanente uma ou mais equipas de estudos integrados nas grandes linhas de actividade da empresa, o desenvolvimento das ciências, visando adquirir técnicas próprias ou de alto nível;
- c) Toma decisões de responsabilidade, equacionando o seu poder de decisão e ou de coordenação à política global de gestão e aos objectivos gerais da empresa, em cuja fixação participa;
- d) Executa funções de consultor no seu campo de actividade;
- e) As decisões que toma são e inserem-se nas opções fundamentais de carácter estratégico ou de impacte decisivo a nível global da empresa.

C — Trabalhadores electricistas

Oficial. — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

D — Trabalhadores de hotelaria

Cozinheiro-chefe. — É o trabalhador que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinheiro; elabora ou contribui para a elaboração das ementas, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição, e requisita às secções respectivas os géneros de que necessita para a sua confecção; dá instruções ao pessoal da cozinha sobre a preparação e confecção dos pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir; acompanha o andamento dos cozinhados e assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e a limpeza de todas as secções de pessoal; mantém em dia o inventário de todo o material de cozinha; é o responsável pela conservação de todos os alimentos entregues à cozinha. Pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário dos consumos. Dá informações sobre quantidades necessárias às confecções dos pratos e ementas; é ainda o responsável pela boa confecção das respectivas refeições qualitativa e quantitativamente.

Cozinheiro. — É o profissional que armazena e assegura o estado de conservação das matérias-primas utilizadas no serviço de cozinha; prepara o serviço de cozinha, de forma a possibilitar a confecção das refeições necessárias; confecciona entradas, sopas, pratos de

carne, de peixe, de marisco e de legumes, e outros alimentos, de acordo com receituários e em função da ementa estabelecida; articula com o serviço de mesa a satisfação dos pedidos de refeições e colabora em serviços especiais; efectua a limpeza e arrumação dos espaços, equipamentos e utensílios de serviço, verificando as existências e controlando o seu estado de conservação.

Despenseiro. — É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos; recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados, mantém actualizados os registos; verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição. Pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos. Clarifica (por filtragem ou colagem) e engarrafa vinhos de pasto ou outros líquidos.

Empregado de balcão ou bar. — É o trabalhador que se ocupa do serviço de balcão, servindo directamente as preparações de cafetaria, bebidas e doçaria para consumo local, cobra as respectivas importâncias e observa as regras de controlo aplicáveis; colabora nos trabalhos de asseio e na arrumação da secção; elabora os inventários periódicos das existências da mesma secção.

Empregado de camarata. — É o trabalhador que se ocupa do asseio, arranjo e decoração dos aposentos quando não houver pessoal próprio e também dos andares e locais de estar e respectivos acessos, assim como do recebimento e entregas de roupas dos alunos e ainda de troca de roupas de serviço.

Empregado de mesa. — É o trabalhador que serve refeições, limpa os aparadores e guarnece-os com todos os utensílios necessários, põe a mesa, colocando toalhas e guardanapos, pratos, talheres, copos e recipientes com condimentos, apresenta a ementa e fornece, quando solicitadas, informações acerca dos vários tipos de pratos e vinhos, anota os pedidos ou fixa-os mentalmente e transmite às secções respectivas; serve os diversos pratos, vinhos e outras bebidas; retira e substitui a roupa e a loiça servidas; recebe a conta ou envia-a à secção respectiva para debitar; levanta ou manda levantar as mesas. Pode trabalhar em refeitórios de empresa que sirvam refeições ao pessoal.

Empregado de refeitório. — É o trabalhador que executa nos diversos sectores de um refeitório trabalhos relativos ao serviço de refeições; prepara as salas, levando e dispondo as mesas e cadeiras da forma mais conveniente; coloca nos balcões e nas mesas pão, fruta, sumos e outros artigos de consumo; recebe e distribui refeições; levanta tabuleiros das mesas e transporta-os para a copa; lava louça, recipientes e outros utensílios. Pode proceder a serviços de preparação das refeições embora não confeccionando. Executa ainda os serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

Encarregado de refeitório ou bar. — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de

um refeitório ou bar, requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a qualidade e quantidade das refeições e elabora mapas explicativos das refeições fornecidas, para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem, em quantidade e qualidade, com os descritos nas requisições.

E — Trabalhadores de vigilância e portaria, limpeza e similares

Auxiliar de acção educativa. — É o trabalhador que desempenha as seguintes funções:

- Colabora com os trabalhadores docentes dando apoio não docente;
- Vigia os alunos durante os intervalos lectivos e nas salas de aula sempre que necessário;
- Acompanha os alunos em transportes, refeições, recreios, passeios, visitas de estudo ou outras actividades;
- Vigia os espaços do colégio, nomeadamente fazendo o controlo de entradas e saídas;
- Colabora na medida das suas capacidades e em tarefas não especializadas na manutenção das instalações;
- Assegura o aseo permanente das instalações que lhe estão confiadas;
- Presta apoio aos docentes das disciplinas com uma componente mais prática na manutenção e arrumação dos espaços e materiais;
- Assegura, nomeadamente nos períodos não lectivos, o funcionamento dos serviços de apoio, tais como: reprografia, papelaria, bufete e PBX.

Empregado de limpeza. — É o trabalhador que desempenha o serviço de limpeza das instalações, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpeza e informações.

Contínuo. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos e de endereçamento e fazer recados.

Guarda. — É o trabalhador cuja actividade é velar pela defesa e conservação das instalações e valores confiados à sua guarda, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

Vigilante. — É o trabalhador que desempenha as seguintes funções: colabora com os trabalhadores docentes, dando apoio não docente, vigia os alunos durante os períodos de repouso e no pavilhão das aulas; assiste os alunos em transportes, refeições, recreios, passeios ou visitas de estudo.

Jardineiro. — É o trabalhador que cuida das plantas, árvores, flores e sebes, podendo também cuidar da conservação dos campos de jogos.

Paquete. — É o trabalhador, menor de 18 anos, que presta unicamente os serviços referidos na definição das funções de contínuo.

Porteiro. — É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas dos alunos e do pessoal ou visitantes das instalações e das mercadorias e receber correspondência.

Costureiro. — É o trabalhador que cose manualmente ou à máquina peças de vestuário.

Encarregado de rouparia. — É o trabalhador responsável pela distribuição da roupa e pela existência da mesma. Deve fazer inventários periódicos.

Engomadeiro. — É o trabalhador que passa a ferro, alisa peças de vestuário e outros artigos semelhantes, utilizando uma prensa, dobra as peças e arruma-as nos locais.

Lavadeiro. — É o trabalhador que lava as peças de vestuário à mão ou à máquina, devendo carregar ou descarregar as peças da respectiva máquina.

F — Trabalhadores rodoviários

Motorista de veículos ligeiros. — É o trabalhador que conduz veículos automóveis de até nove passageiros, incluindo o motorista, ou de mercadorias, seguindo percursos estabelecidos e atendendo à segurança e comodidade dos mesmos. Percorre os circuitos estabelecidos de acordo com os horários estipulados, efectua as manobras e os sinais luminosos necessários à circulação, regula a sua velocidade tendo em atenção o cumprimento dos horários, cuida do bom estado de funcionamento desse veículo, previne quanto à necessidade de revisões e reparações de avarias, zela sem execução pela boa conservação e limpeza do veículo, verifica os níveis de óleo e de água e provê a alimentação combustível dos veículos que lhe sejam entregues segundo o que acorda com o empregador.

Motorista de pesados de mercadorias. — É o trabalhador que conduz veículos automóveis com mais de 3500 kg de carga, possuindo para o efeito carta de condução profissional, cuida do bom estado de funcionamento desse veículo, previne quanto à necessidade de revisões e reparações de avarias, zela sem execução pela boa conservação e limpeza do veículo, verifica os níveis de óleo e de água, etc., provê a alimentação combustível dos veículos que lhe sejam entregues segundo o que acorda com o empregador, podendo também executar as suas funções em veículos ligeiros.

Motorista de serviço público. — É o trabalhador que conduz veículos automóveis de mais de nove passageiros, segundo percursos estabelecidos e atendendo à segurança e comodidade dos mesmos. Percorre os circuitos estabelecidos de acordo com os horários estipulados, efectua as manobras e os sinais luminosos necessários à circulação, regula a sua velocidade tendo em atenção o cumprimento dos horários, zela sem execução pela boa conservação e limpeza do veículo, verifica os níveis de óleo e de água, podendo também executar as suas funções em veículos ligeiros.

G — Telefonistas

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior; responde, quando necessário, às informações pedidas sem sair do seu local de trabalho; cuida do bom estado de funcionamento dos aparelhos telefónicos entregues à sua guarda, quer por acção directa, quer tomando a iniciativa de prevenir quem de direito para que seja chamado um técnico, sendo caso disso.

H — Enfermeiros

Enfermeiro. — É o trabalhador portador de carteira profissional e habilitado com o diploma do curso de enfermagem ou seu equivalente legal. No âmbito da formação técnico-pedagógica do curso de enfermagem, e em colaboração com outras profissões de saúde, tem como objectivo ajudar os indivíduos, são ou doentes, a desenvolver e manter um nível de vida são, a prevenir ou tratar precocemente os estados de doença, a recuperar a saúde dos indivíduos, através da aplicação judiciosa de técnicas e processos de cuidados, convenientes a cada caso.

I — Trabalhadores da construção civil

Carpinteiro. — É o trabalhador que constrói, monta e repara estruturas de madeira e equipamento utilizando ferramentas manuais ou mecânicas.

Pedreiro. — É o trabalhador que levanta e reveste muros de alvenaria de pedra, tijolo ou de outros blocos e realiza coberturas com telha, utilizando argamassas e manejando ferramentas, tais como colheres de ofício, trolha, picão e fios de alinhamento.

Pintor. — É o trabalhador que aplica camadas de tinta, verniz ou outros produtos afins, principalmente sobre superfícies de estuque, reboco, madeira e metal para as proteger e decorar, utilizando pincéis de vários tamanhos, rolos, outros dispositivos de pintura e utensílios apropriados.

Ajudante de carpinteiro. — É o trabalhador que auxilia na construção, montagem e reparação de estruturas de madeira e equipamento utilizando ferramentas manuais e mecânicas.

Reclassificação

a) Técnico de serviço social — esta categoria é extinta, sendo os trabalhadores reclassificados horizontalmente em assistente social.

ANEXO II

Condições específicas e carreiras profissionais

A — Trabalhadores administrativos e de serviços de apoio à docência

I — Admissão

1 — São condições de admissão as habilitações escolares mínimas obrigatórias correspondentes à idade de nascimento, a habilitação profissional, quando for caso disso, e o certificado de aptidão profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão.

2 — As condições de admissão para o desempenho de tarefas altamente qualificadas são o curso do ensino secundário correspondente à data de nascimento, a habilitação profissional, quando for caso disso, e o certificado de habilitação profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão.

3 — A admissão de técnicos habilitados com curso superior, quando feita para o exercício de funções da sua especialidade, obriga à sua classificação como técnico licenciado ou técnico bacharel:

- a) No grau III — para os licenciados, após um período experimental máximo de oito meses no grau II;
- b) No grau II — para os bacharéis, após um período experimental máximo de oito meses no grau I, ascendendo, porém, ao grau III somente após terem completado dois anos de permanência no grau II.

4 — Os trabalhadores são classificados em assistentes administrativos após um período de oito anos no desempenho da função de escriturário ou em resultado de aproveitamento em curso de formação profissional adequado, cuja frequência haja sido da iniciativa da entidade patronal respectiva.

5 — Nas profissões com mais de três graus, os trabalhadores são qualificados de acordo com os perfis profissionais estabelecidos para os graus IV, V e VI previstos neste CCT.

II — Carreira profissional

1 — A sujeição à autoridade e direcção do empregador por força da celebração de contrato de trabalho não pode prejudicar a autonomia técnica inerente à actividade para que o trabalhador foi contratado.

2 — Todas as profissões poderão ter um período de estágio ou de adaptação no grau I, igual ao tempo de duração do período experimental, de acordo com a sua qualificação, sendo que, para o técnico habilitado com um bacharelato, o estágio será feito no grau I-B e, para o técnico habilitado com uma licenciatura, o estágio será feito no grau I-A.

3 — As disposições previstas no número anterior são aplicáveis em todos os casos de evolução vertical com especial relevo na passagem de categorias ou profissões qualificadas para categorias ou profissões altamente qualificadas dentro do mesmo agrupamento profissional, tendo em conta os títulos profissionais adquiridos que certifiquem a aptidão dos trabalhadores para esses postos de trabalho.

4 — A progressão vertical do grau III ao grau I, dentro do grupo profissional do trabalhador, pode ser proposta pelo empregador ou pelo trabalhador após o decurso de três anos de permanência no último grau (III) ou nove anos de carreira profissional.

5 — As funções de direcção ou coordenação, quando existirem, deverão integrar o enquadramento das profissões em níveis de qualificação e a estrutura de retribuições.

6 — O escriturário estagiário, após dois anos de permanência na categoria, ascende a escriturário I.

III — Disposições especiais

1 — A promoção do grau I ao grau II é feita no período máximo de três anos de exercício profissional no mesmo

estabelecimento de ensino, salvo se o empregador deduzir oposição fundamentada por escrito ou antecipar a promoção.

2 — A partir do grau II, a promoção do trabalhador é da competência, a todo o tempo, do empregador, podendo o trabalhador apresentar proposta nesse sentido após o decurso de três anos de permanência no último grau, desde que acompanhada de currículo profissional desses últimos três anos de actividade, onde conste a obtenção de certificados profissionais ou académicos obtidos.

3 — Os trabalhadores de apoio pedagógico mudam de nível salarial de cinco em cinco anos de bom e efectivo serviço, salvo se o empregador deduzir oposição fundamentada por escrito ou antecipar a promoção.

B — Trabalhadores de hotelaria

I — Economato ou despensa

O trabalho desta secção deverá ser executado por pessoal de categoria não inferior a despenseiro.

II — Condições básicas de alimentação

1 — Aos trabalhadores de hotelaria será garantida a alimentação em espécie, que será de qualidade e abundância iguais às dos normais destinatários.

2 — Aos profissionais que trabalhem para além das 23 horas e até às 2 horas da manhã será fornecida ceia completa.

3 — O pequeno-almoço terá de ser tomado até às 9 horas.

4 — Ao profissional que necessitar de alimentação especial, esta ser-lhe-á fornecida em espécie.

C — Trabalhadores de vigilância e portaria, limpeza e actividades similares

I — Acesso

1 — Os paquetes, contínuos, porteiros, guardas, serventes de limpeza e vigilância, logo que completem o 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, estarão em situação de preferência nas vagas abertas no escritório ou noutros serviços da escola.

2 — Os paquetes, logo que atinjam os 18 anos de idade, passam a contínuos, sem prejuízo do estabelecido no número anterior.

D — Motoristas

I — Condições específicas

As condições mínimas de admissão são:

Ter as habilitações exigidas por lei;
Possuir carta de condução profissional.

II — Livretes de trabalho

1 — Os trabalhadores motoristas terão de possuir um livrete de trabalho:

- a) Para registar todos os períodos da trabalho diário, o trabalho extraordinário, o prestado em dias de descanso semanal ou feriados no caso de utilizarem o horário móvel;
- b) Para registo do trabalho extraordinário e para o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados ou se estiverem sujeitos a horário fixo.

2 — Os livretes são pessoais e intransmissíveis e apenas adquiridos no sindicato do distrito onde o trabalhador tiver o seu local de trabalho.

3 — A passagem de um livrete para substituição do outro que tenha sido extraviado implica para o trabalhador uma taxa suplementar.

4 — Se o extraviado se verificar por facto imputável à empresa, será responsável pelo pagamento da taxa referida no n.º 3.

5 — Os encargos com a aquisição, bem como a requisição de livretes, serão suportados pela empresa.

III — Horário móvel

1 — Entende-se por horário móvel aquele em que, respeitando o cômputo diário e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia em conformidade com as exigências de serviço, respectivamente entre as 7 e as 21 horas.

2 — Os períodos de trabalho serão anotados em livrete de trabalho próprio, que deverá acompanhar sempre o trabalhador e será fornecido pela empresa.

3 — A empresa avisará de véspera o trabalhador que pratique este tipo de horário e diligenciará fazê-lo o mais cedo possível, assegurando ao trabalhador interessado qualquer contacto, mesmo telefónico, mas nunca com a antecedência de doze horas efectivas.

4 — Entre o fim de um período de trabalho e o início do seguinte mediarão pelo menos dez horas.

E — Monitor/formador de reabilitação profissional

Regime especial de promoção e acesso de monitor/formador principal a monitor/formador especialista:

Licenciatura ou bacharelato ou seis anos de monitor/formador principal e com formação específica na área de coordenação e monitoragem de recursos humanos;

12.º ano, 11.º ano e técnico profissional da área ou nove anos de monitor/formador principal e com formação específica na área de coordenação e monitoragem de recursos humanos;

9.º ano e curso profissional da área ou 12 anos de monitor/formador principal e com formação específica na área de coordenação e monitoragem de recursos humanos.

ANEXO III

Avaliação de desempenho dos trabalhadores com funções pedagógicas

Artigo 1.º

Âmbito

1 — O presente regulamento de avaliação de desempenho aplica-se a todos os trabalhadores com funções pedagógicas que se encontrem integrados na carreira.

2 — A avaliação de desempenho resultante do presente regulamento releva para efeitos de progressão na carreira no âmbito do presente CCT.

3 — O presente regulamento de avaliação de desempenho não é aplicável ao exercício da função de direcção pedagógica, considerando-se que o serviço é bom e efectivo enquanto durar o exercício de tais funções.

Artigo 2.º

Princípios

1 — O presente regulamento de avaliação de desempenho desenvolve-se de acordo com os princípios constantes da Lei de Bases do Sistema Educativo, da Lei de Bases do Ensino Particular e Cooperativo e do Estatuto do Ensino Particular e Cooperativo.

2 — A avaliação de desempenho tem como referência o projecto educativo de cada estabelecimento de ensino.

Artigo 3.º

Objecto

1 — O processo de avaliação tem por objecto o desempenho do trabalhador ao longo de um ano.

2 — Por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, o processo de avaliação de desempenho pode referir-se ao desempenho do trabalhador ao longo de um período de dois anos.

Artigo 4.º

Avaliação

1 — São objecto de avaliação três domínios de competências do trabalhador: *i*) competências para leccionar; *ii*) competências profissionais e de conduta; e *iii*) competências sociais e de relacionamento.

2 — No caso de trabalhadores com funções de coordenação ou chefia, é ainda objecto de avaliação o domínio de competências de gestão.

3 — Cada domínio compreende diversas ordens de competências, sendo cada uma destas avaliada mediante a verificação dos indicadores constantes das grelhas de avaliação.

4 — A cada ordem de competências é atribuída uma classificação na escala de 1 a 5.

5 — Ao avaliar cada ordem de competências, o avaliador terá de ter em conta a existência de evidências que suportem o valor que lhe é atribuído.

6 — A avaliação de cada ordem de competências será suportada por uma fundamentação inserta no local próprio da grelha de avaliação.

7 — O nível de desempenho atingido pelo trabalhador é determinado da seguinte forma:

É calculada a média da classificação obtida em cada ordem de competência;

Ao valor obtido é atribuído um nível de desempenho nos termos da seguinte escala:

- 1 e 2 = nível de desempenho insuficiente;
- 3 = nível de desempenho suficiente;
- 4 e 5 = nível de desempenho bom.

8 — A ponderação de cada ordem de competência é 1, podendo no entanto a direcção pedagógica, até ao início das actividades lectivas, dando disso conhecimento expresso, atribuir a ponderação de 1,05 a até duas ordens de competências.

9 — Os cálculos são efectuados com valores até à centésima, sendo o valor da média total referido no n.º 7 arredondado à unidade.

Artigo 5.º

Sujeitos

1 — O processo de avaliação inicia-se pela apresentação perante a direcção pedagógica da auto-avaliação elaborada pelo trabalhador.

2 — A avaliação final é da responsabilidade da direcção pedagógica, que a realiza com base na auto-avaliação do trabalhador.

3 — A direcção pedagógica poderá nomear uma comissão de avaliação para realizar os actos de avaliação da sua competência.

4 — A classificação do ano de serviço como *Bom* para efeitos de progressão na carreira depende de ratificação pelo representante da entidade titular do estabelecimento.

5 — A ratificação referida no número anterior respeita apenas à classificação do tempo como bom e efectivo para progressão na carreira e não à atribuição da avaliação de *Insuficiente*, *Suficiente* ou *Bom*.

Artigo 6.º

Procedimento de avaliação

1 — O procedimento inicia-se mediante a entrega da auto-avaliação realizada nos termos do presente regulamento, pelo trabalhador à direcção pedagógica do estabelecimento, até ao último dia útil do mês de Junho.

2 — A não entrega pelo trabalhador do seu relatório de auto-avaliação implica, para efeitos de progressão na carreira, a não contagem do tempo de serviço do ano a que respeitaria.

3 — Com base na auto-avaliação referida no número anterior, a direcção pedagógica procede à avaliação do trabalhador, devendo, sempre que esta não coincida significativamente com a auto-avaliação do trabalhador, realizar uma entrevista de avaliação com o objectivo de tentar apurar os motivos desta diferença.

4 — Até ao dia 10 de Setembro, a direcção pedagógica apresenta a sua avaliação do trabalhador ao representante da entidade titular do estabelecimento para ratificação nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 5.º

5 — O representante da entidade titular do estabelecimento deve, no prazo de 10 dias, ratificar a avaliação ou pedir esclarecimentos.

6 — Os esclarecimentos devem ser prestados no prazo de 10 dias após o que o representante da entidade titular do estabelecimento se pronuncia, imediata e definitivamente, ratificando ou rejeitando a avaliação.

7 — A avaliação e respectiva ratificação ou rejeição devem ser comunicadas ao trabalhador no prazo de cinco dias após a decisão referida no número anterior.

8 — Sempre que a avaliação da direcção pedagógica e ou a decisão do representante da entidade titular impliquem a não classificação do ano de serviço como bom e efectivo para efeitos de progressão na carreira, tendo a auto-avaliação sido em sentido contrário, aquelas deverão ser fundamentadas de forma circunstanciada.

Artigo 7.º

Resultado da avaliação

1 — Releva para progressão na carreira, nos termos do artigo 42.º do CCT, o tempo de serviço cujo desempenho seja avaliado como *Bom*.

2 — No caso de trabalhadores com menos de 10 anos de serviço, o tempo de serviço cujo desempenho seja avaliado como *Suficiente* também releva para progressão na carreira, nos termos do artigo 42.º do CCT, desde que os anos de permanência no escalão correspondente ao nível em que o trabalhador está inserido sejam maioritariamente avaliados com *Bom*.

3 — Nos primeiros três anos de serviço, dado que o trabalhador está em fase de iniciação à função docente, releva para progressão na carreira, nos termos do artigo 42.º do CCT, o tempo de serviço cujo desempenho seja avaliado como *Suficiente*.

Artigo 8.º

Recursos

1 — Sempre que a avaliação do ano de serviço não seja considerado bom para efeitos de progressão na carreira, o trabalhador poderá recorrer da decisão nos termos do disposto nos números seguintes.

2 — O procedimento de recurso inicia-se mediante notificação do trabalhador à entidade patronal de que deseja uma arbitragem, indicando desde logo o seu árbitro e respectivos contactos e juntando as suas alegações de recurso.

3 — As alegações deverão conter a indicação expressa dos parâmetros do relatório de avaliação com cuja classificação o trabalhador discorda e respectivos fundamentos, nomeadamente os factos concretos que infirmam tal classificação.

4 — A notificação referida no n.º 2 deverá ser efectuada no prazo de 15 dias após a notificação da decisão de não classificação do ano de serviço como bom e efectivo.

5 — A entidade titular dispõe do prazo de 15 dias para nomear o seu árbitro e contra-alegar, notificando o trabalhador e o árbitro nomeado pelo trabalhador da identificação e contactos do seu árbitro e das suas contra-alegações.

6 — No prazo de cinco dias após a notificação referida no número anterior, os dois árbitros reúnem-se para escolher um terceiro árbitro.

7 — Os árbitros desenvolvem as diligências que entenderem necessárias para preparar a decisão, sem for-

malidades especiais, tendo de a proferir e notificar às partes no prazo de 30 dias, salvo motivo relevante que os árbitros deverão invocar e descrever na sua decisão.

8 — Qualquer das partes poderá recorrer da decisão da arbitragem para os tribunais nos termos gerais de direito.

9 — Cada parte suportará os custos com o seu árbitro, sendo os custos com o terceiro árbitro suportados em partes iguais por ambas as partes.

Artigo 9.º

Questões finais e transitórias

1 — No ano da contratação, quando o trabalhador tiver tempo de serviço inferior a um ano ou múltiplos de um ano, apenas ficará sujeito a avaliação de desempenho a partir do momento em que completar esse ano ou múltiplo.

2 — Durante os primeiros três anos de aplicação do processo de avaliação de desempenho no estabelecimento, o recurso à arbitragem referida no artigo 8.º é condição obrigatória para o recurso judicial.

3 — Durante o mesmo período, as entidades patronais obrigam-se a nomear o seu árbitro a partir de uma lista elaborada pela AEEP e os trabalhadores obrigam-se a nomear o seu árbitro a partir de uma lista elaborada pelos sindicatos outorgantes.

A — Escala

1 — *Inadequado*:

Muito pouco desenvolvido;

Os aspectos fundamentais da competência não são demonstrados;

Para atingir o nível adequado necessita, em elevado grau, de formação em aspectos básicos, treino prático e acompanhamento.

2 — *Pouco adequado*:

Alguns aspectos fundamentais da competência não são demonstrados de modo consistente;

Para atingir o nível adequado necessita de formação específica, treino prático e acompanhamento.

3 — *Adequado*:

Desenvolvido;

Corresponde, em termos globais, às exigências da competência;

Genericamente, os indicadores da competência são demonstrados, com algumas excepções, nalguns aspectos secundários;

Necessita de treino prático e acompanhamento complementares.

4 — *Muito adequado*:

Muito desenvolvido;

Corresponde aos indicadores da competência, com raríssimas excepções, nalguns aspectos secundários.

5 — *Excelente:*

Plenamente desenvolvido;
Corresponde, sem excepção, às exigências da competência, ocasionalmente ultrapassa-as.

B — Quadro de domínios e ordens de competências

O domínio das competências para leccionar compreende as seguintes ordens de competências:

- 1) Conhecimentos científicos e didáticos;
- 2) Promoção da aprendizagem pela motivação e responsabilização dos alunos;
- 3) Plasticidade (flexibilidade e capacidade de adaptação);
- 4) Identificação e vivência do projecto educativo;
- 5) Comunicação;
- 6) Planeamento;
- 7) Procura de informação e actualização de conhecimentos;
- 8) Avaliação.

O domínio das competências profissionais e de conduta compreende a seguinte ordem de competências:

- 1) Trabalho de equipa e cooperação interárreas.

O domínio das competências sociais e de relacionamento compreende as seguintes ordens de competências:

- 1) Relação com os alunos e encarregados de educação;
- 2) Envolvimento com a comunidade educativa.

O domínio das competências de gestão compreende as seguintes ordens de competências:

- 1) Liderança;
- 2) Motivação;
- 3) Delegação;
- 4) Planeamento e controlo;
- 5) Estratégia;
- 6) Gestão da inovação.

Grelhas de avaliação de desempenho

Domínio	Ordens de competência	Indicadores
Competências para leccionar	1 — Conhecimentos científicos e didáticos.	1 — Evidência o conhecimento das matérias. 2 — Explica com clareza as áreas do seu domínio científico. 3 — Apresenta informação (científica) precisa e actualizada. 4 — Procura abordagens para ajudar o desenvolvimento cognitivo, afectivo e social do aluno. 5 — Procura conhecimentos sobre o pensamento, tendências e práticas inovadoras na educação.
	2 — Promoção da aprendizagem pela motivação e responsabilização dos alunos.	1 — Apoia os alunos na aquisição de novas competências. 2 — Motiva os alunos para a melhoria. 3 — Utiliza práticas que promovam o desenvolvimento e aprofundamento de competências. 4 — Sistematiza procedimentos e tarefas de rotina para comprometer os alunos em várias experiências de aprendizagem. 5 — Promove a auto-estima do aluno, com reforço positivo. 6 — Apoia os alunos no desenvolvimento e utilização de formas de avaliar criticamente a informação.
	3 — Plasticidade (flexibilidade e capacidade de adaptação).	1 — Usa várias estratégias para fazer face a diferentes modos de aprendizagem dos alunos. 2 — Quando selecciona os recursos, considera as necessidades individuais de cada aluno, o ambiente de aprendizagem e as competências a desenvolver. 3 — Conhece os processos relacionados com a educação especial e providencia as experiências adequadas para o sucesso do aluno (quando aplicável e tendo formação). 4 — Dá informação fundamentada sobre os trabalhos propostos aos alunos. 5 — Utiliza uma variedade de recursos adequados para aperfeiçoar a aprendizagem dos alunos.
	4 — Identificação e vivência do projecto educativo.	1 — Segue as linhas orientadoras do projecto educativo e usa a metodologia preconizada. 2 — Estimula a aquisição dos valores propostos no projecto educativo da escola.
	5 — Comunicação	1 — Demonstra proficiência na utilização da vertente escrita da língua portuguesa. 2 — Demonstra proficiência na utilização da vertente oral da língua portuguesa. 3 — Promove, no âmbito da sua área disciplinar, o bom uso da língua. 4 — Promove competências eficazes de comunicação.

Domínio	Ordens de competência	Indicadores
Competências para leccionar	6 — Planeamento	<ol style="list-style-type: none"> 1 — Desenvolve, com os alunos, expectativas atingíveis para as aulas. 2 — Gere o tempo de ensino de uma forma a cumprir os objectivos propostos. 3 — Faz ligações relevantes entre as planificações das aulas diárias e as planificações de longo prazo. 4 — Planifica adequadamente os temas das aulas. 5 — Planifica adequadamente as aulas. 6 — Modifica planificações para se adaptar às necessidades dos alunos, tornando os tópicos mais relevantes para a vida e experiência dos alunos. 7 — Acompanha a planificação do seu grupo disciplinar.
	7 — Procura de informação e actualização de conhecimentos.	<ol style="list-style-type: none"> 1 — Utiliza, apropriadamente, as tecnologias da informação e da comunicação para melhorar o ensino/aprendizagem. 2 — Promove, sempre que possível, a utilização destas novas tecnologias de informação pelos alunos. 3 — Mantém um registo das suas experiências de aprendizagem relacionando-as com os contextos educacionais. 4 — Explora formas de aceder e utilizar a pesquisa sobre educação. 5 — Participa em acções de formação propostas pela escola.
	8 — Avaliação	<ol style="list-style-type: none"> 1 — Alinha as estratégias de avaliação com os objectivos de aprendizagem. 2 — Utiliza o trabalho do aluno para diagnosticar dificuldades de aprendizagem que corrige adequadamente. 3 — Aplica adequadamente os instrumentos e as estratégias de avaliação, tanto a curto como a longo prazos. 4 — Utiliza uma variedade de técnicas de avaliação. 5 — Utiliza a comunicação contínua para manter tanto os alunos como os pais informados e para demonstrar o progresso do aluno. 6 — Modifica os processos de avaliação para assegurar que as necessidades dos alunos especiais ou as excepções de aprendizagem são correspondidas. 7 — Integra a auto-avaliação como estratégia reguladora da aprendizagem do aluno.
Competências profissionais e de conduta.	1 — Trabalho de equipa e cooperação interáreas.	<ol style="list-style-type: none"> 1 — Partilha novas aquisições de conhecimentos científicos com os colegas. 2 — Trabalha cooperativamente com os colegas para resolver questões relacionadas com alunos, as aulas e a escola. 3 — Participa nos diversos grupos de trabalho da escola (grupos por disciplina, etc.). 4 — Toma a iniciativa de criar actividades lúdico/pedagógicas pluridisciplinares na escola. 5 — Participa em actividades lúdico/pedagógicas pluridisciplinares na escola.
Competências sociais e de relacionamento.	1 — Relação com os alunos e encarregados de educação.	<ol style="list-style-type: none"> 1 — Demonstra preocupação e respeito para com os alunos, mantendo interações positivas. 2 — Promove, entre os alunos, interações educadas e respeitadas. 3 — Tem capacidade para lidar com comportamentos inadequados dos alunos. 4 — Mantém um canal de comunicação informal, de abertura e de proximidade com os alunos. 5 — Aplica o conhecimento sobre o desenvolvimento físico, social e cognitivo dos alunos. 6 — Conhece, explica e implementa eficazmente os regulamentos existentes. 7 — Demonstra ter bom relacionamento com os encarregados de educação. 8 — Promove um ambiente disciplinado. 9 — Promove o compromisso efectivo dos encarregados de educação na concretização de estratégias de apoio à melhoria e sucesso dos alunos. 10 — Mobiliza valores e outras componentes dos contextos culturais e sociais, adoptando estratégias pedagógicas de diferenciação, conducentes ao sucesso de cada aluno.
	2 — Envolvimento com a comunidade educativa.	<ol style="list-style-type: none"> 1 — Demonstra estar integrado na comunidade educativa. 2 — Reconhece e releva os esforços e sucessos de outros (elementos da comunidade educativa). 3 — Inicia contactos com outros profissionais e agentes da comunidade para apoiar os alunos e as suas famílias, quando adequado. 4 — Cria oportunidades adequadas para os alunos, seus pais e membros da comunidade partilharem a sua aprendizagem, conhecimentos e competências com outros, na sala de aula ou na escola.

Domínio	Ordens de competência	Indicadores
Competências de gestão	1 — Liderança	1 — Adapta o seu estilo de liderança às diferentes características dos colaboradores. 2 — Favorece a autonomia progressiva do colaborador. 3 — Obtém o cumprimento das suas orientações através de respeito e adesão. 4 — É um exemplo de comportamento profissional para a equipa. 5 — No caso de estar nas suas funções, identifica e promove situações que requerem momentos formais de comunicação com alunos, encarregados de educação.
	2 — Motivação	1 — Dá apoio e mostra-se disponível sempre que alguém necessita. 2 — Elogia com clareza e de modo proporcionado. 3 — Mostra apreço pelo bom desempenho dos seus colaboradores.
	3 — Delegação	1 — Delega todas as tarefas e responsabilidades em que tal é adequado. 2 — Promove a delegação desafiante, proporcionando assim oportunidades de desenvolvimento individual dos seus colaboradores. 3 — Ao delegar deixa claro o âmbito de responsabilidade, os recursos e o objectivo final. 4 — Responsabiliza os delegados pelo resultados das tarefas atribuídas. 5 — Controla em grau adequado.
	4 — Planeamento e controlo	1 — Elabora planos, documentados, para as e principais actividades, rentabilizando os recursos humanos e materiais. 2 — Baseia o seu planeamento em previsões realistas, definindo calendários, etapas e subobjectivos e pontos de controlo das actividades em momentos chave.
	5 — Estratégia	1 — Formula uma visão estratégica positiva e motivante. 2 — Envolve a equipa e suscita a sua adesão à visão. 3 — Promove processos, actividades e estilos de actuação coerentes com a visão. 4 — O seu discurso é um exemplo de coerência com a visão. 5 — A sua acção é um exemplo de coerência com a visão. 6 — Integra na sua visão estratégica a gestão da qualidade.
	7 — Reconhecimento	1 — Reconhece boas práticas. 2 — Estimula boas práticas (que não sejam necessariamente inovadoras).
	8 — Gestão da inovação	1 — Incentiva a análise crítica dos métodos de trabalho, encorajando a inovação. 2 — Recolhe sugestões e propõe à equipa temas concretos para inovação. 3 — Reconhece e elogia em ocasiões públicas acções de inovação. 4 — Aplica medidas de inovação ou reformulação de procedimentos.
	9 — Avaliação	1 — Implementa mecanismos formais de avaliação dos processos de gestão que lhe estão confiados. 2 — Garante a implementação de acções de melhoria resultantes dos processos formais de avaliação. 3 — Gere de forma eficaz (integrando a informação em futuras acções) a avaliação de todo o processo de gestão.

ANEXO IV

I — Reestruturação da carreira docente

1 — Entra em vigor em 1 de Setembro de 2007 a seguinte estrutura da carreira dos docentes enquadrados nas categorias A, B, D e E:

Anos de bom e efectivo serviço	2006-2007	2007-2008
Categoria A		
0	A11	A11
1	A10	A10

Anos de bom e efectivo serviço	2006-2007	2007-2008
2	A9	A9
3	A8	A8
4	A7	
5		A7
6		
7		
8		
9	A6	A6
10		
11		
12		
13	A5	A5

Anos de bom e efectivo serviço	2006-2007	2007-2008
14.....		
15.....		
16.....	A4	
17.....		A4
18.....		
19.....		
20.....	A3	
21.....		A3
22.....		
23.....	A2	
24.....		
25.....		A2
26.....	A1	
27.....		
28.....		
29.....		A1
Categoria B		
0.....	B10	B10
1.....	B9	B9
2.....	B8	B8
3.....	B7	B7
4.....		
5.....	B6	B6
6.....		
7.....		
8.....		
9.....		
10.....	B5	B5
11.....		
12.....		
13.....		
14.....		
15.....	B4	B4
16.....		
17.....		
18.....		
19.....		
20.....	B3	B3
21.....		
22.....		
23.....		
24.....	B2	
25.....		B2
26.....	B1	
27.....		
28.....		
29.....		B1
Categoria D		
0.....	D11	D11
1.....	D10	D10
2.....	D9	D9
3.....	D8	D8
4.....	D7	
5.....		D7
6.....		
7.....		
8.....		
9.....	D6	D6
10.....		
11.....		
12.....		
13.....	D5	D5
14.....		
15.....		
16.....	D4	
17.....		D4
18.....		
19.....		
20.....	D3	
21.....		D3
22.....		
23.....	D2	
24.....		

Anos de bom e efectivo serviço	2006-2007	2007-2008
25.....		D2
26.....	D1	
27.....		
28.....		
29.....		D1
Categoria E		
0.....	E9	E9
1.....	E8	E8
2.....		
3.....		
4.....	E7	
5.....		E7
6.....		
7.....		
8.....		
9.....	E6	E6
10.....		
11.....		
12.....		
13.....	E5	E5
14.....		
15.....		
16.....	E4	
17.....		E4
18.....		
19.....		
20.....	E3	
21.....		E3
22.....		
23.....	E2	
24.....		
25.....		E2
26.....	E1	
27.....		
28.....		
29.....		E1

2 — Na transição em 2007-2008 da actual para a nova carreira docente é assegurado que:

A integração na nova estrutura da carreira não prejudica os docentes que até 31 de Dezembro de 2007 completem o tempo de serviço necessário para a progressão ao nível seguinte, de acordo com a actual estrutura da carreira;

A progressão dos docentes que se encontram no nível A2, B2, D2 e E2 no ano 2006-2007 será feita de acordo com a actual estrutura da carreira, ou seja, atingirão o A1, B1, D1 e E1 à medida que perfaçam os 26 anos de serviço.

ANEXO V

Tabelas salariais

Categoria A — Professores licenciados e profissionalizados

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
0.....	A11	804	36,55
1.....	A10	964,50	43,84
2.....	A9	1 125,50	51,16
3.....	A8	1 307,85	59,45

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
4	A7	1 417,40	64,43
5			
6			
7			
8			
9	A6	1 643,75	74,72
10			
11			
12			
13	A5	1 786,50	81,20
14			
15			
16	A4	1 848,80	84,04
17			
18			
19			
20	A3	1 965,10	89,32
21			
22			
23	A2	2 301,55	104,62
24			
25			
26	A1	2 926,10	133

Notas

1 — A entrada em vigor dos novos índices salariais — A9, A10 e A11 — implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por eles abrangidos.

2 — Esta reclassificação não prejudica o direito dos trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 a auferir a remuneração correspondente à sua classificação nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente CCT, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta remuneração seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo as novas tabelas.

Categoria B — Professores com bacharelato e profissionalizados

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
0	B10	804	36,55
1	B9	964,50	43,84
2	B8	1 125,50	51,16
3	B7	1 307,85	59,45
4			
5	B6	1 417,40	64,43
6			
7			
8			
9			
10	B5	1 643,75	74,72
11			
12			
13			
14			

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
15	B4	1 786,50	81,20
16			
17			
18			
19			
20	B3	1 965,10	89,32
21			
22			
23			
24	B2	2 213,80	100,63
25			
26	B1	2 405,90	109,36

Notas

1 — A entrada em vigor dos novos índices salariais — B8, B9 e B10 — implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por eles abrangidos.

2 — Esta reclassificação não prejudica o direito dos trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 a auferir a remuneração correspondente à sua classificação nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente CCT, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta remuneração seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo as novas tabelas.

Categoria C — Outros professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário

Nível	Categoria	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
C13	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário	738,25	33,56
C12	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior	789,40	35,88
C11	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com cinco ou mais anos de serviço	810,80	36,85
C10	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior	922,10	41,91
	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior e cinco ou mais anos de serviço		
C9	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 15 ou mais anos de serviço	1 039,95	47,27

Nível	Categoria	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
C8.2	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior sem anos de serviço	802,45	36,48
C8.1	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior com um ano de serviço	957,90	43,54
C8	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior com dois anos de serviço	1 093,95	49,73
	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior com cinco ou mais anos de serviço		
	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 20 ou mais anos de serviço		
C7	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 111,05	50,50
C6	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 25 ou mais anos de serviço	1 148,45	52,20
C5	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior e cinco ou mais anos de serviço	1 161,95	52,82
C4	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 296,95	58,95
C3	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 334,85	60,68
C2	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 15 ou mais anos de serviço	1 422,55	64,66
C1	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 20 ou mais anos de serviço	1 666,05	75,73

Categoria D — Educador de infância e professor do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional e licenciatura

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor (em euros)
0	D11	804
1	D10	964,50
2	D9	1 125,50
3	D8	1 231
4	D7	1 367,55
5		
6		
7		
8	D6	1 530,55
9		
10		
11		
12	D5	1 664,50
13		
14		
15		
16	D4	1 714,85
17		
18		
19		
20	D3	1 965,10
21		
22		
23	D2	2 301,55
24		
25		
26	D1	2 926,10

Notas

1 — A entrada em vigor dos novos índices salariais — D9, D10 e D11 — implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por eles abrangidos.

2 — Esta reclassificação não prejudica o direito dos trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 a auferir a remuneração correspondente à sua classificação nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente CCT, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta remuneração seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo as novas tabelas.

Categoria E — Educador de infância e professor do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor (em euros)
0	E9	804
1	E8	925,30
2		
3		

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor (em euros)
4	E7	1 056,05
5		
6		
7		
8		
9	E6	1 294,35
10		
11		
12		
13	E5	1 393,50
14		
15		
16	E4	1 543,55
17		
18		
19		
20	E3	1 696,70
21		
22		
23	E2	1 817,15
24		
25		
26	E1	2 406,40

Notas

1 — A entrada em vigor dos novos índices salariais — E8 e E9 — implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por eles abrangidos.

2 — Esta reclassificação não prejudica o direito dos trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 a auferir a remuneração correspondente à sua classificação nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente CCT, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta remuneração seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo as novas tabelas.

Categoria F — Outros educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico

Nível	Categoria	Valor (em euros)
F10	Educador de infância sem curso com diploma	606,95
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma	
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico com diploma para as povoações rurais	
	Professor autorizado para o 1.º ciclo do ensino básico	
	Educador de infância autorizado	
F9	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar	667,15
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar	

Nível	Categoria	Valor (em euros)
F8	Educador de infância sem curso com diploma e cinco ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e cinco ou mais anos de serviço	691,55
F7	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e cinco ou mais anos de serviço	734,15
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e cinco ou mais anos de serviço Educador de infância sem curso com diploma e 10 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e com 10 ou mais anos de serviço	
F6	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 10 ou mais anos de serviço	831,75
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 10 ou mais anos de serviço Educador de infância sem curso com diploma e 15 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 15 ou mais anos de serviço	
	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 15 ou mais anos de serviço	
F5	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 15 ou mais anos de serviço Educador de infância sem curso com diploma e 20 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 20 ou mais anos de serviço	921,05
	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 20 ou mais anos de serviço	
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 20 ou mais anos de serviço Educador de infância sem curso com diploma e 25 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 25 ou mais anos de serviço	
F4	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 25 ou mais anos de serviço	1 038,40
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 25 ou mais anos de serviço Educador de infância sem curso com diploma e 25 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 25 ou mais anos de serviço	
F3	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 25 ou mais anos de serviço	1 092,90
F2	Educador de infância sem curso com diploma e 26 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 26 ou mais anos de serviço	1 106,40
	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 26 ou mais anos de serviço	
F1	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 26 ou mais anos de serviço	1 161,45

Categoria G — Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e professor de educação e ensino especial com especialização

Nível	Categoria	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
G8	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização Professor de educação e ensino especial com especialização e sem anos de serviço	804	36,55
G7	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização Professor de educação e ensino especial com especialização e um ano de serviço	964,50	43,84
G6	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização Professor de educação e ensino especial com especialização e dois anos de serviço	1 125,50	51,16
G5	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização Professor de educação e ensino especial com especialização e mais de dois anos de serviço	1 295,35	58,88
G4	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e cinco ou mais anos de serviço Professor de educação e ensino especial com especialização e cinco ou mais anos de serviço	1 395,05	63,41
G3	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 10 ou mais anos de serviço Professor de educação e ensino especial com especialização e 10 ou mais anos de serviço	1 777,15	80,78
G2	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 15 ou mais anos de serviço Professor de educação e ensino especial com especialização e 15 ou mais anos de serviço	1 788,60	81,30
G1	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 20 ou mais anos de serviço Professor de educação e ensino especial com especialização ou mais de 20 anos de serviço	1 886,70	85,76

Notas

1 — Os docentes desta categoria com o grau de licenciatura passam a ser remunerados pelas categorias A ou D, de acordo com os níveis de ensino em que leccionem.

2 — A entrada em vigor dos novos índices salariais — G6, G7 e G8 — implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por eles abrangidos.

3 — Esta reclassificação não prejudica o direito dos trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 a auferir a remuneração

correspondente à sua classificação nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente CCT, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta remuneração seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo as novas tabelas.

Categoria H — Professor de estabelecimento de ensino de línguas

Nível	Categoria	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
H10	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior	790,95	35,95
H9	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e cinco ou mais anos de serviço	922,10	41,91
H8.3	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior sem anos de serviço	802,45	36,48
H8.2	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior com um ano de serviço	957,90	43,54
H8.1	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior com dois anos de serviço ...	1 099,65	49,98
H8	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior com três anos de serviço ...	1 117,80	50,81
H7	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 111,05	50,50
H6	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 15 ou mais anos de serviço	1 148,45	52,20
H5	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e cinco ou mais anos de serviço	1 161,95	52,82
H4	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 20 ou mais anos de serviço	1 179,10	53,60
H3	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 10 ou mais anos de serviço ...	1 334,85	60,68
H2	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 15 ou mais anos de serviço ...	1 369,10	62,23
H1	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 20 ou mais anos de serviço ...	1 412,70	64,21

Notas

1 — A entrada em vigor dos novos índices salariais — H8.0, H8.1, H8.2 e H8.3 — implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por eles abrangidos.

2 — Esta reclassificação não prejudica o direito dos trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 a auferir a remuneração correspondente à sua classificação nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente CCT, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta remuneração seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo as novas tabelas.

Categoria I — Professor de cursos extracurriculares

Nível	Categoria	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
15	Professor de cursos extracurriculares	790,95	35,95
14	Professor de cursos extracurriculares com cinco ou mais anos de serviço	922,10	41,91
13	Professor de cursos extracurriculares com 10 ou mais anos de serviço	1 112,10	50,55
12	Professor de cursos extracurriculares com 15 ou mais anos de serviço	1 148,45	52,20
11	Professor de cursos extracurriculares com 20 ou mais anos de serviço	1 179,10	53,60

Categoria J — Instrutor de educação física e diplomado pelas ex-escolas de educação física

Nível	Categoria	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
J5	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física	738,25	33,56
J4	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com cinco ou mais anos de serviço	1 161,95	52,82
J3	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 10 ou mais anos de serviço	1 334,85	60,68
J2	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 15 ou mais anos de serviço	1 421,55	64,62
J1	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 20 ou mais anos de serviço	1 519,65	69,08

Os diplomados pelas ex-escolas de educação física passam à categoria B.

Categoria K — Professores de escolas de ensino especializado artístico

Categoria	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
Restantes professores	734,65	33,39
Professor com habilitação própria sem grau superior	785,55	35,71

Categoria	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
Restantes professores com cinco ou mais anos de serviço	806,85	36,68
Professor com habilitação própria sem grau superior e cinco ou mais anos de serviço Restantes professores com 10 ou mais anos de serviço	922,10	41,91
Restantes professores com 15 ou mais anos de serviço	1 039,95	47,27
Professor com habilitação própria de grau superior	1 093,95	49,73
Restantes professores com 20 ou mais anos de serviço	1 111,05	50,50
Professor com habilitação própria sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço ...	1 148,45	52,20
Restantes professores com 25 ou mais anos de serviço	1 161,95	52,82
Professor com habilitação própria de grau superior e cinco ou mais anos de serviço Professor com habilitação própria sem grau superior e 15 ou mais anos de serviço	1 334,85	60,68
Professor com habilitação própria de grau superior e 10 ou mais anos de serviço ... Professor com habilitação própria sem grau superior e 20 ou mais anos de serviço	1 425,15	64,78
Professor com habilitação própria de grau superior e 15 ou mais anos de serviço ...	1 566,40	71,20

Categoria L — Psicólogo e assistente social

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor (em euros)
0	L11	804
1	L10	964,50
2	L9	1 125,50
3	L8	1 178,05
4	L7	1 295,35
5		
6		
7		
8	L6	1 413,25
9		
10		
11		
12		

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor (em euros)
13	L5	1 530,55
14		
15		
16	L4	1 589,25
17		
18		
19		
20	L3	1 648,95
21		
22		
23	L2	1 766,80
24		
25		
26	L1	1 934,50

Notas

1 — A entrada em vigor dos novos índices salariais — L9, L10 e L11 — implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por eles abrangidos.

2 — Esta reclassificação não prejudica o direito dos trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 a auferir a remuneração correspondente à sua classificação nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente CCT, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta remuneração seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo as novas tabelas.

Categoria M — Terapeuta ocupacional, terapeuta da fala, fisioterapeuta, enfermeiro e monitor/formador especialista

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor (em euros)
0	M9	802,45
1	M8	934
2		
3		
4	M7	983,85
5		
6		
7		
8		
9	M6	1 077,85
10		
11		
12		
13	M5	1 161,45
14		
15		
16	M4	1 200,90
17		
18		
19		
20	M3	1 272,55
21		
22		

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor (em euros)
23	M2	1 413,25
24		
25		
26	M1	1 576,25

Notas

1 — Quando licenciados passam para a categoria L, contando-se o tempo de serviço na categoria M.

2 — A entrada em vigor do novo índice salarial — M9 — implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por ele abrangidos.

3 — Esta reclassificação não prejudica o direito dos trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 a auferir a remuneração correspondente à sua classificação nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente CCT, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta remuneração seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo as novas tabelas.

Categoria N — Trabalhadores de apoio à docência

Nível	Categorias, graus e escalões	Vencimento base (em euros)
1.B	Monitor/formador principal com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço ...	1 071
1.C	Monitor/formador principal com 20 anos de bom e efectivo serviço	969
1.D	Monitor/formador principal com 15 anos de bom e efectivo serviço	867
1.E	Monitor/formador principal com 10 anos de bom e efectivo serviço	765
	Monitor/formador auxiliar com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	
1	Auxiliar de educação com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	690,55
	Auxiliar pedagógico do ensino especial com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	
	Monitor/formador especialista	
	Monitor/formador principal com cinco anos de bom e efectivo serviço	
	Monitor/formador auxiliar com 20 anos de bom e efectivo serviço	
	Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	667,70
	Técnico de actividades de tempos livres com 25 anos de bom e efectivo serviço	
2	Prefeito com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	
	Auxiliar de educação com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço	667,70
	Auxiliar pedagógico do ensino especial com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço	
	Monitor/formador principal	
	Monitor/formador auxiliar com 15 anos de bom e efectivo serviço	
	Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço	
	Técnico de actividades de tempos livres com 20 anos de bom e efectivo serviço	667,70
	Prefeito com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço	

Nível	Categorias, graus e escalões	Vencimento base (em euros)
3	Auxiliar de educação com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar pedagógico do ensino especial com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço ... Monitor/formador auxiliar com 10 anos de bom e efectivo serviço Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço Técnico de actividades de tempos livres com 15 anos de bom e efectivo serviço Prefeito com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço	638,10
4	Auxiliar pedagógico do ensino especial com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de educação com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço ... Monitor/formador auxiliar com cinco anos de bom e efectivo serviço Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço Técnico de actividades de tempos livres com 10 anos de bom e efectivo serviço Prefeito com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço	610,60
5	Auxiliar pedagógico do ensino especial com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de educação com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço Monitor/formador auxiliar Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço Técnico de actividades de tempos livres com cinco anos de bom e efectivo serviço Prefeito com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço	583,05
6	Vigilante com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço ...	563,85
7	Auxiliar pedagógico do ensino especial ... Auxiliar de educação Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação Técnico de actividades de tempos livres Prefeito Vigilante com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço ...	554,50
8	Vigilante com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa	520,25
9	Vigilante	502,05

Categoria O — Trabalhadores de administração e serviços

Nível	Categorias, graus e escalões	Vencimento base (em euros)
1	Director de serviços administrativos Técnico licenciado ou bacharel de grau VI	1 423,10
2	Técnico licenciado ou bacharel de grau V	1 328,60
3	Técnico licenciado ou bacharel de grau IV	1 156,25
4	Técnico licenciado ou bacharel de grau III Chefe de serviços administrativos Contabilista III Tesoureiro III	1 047,20
5	Contabilista II Tesoureiro II Técnico licenciado ou bacharel de grau II	951,70
6	Contabilista I Tesoureiro I Técnico bacharel de grau I Técnico licenciado de grau I-A	897,70
7	Chefe de secção II Técnico de secretariado III Documentalista II	886,25
8	Chefe de secção I Documentalista I Assistente administrativo III Técnico profissional de biblioteca e documentação III Técnico profissional de laboratório III Técnico de informática III Técnico de contabilidade III Técnico de secretariado II Técnico bacharel de grau I-B	779,85
9	Assistente administrativo II Técnico de secretariado I Técnico de informática II Técnico de contabilidade II Operador de reprografia III Operador de computador II	709,75
10	Assistente administrativo I Técnico de informática I Técnico de contabilidade I Técnico profissional de biblioteca e documentação II Técnico profissional de laboratório II Operador de computador I	667,70
11	Caixa Cozinheiro-chefe Encarregado de refeitório ou bar Escriturário II Técnico profissional de biblioteca e documentação I Técnico profissional de laboratório I Operador de reprografia II Motorista de serviço público Oficial electricista	638,10

Nível	Categorias, graus e escalões	Vencimento base (em euros)
12	Carpinteiro Motorista de veículos ligeiros Motorista de pesados de mercadorias Pedreiro Pintor	610,55
13	Escriturário I Operador de reprografia I	595
14	Telefonista II	563,85
15	Escriturário estagiário (2.º ano) Telefonista I Recepcionista II Cozinheiro Dispenseiro Empregado de mesa Ajudante de carpinteiro Encarregado de camarata Encarregado de roupa	554,50
16	Contínuo Costureiro Empregado de balcão ou bar Empregado de refeitório Engomadeiro Escriturário estagiário (1.º ano) Guarda Jardineiro Lavadeiro Porteiro Recepcionista I	502,05
17	Empregado de camarata Empregado de limpeza Ajudante de cozinha	458,45

Nota. — O vencimento base dos trabalhadores que ainda não atingiram a primeira diuturnidade é arredondado para os € 0,50 superiores.

O presente contrato colectivo de trabalho substitui o celebrado entre a AEEP — Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e o SINAPE — Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 2005.

As presentes tabelas produzem efeitos a partir do dia 1 de Setembro de 2006.

Lisboa, 8 de Fevereiro de 2007.

Pela AEEP — Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo:

Joaquim Augusto Valente da Silva, mandatário.

Pelo SINAPE — Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação:

José João Correia Nóbrega Ascenso, secretário-geral e mandatário.

Depositado em 8 de Março de 2007, a fl. 157 do livro n.º 10, com o registo n.º 24/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a AEEP — Assoc. dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e o SPLIU — Sind. Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades — Revisão global.

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho (CCT) é aplicável, em todo o território nacional, aos contratos de trabalho celebrados entre os estabelecimentos de ensino particular e cooperativo não superior, representados pela Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo (AEEP), e os trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes, abrangendo 553 empregadores e 4785 trabalhadores.

2 — Entende-se por estabelecimento de ensino particular e cooperativo a instituição criada por pessoas, singulares ou colectivas, privadas ou cooperativas, em que se ministre ensino colectivo a mais de cinco crianças com três ou mais anos.

Artigo 2.º

Âmbito temporal

1 — O presente CCT terá o seu início de vigência cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará por um prazo mínimo de dois anos.

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência mínima de um ano e serão revistas anualmente, produzindo efeitos a 1 de Setembro de 2006.

3 — A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, de três meses em relação ao prazo de vigência previsto no n.º 1 e deve ser acompanhada de propostas de alteração e respectiva fundamentação.

4 — No caso de não haver denúncia o CCT vigorará automaticamente por iguais períodos até ser denunciado, mantendo-se a convenção em vigor até ser substituída por outra.

Artigo 3.º

Manutenção de regalias

Com salvaguarda do entendimento de que este CCT representa, no seu todo, um tratamento mais favorável, da sua aplicação não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, nomeadamente a suspensão, redução ou extinção de quaisquer regalias existentes à data da sua entrada em vigor e não expressamente alteradas ou revogadas por este mesmo contrato.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Artigo 4.º

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir, na íntegra, o presente contrato e demais legislação em vigor;
- b) Não impedir nem dificultar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes sindicais ou delegados sindicais, membros de comissões de trabalhadores e representantes nas instituições de previdência;
- c) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria profissional;
- d) Prestar aos organismos competentes, nomeadamente departamentos oficiais e associações sindicais, todos os elementos relativos ao cumprimento do presente contrato;
- e) Instalar os seus trabalhadores em boas condições de higiene e segurança;
- f) Dispensar das actividades profissionais os trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais, quando no exercício de funções inerentes a estas qualidades, dentro dos limites previstos na lei;
- g) Proporcionar, sem prejuízo do normal funcionamento do estabelecimento, o acesso a cursos de formação profissional, nos termos da lei geral, e a reciclagem e ou aperfeiçoamento que sejam considerados de reconhecido interesse pela direcção pedagógica;
- h) Proporcionar aos trabalhadores o apoio técnico, material e documental necessário ao exercício da sua actividade;
- i) Passar ao trabalhador, a pedido deste e em 10 dias úteis, certificados de tempo de serviço conforme a legislação em vigor;
- j) Cumprir as normas de saúde, higiene e segurança no trabalho aplicáveis.

Artigo 5.º

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as obrigações emergentes deste contrato;
- b) Exercer, com competência, zelo e dedicação, as funções que lhes sejam confiadas;
- c) Acompanhar, com interesse, os que ingressam na profissão, designadamente no caso dos trabalhadores com actividades pedagógicas, bem como assistir a aulas e salas de estudo dadas por aqueles, sem agravamento do período normal de trabalho;
- d) Prestar informações, oralmente ou por escrito, sobre alunos segundo o que for definido no órgão pedagógico da escola;
- e) Prestar informações, oralmente ou por escrito, desde que solicitadas, acerca dos cursos de formação, reciclagem e ou de aperfeiçoamento referidos na alínea f) do artigo 4.º, até 30 dias após o termo do respectivo curso;

- f) Abster-se de aconselhar ou, por qualquer forma, dar parecer aos alunos do estabelecimento relativamente à hipótese de uma eventual transferência dos alunos;
- g) Proceder a um exame médico anual, utilizando para isso o tempo obrigatório cedido pela entidade patronal a apresentar a respectiva prova;
- h) Cumprir as normas de saúde, higiene e segurança no trabalho aplicáveis;
- i) Abster-se de atender particularmente alunos que nesse ano se encontrem matriculados no estabelecimento, no que respeita aos psicólogos;
- j) Zelar pela preservação e uso adequado das instalações e equipamentos;
- l) Colaborar com todos os intervenientes no processo educativo, favorecendo a criação e o desenvolvimento de relações de respeito mútuo, especialmente entre docentes, alunos, encarregados de educação e pessoal não docente;
- m) Participar empenhadamente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

Artigo 6.º

Deveres profissionais específicos dos docentes

1 — São deveres profissionais específicos dos docentes:

- a) Gerir o processo de ensino/aprendizagem no âmbito dos programas definidos e das directivas emanadas do órgão de direcção pedagógica do estabelecimento;
- b) Aceitar até ao fim do ano escolar e sempre sem agravamento do horário normal de trabalho os serviços de aulas ou exames que tenham deixado de ser assegurados por elementos do corpo docente impedidos deste facto em serviço oficial ou sindical, mesmo referentes a turmas que hajam leccionado;
- c) Aceitar a nomeação para serviço de exames, segundo a legislação aplicável;
- d) Acompanhar, dentro do seu horário, a título de assistência pedagógica, os seus alunos em exames oficiais;
- e) Assistir a quaisquer reuniões escolares marcadas pela direcção do estabelecimento, desde que a marcação não colida com obrigação inadiáveis, quer legitimamente assumidas pelos trabalhadores enquanto professores quer resultantes da participação em organismos sindicais e instituições de previdência ou que consistam no cumprimento de deveres cívicos;
- f) Aceitar, sem prejuízo do seu horário de trabalho, o desempenho de funções em estruturas de apoio educativo, bem como tarefas relacionadas com a organização da actividade escolar;
- g) Participar por escrito, em cada ano lectivo, à entidade respectiva, a pretensão de leccionar particularmente alunos que estejam ou hajam estado, nesse mesmo ano, matriculados no estabelecimento e abster-se de leccionar particularmente os seus próprios alunos.

2 — O docente incumbido de realizar as actividades referidas na alínea b) do número anterior deve ser avisado, pelo menos, no dia anterior ao início das mesmas, desde que as ausências sejam previsíveis.

Artigo 7.º

Garantias dos trabalhadores

É vedado à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas;
- c) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo quando a transferência não causa ao trabalhador prejuízo sério ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento, devendo nestes casos a entidade patronal custear sempre as despesas feitas pelo trabalhador que sejam directamente impostas pela transferência;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicadas;
- e) Impedir a eficaz actuação dos delegados sindicais ou membros das comissões de trabalhadores que seja exercida dentro dos limites estabelecidos neste contrato e na legislação geral competente, designadamente o direito de afixar no interior do estabelecimento e em local apropriado para o efeito, reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição;
- f) Impedir a presença, no estabelecimento, dos trabalhadores investidos de funções sindicais em reuniões de cuja realização haja sido previamente avisada;
- g) Baixar a categoria profissional aos seus trabalhadores;
- h) Forçar qualquer trabalhador a cometer actos contrários à sua deontologia profissional;
- i) Faltar ao pagamento pontual das remunerações, na forma devida;
- j) Lesar os interesses patrimoniais do trabalhador;
- l) Ofender a honra e dignidade do trabalhador;
- m) Advertir, admoestar ou censurar em público qualquer trabalhador, em especial perante alunos e respectivos familiares;
- n) Interferir em quaisquer aspectos de actividade pedagógica, sem prejuízo da orientação e verificação que competem à direcção pedagógica respectiva;
- o) Impor a obrigação de leccionar em instalações que tenham sido reprovadas pelo Ministério da Educação;
- p) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- q) Prejudicar o trabalhador em direitos ou regalias já adquiridos, no caso de o trabalhador transitar entre estabelecimentos de ensino que à data da transferência pertençam, ainda que apenas em parte, à mesma entidade patronal, singular ou colectiva.

Artigo 7.º-A

Formação profissional

1 — O direito individual à formação vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil.

2 — No ano da contratação, o trabalhador tem direito à formação após seis meses de duração do contrato, devendo o número de horas ser proporcional àquela duração.

3 — A formação deve abranger, em cada ano, pelo menos 10 % dos trabalhadores com contrato sem termo.

4 — Todos os trabalhadores têm direito a trinta e cinco horas de formação profissional certificada a partir de 2006.

5 — Os trabalhadores contratados a termo tem direito a formação após seis meses de duração, inicial ou renovada, do contrato, de acordo com os seguintes limites:

- a) Se o contrato durar menos de um ano, a formação corresponde a um número de horas igual a 1 % do período normal de trabalho;
- b) Se o contrato durar entre um e três anos, a formação corresponde a um número de horas igual a 2 % do período normal de trabalho;
- c) Se o contrato durar mais de três anos, a formação corresponde a um número de horas igual a 3 % do período normal de trabalho.

6 — Sempre que haja interesse para o estabelecimento de ensino e para o trabalhador, pode ocorrer a antecipação, até ao máximo de três anos, do número de horas anuais de formação, nomeadamente nos casos em que a entidade patronal proporcione formação inicial ao trabalhador para adaptação ao posto de trabalho.

7 — Os trabalhadores contratados a tempo parcial têm direito a formação, devendo o número de horas ser proporcional ao respectivo período normal de trabalho semanal.

8 — Os trabalhadores podem frequentar, por iniciativa sua, acções de formação desde que tal seja previamente acordado com a entidade patronal.

9 — As acções de formação proporcionadas pela entidade patronal deverão constar do plano anual de actividades do estabelecimento de ensino, salvo em casos devidamente justificados.

10 — Às acções de formação profissionais proporcionadas pela entidade patronal é aplicável:

- a) O regime de trabalho suplementar na parte em que excedam as horas previstas no artigo 16.º, n.ºs 6 e 7;
- b) O regime das deslocações com regresso diário à residência e deslocações sem regresso diário à residência, previsto no artigo 31.º

11 — O incumprimento do disposto nos n.ºs 1 e 2 confere ao trabalhador o direito ao pagamento da formação realizada por sua iniciativa mediante a apresentação de comprovativos passados em nome da entidade patronal.

CAPÍTULO III

Admissão e carreiras profissionais

Artigo 8.º

Profissões, categorias profissionais e promoção

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções efectivamente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo I.

2 — A pedido das associações sindicais ou patronal, dos trabalhadores ou entidades patronais interessadas, ou ainda oficiosamente, poderá a comissão constituída nos termos do artigo 68.º criar novas profissões ou categorias profissionais, as quais farão parte integrante da presente convenção após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

3 — A deliberação da comissão que cria a nova profissão ou categoria profissional deverá obrigatoriamente determinar o respectivo nível na tabela de retribuições mínimas.

4 — Sempre que as entidades patronais, e salvo o disposto no anexo II desta convenção quanto a promoções automáticas, tenham necessidade de promover trabalhadores deverão ter em consideração as seguintes referências: maior competência e desempenho profissionais, melhores habilitações técnico-profissionais, melhores habilitações académicas e maior antiguidade.

Artigo 9.º

Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores considera-se feita a título experimental pelos períodos e nos termos previstos na lei.

2 — Para estes efeitos, considera-se que os trabalhadores com funções pedagógicas exercem um cargo de elevado grau de responsabilidade e especial confiança, pelo que o seu período experimental poderá ser elevado até 180 dias.

3 — Decorrido o período experimental, a admissão considerar-se-á definitiva, contando-se a antiguidade dos trabalhadores desde o início do período experimental.

4 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode pôr termo ao contrato, sem necessidade de aviso prévio nem alegação de causa justa, não havendo lugar a nenhuma compensação nem indemnização.

5 — Não se aplica o disposto nos números anteriores, entendendo-se que a admissão é desde o início definitiva, quando o trabalhador seja admitido por iniciativa da entidade patronal, tendo para isso rescindido o contrato de trabalho anterior.

6 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias úteis.

7 — Nos contratos de trabalho a termo, a duração do período experimental é de 30 ou 15 dias, consoante o contrato tenha duração igual ou superior a seis meses ou duração inferior a seis meses.

8 — Para os contratos a termo incerto, cuja duração se preveja não vir a ser superior a seis meses, o período experimental é de 15 dias.

Artigo 10.º

Contrato a termo

1 — A admissão de um trabalhador por contrato a termo só é permitida nos termos da lei.

2 — Será considerada nula e de nenhum efeito, por iludir as disposições dos contratos sem termo, a celebração de contratos a termo, entre as entidades patronais e trabalhadores sujeitos ao presente contrato, se forem celebrados com trabalhadores que anteriormente estivessem vinculados à mesma entidade patronal através de contrato por tempo indeterminado.

3 — A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de um contrato de trabalho a termo impede uma nova admissão a termo para o mesmo posto de trabalho antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo as suas renovações, não podendo ser inferior a um período de seis meses.

4 — Os direitos e deveres dos trabalhadores com contrato a termo são iguais aos trabalhadores com contrato sem termo, salvas as especificidades inerentes ao contrato.

5 — O contrato de trabalho a termo tem de ser sempre reduzido a escrito e dele constar, nomeadamente:

- a) Elementos de identificação de ambas as partes;
- b) Actividade contratada e categoria profissional;
- c) Retribuição, indicando o montante das remunerações acessórias e complementares;
- d) Local, horário e período normal de trabalho;
- e) Data de início e termo do contrato, nos casos em que se aplique;
- f) Duração do período experimental, quando exista;
- g) Indicação do termo estipulado e do respectivo motivo justificativo;
- h) Data da celebração.

6 — No termo dos prazos máximos estabelecidos na lei para os contratos a termo certo, o mesmo passará a contrato sem termo, salvo se até 15 dias antes do termo deste prazo a entidade patronal comunicar por escrito ao trabalhador a sua caducidade.

7 — Nos contratos a termo incerto, o prazo previsto no número anterior é de 7, 30 ou 60 dias consoante o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses até dois anos ou por período superior.

8 — A celebração sucessiva e ou intervalada de contratos de trabalho a termo, entre as mesmas partes, para o exercício das mesmas funções ou para satisfação das mesmas necessidades do empregador determina a conversão automática da relação jurídica em contrato sem termo.

9 — Exceptua-se do número anterior a contratação a termo para:

- a) Substituição temporária de trabalhador;
- b) Actividades sazonais;
- c) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro.

10 — Em igualdade de condições, será dada preferência aos trabalhadores que prestam serviço no estabelecimento de ensino com contratos a termo nas admissões para o quadro permanente para idênticas funções.

CAPÍTULO IV

Duração e organização do trabalho

Artigo 11.º

Período normal de trabalho para os trabalhadores com funções docentes

1 — O período normal de trabalho dos docentes é de trinta e cinco horas semanais sem prejuízo das reuniões trimestrais com os encarregados de educação.

2 — O período normal de trabalho dos docentes integra uma componente lectiva e uma componente não lectiva, onde se incluem as reuniões de avaliação e o serviço de exames, nos termos dos artigos seguintes.

3 — Aos docentes será assegurado, em cada ano lectivo, um período de trabalho lectivo semanal igual àquele que hajam praticado no ano lectivo imediatamente anterior.

4 — A garantia assegurada no número anterior poderá ser reduzida quanto aos professores com número de horas de trabalho lectivo semanal superior aos mínimos dos períodos normais definidos no artigo 11.º-A, mas o período normal de trabalho lectivo semanal não poderá ser inferior a este limite.

5 — Quando não for possível assegurar a um docente o período de trabalho lectivo semanal que tivera no ano anterior, em consequência de alteração de currículo ou diminuição do tempo de docência de uma disciplina e diminuição comprovada do número de alunos que determine a redução do número de turmas, poderá o contrato ser convertido em contrato a tempo parcial enquanto se mantiver o facto que deu origem à diminuição, com o acordo do docente e depois de esgotado o recurso ao n.º 2 do artigo 14.º

6 — A aplicação do disposto no número anterior impede nova contratação para as horas correspondentes à diminuição enquanto esta se mantiver.

Artigo 11.º-A

Componente lectiva

1 — Para os trabalhadores com funções docentes, a componente lectiva do período normal de trabalho semanal é a seguinte:

- a) Educador de infância — vinte e cinco horas de trabalho lectivo;

- b) Professor do 1.º ciclo do ensino básico — vinte e cinco horas de trabalho lectivo;
- c) Professor dos 2.º e 3.º ciclos dos ensinos básico e secundário e nos estabelecimentos de ensino de línguas — vinte e duas a vinte e cinco horas de trabalho lectivo;
- d) Professor e educador de infância de educação e ensino especial — vinte e duas horas de trabalho lectivo;
- e) Professor de estabelecimento de ensino de línguas e professor de cursos extracurriculares — vinte e duas horas de aulas, sendo o valor de retribuição/hora encontrado segundo a fórmula seguinte:

$(14 \times \text{retribuição mensal}) / (52 \times \text{horário semanal})$

2 — Por acordo das partes, o período normal de trabalho lectivo semanal dos docentes dos 2.º e 3.º ciclos dos ensinos básico e secundário pode ser elevado até trinta e três horas de trabalho lectivo, sendo a retribuição calculada multiplicando o número de horas lectivas pelo valor hora semanal.

3 — Os docentes dos 2.º e 3.º ciclos dos ensinos básico e secundário não poderão ter um horário lectivo superior a trinta e três horas, ainda que leccionem em mais de um estabelecimento de ensino.

4 — O não cumprimento do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato, quando se dever à prestação de falsas declarações ou à não declaração da situação de acumulação pelo professor.

5 — No caso dos docentes que leccionam em cursos profissionais, a componente lectiva do período normal de trabalho prevista no n.º 1 poderá corresponder a uma média anual, desde que não exceda, em momento nenhum, as trinta e três horas lectivas semanais e seja assegurada a retribuição mensal fixa correspondente à componente lectiva acordada.

Artigo 11.º-B

Organização da componente não lectiva

1 — A componente não lectiva corresponde à diferença entre as trinta e cinco horas semanais e a duração da componente lectiva.

2 — A componente não lectiva abrange a realização de trabalho a nível individual e a prestação de trabalho a nível do estabelecimento de ensino.

3 — O trabalho a nível individual compreende:

- a) Preparação de aulas;
- b) Avaliação do processo ensino-aprendizagem;
- c) Elaboração de estudos e de trabalhos de investigação de natureza pedagógica ou científico-pedagógica de interesse para o estabelecimento de ensino, com o acordo da direcção pedagógica.

4 — O trabalho a nível de estabelecimento de ensino pode incluir a realização de quaisquer trabalhos ou actividades indicados pelo estabelecimento com o objectivo

de contribuir para a concretização do seu projecto educativo, tais como:

- a) Actividades de apoio educativo;
- b) Actividades de complemento e enriquecimento do currículo;
- c) Actividades de reforço das aprendizagens;
- d) Actividades de acompanhamento de alunos motivado pela ausência do respectivo docente;
- e) Actividades de informação e orientação educacional dos alunos;
- f) Reuniões com encarregados de educação;
- g) Reuniões, colóquios ou conferências que tenham a aprovação do estabelecimento de ensino;
- h) Acções de formação aprovadas pela direcção do estabelecimento de ensino.

5 — O trabalho a nível de estabelecimento é prestado neste sempre que existam condições físicas adequadas.

6 — A organização e estruturação da componente não lectiva, salvo o trabalho a nível individual, são da responsabilidade da direcção pedagógica, tendo em conta a realização do projecto educativo do estabelecimento de ensino.

7 — O trabalho a nível individual não pode ser inferior a 50% da componente não lectiva.

Artigo 11.º-C

Componente não lectiva dos docentes com horário incompleto

1 — A componente não lectiva dos docentes com horário incompleto será reduzida proporcionalmente ao número de horas semanais da componente lectiva.

2 — Para este efeito, será utilizada a seguinte fórmula:

$$Cnli = \frac{Ha \times Cnl}{Hn}$$

em que as variáveis têm o seguinte significado:

- Cnli* = componente não lectiva incompleta a determinar;
Ha = horário incompleto atribuído ao docente;
Cnl = número de horas da componente não lectiva do horário completo;
Hn = número de horas lectivas semanais normais do horário completo.

Artigo 12.º

Redução do horário lectivo dos docentes com funções especiais

1 — Quando nos estabelecimentos de ensino aos professores sejam distribuídas funções de directores de turma, delegados de grupo ou disciplina ou outras funções de coordenação pedagógica, os respectivos horários serão reduzidos no mínimo duas horas.

2 — No caso da aplicação do novo desenho curricular dos ensinos básico e secundário, as reduções previstas no número anterior corresponderão a dois períodos de quarenta e cinco minutos ou um de noventa minutos.

3 — As horas referidas no n.º 1 fazem sempre parte do horário de trabalho lectivo normal, não podendo

ser consideradas como extraordinárias se este exceder o limite de vinte e duas horas previsto no artigo 11.º-A.

Artigo 13.º

Período normal de trabalho dos outros trabalhadores

1 — Para os trabalhadores não abrangidos pelos artigos 11.º-A e 12.º é o seguinte o período normal de trabalho semanal:

- a) Psicólogos — trinta e cinco horas, sendo vinte e três de atendimento directo. Por atendimento directo entende-se todas as actividades com as crianças, os pais e os técnicos que se destinam à observação, diagnóstico, aconselhamento e terapia. As restantes doze horas destinam-se à preparação das actividades de intervenção psicológica, bem como à formação contínua e actualização científica do psicólogo. Este trabalho poderá, por acordo, ser prestado fora do estabelecimento;
- b) Fisioterapeuta, terapeuta da fala e terapeuta ocupacional — no ensino normal, trinta horas de atendimento directo e cinco horas destinadas a reuniões de coordenação do programação de trabalho; na educação e ensino especial, vinte e duas horas de atendimento directo e treze horas destinadas a reuniões e a programação de trabalho;
- c) Assistente social — trinta e cinco horas, sendo vinte sete horas de atendimento directo e oito horas destinadas ao estudo, análise e diagnóstico e preparação de actividades, bem como à formação contínua e actualização;
- d) Auxiliar pedagógico do ensino especial — trinta e cinco horas, sendo vinte e cinco de trabalho directo com crianças mais dez horas de preparação de actividades, reuniões e contacto com os encarregados de educação;
- e) Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação — trinta e cinco horas, sendo trinta horas de trabalho directo com os utentes mais cinco horas de preparação de actividades, reuniões e contactos com encarregados de educação;
- f) Enfermeiros — trinta e cinco horas;
- g) Monitor/formador de reabilitação profissional:
 - i) Monitor/formador auxiliar — trinta e cinco horas semanais, sendo trinta e duas horas directas e três horas para preparação de trabalhos práticos e técnicos;
 - ii) Monitor/formador principal — trinta e cinco horas semanais, sendo trinta horas de trabalho directo e cinco horas para preparação de material técnico, pedagógico, construção de planos de sessão, aulas teóricas e avaliação dos formandos;
 - iii) Monitor/formador especialista — trinta e cinco horas semanais, sendo vinte e cinco horas de trabalho directo e as restantes dez horas para preparação de material técnico, pedagógico, construção de planos de sessão, aulas teóricas, avaliação dos formandos e trabalho de investigação e coordenação;
- h) Restantes trabalhadores — trinta e oito horas.

2 — Sem prejuízo de horários mais favoráveis, as horas constantes no número anterior serão distribuídas por cinco dias.

3 — O período de trabalho diário dos empregados de escritório não poderá iniciar-se antes das 8 horas nem terminar depois das 24 horas.

4 — Para os motoristas e vigilantes adstritos ao serviço de transportes de alunos poderá ser ajustado um horário móvel entre cada trabalhador e a entidade patronal respectiva, segundo as necessidades do estabelecimento. Os vigilantes adstritos aos transportes têm um horário idêntico aos motoristas, sem prejuízo do previsto na alínea *h*) do n.º 1.

Artigo 13.º-A

Fixação do horário de trabalho

1 — Compete à entidade patronal estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionamentos da lei e do presente contrato.

2 — Na elaboração dos horários de trabalho devem ser ponderadas as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3 — A entidade patronal deverá desenvolver os horários de trabalho em cinco dias semanais, entre segunda-feira e sexta-feira, sem prejuízo do disposto no artigo 21.º

4 — A entidade patronal fica obrigada a elaborar e a afixar anualmente, em local acessível, o mapa de horário de trabalho.

Artigo 14.º

Regras quanto à elaboração do horário lectivo dos docentes

1 — Uma vez atribuído, o horário lectivo considera-se em vigor dentro das horas por ele ocupadas até à conclusão do ano escolar e só por acordo entre o professor e a direcção do estabelecimento ou por determinação do Ministério da Educação poderão ser feitas alterações que se repercutam nas horas de serviço lectivo do docente.

2 — Se se verificarem alterações que se repercutam no horário lectivo e daí resultar diminuição do número de horas de trabalho lectivo, o professor deverá completar as suas horas de serviço lectivo mediante desempenho de outras actividades a acordar com a direcção do estabelecimento, nos termos previstos no n.º 6 do artigo 11.º

3 — A organização do horário dos professores será a que resultar da elaboração dos horários das aulas, tendo-se em conta os interesses dos alunos, as exigências do ensino, as disposições legais aplicáveis, o número de programas a leccionar e a consulta aos professores nos casos de horário incompleto.

4 — A entidade patronal não poderá impor ao professor horário que ocupe os três períodos de aulas, manhã, tarde e noite.

5 — Os horários lectivos dos docentes podem ser organizados de forma flexível, de acordo com o projecto

curricular de cada escola, tendo por referência o tempo lectivo de noventa minutos, que poderá corresponder a dois períodos lectivos de quarenta e cinco minutos.

6 — Para conversão do horário lectivo semanal dos docentes dos 2.º e 3.º ciclos dos ensinos básico e secundário em blocos lectivos de noventa minutos será utilizada a seguinte tabela:

Horário lectivo — [Artigo 11.º-A, n.º 1, alínea c)]	Blocos de noventa minutos		
	Tempos lectivos	Tempos lectivos e para outras actividades	Tempos para outras actividades
Vinte e cinco horas ...	12,5	1,5	1
Vinte e quatro horas ...	12	1	1
Vinte e três horas	11,5	1	1
Vinte e duas horas	11	1	1
Vinte e uma horas	10,5	1	1
Vinte horas	10	1	1
Dezanove horas	9,5	1	1
Dezoito horas	9	1	1
Dezassete horas	8,5	0,5	1
Dezasseis horas	8	0,5	1
Quinze horas	7,5	0,5	1
Menos de quinze horas	Horas lectivas/2	0,5	1

7 — O tempo para outras actividades referido na tabela do número anterior será utilizado no desenvolvimento de actividades de coordenação pedagógica, de enriquecimento curricular e de apoio a outros docentes ou a alunos.

Artigo 14.º-A

Trabalho a tempo parcial

1 — Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75 % do praticado a tempo completo numa situação comparável.

2 — O trabalho a tempo parcial pode, salvo estipulação em contrário, ser prestado em todos ou alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho ser fixado por acordo.

3 — Aos trabalhadores em regime de tempo parcial aplicam-se todos os direitos e regalias previstos na presente convenção colectiva ou praticados no estabelecimento de ensino.

4 — A retribuição mensal e as demais prestações de natureza pecuniária serão pagas na proporção do tempo de trabalho prestado em relação ao tempo completo e não poderão ser inferiores à fracção do regime de trabalho em tempo completo correspondente ao período de trabalho ajustado.

Artigo 14.º-B

Contratos de trabalho a tempo parcial

1 — O contrato de trabalho a tempo parcial deve revestir forma escrita, ficando cada parte com um exemplar, e conter a indicação, nomeadamente, do horário de trabalho e do período normal de trabalho diário e semanal com referência comparativa ao trabalho a tempo completo.

2 — Quando não tenha sido observada a forma escrita, presume-se que o contrato foi celebrado por tempo completo.

3 — Se faltar no contrato a indicação do período normal de trabalho semanal, presume-se que o contrato foi celebrado para a duração máxima do período normal de trabalho admitida para o contrato a tempo parcial.

4 — O trabalhador a tempo parcial pode passar a trabalhador a tempo completo, ou o inverso, a título definitivo ou por período, determinado mediante acordo escrito.

5 — Os trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial podem exercer actividade profissional em outras empresas ou instituições.

Artigo 15.º

Intervalos de descanso

1 — Nenhum período de trabalho consecutivo poderá exceder cinco horas de trabalho.

2 — Os intervalos de descanso resultantes da aplicação do número anterior não poderão ser inferiores a uma nem superiores a duas horas.

3 — O previsto nos números anteriores poderá ser alterado mediante acordo expresso do trabalhador.

Artigo 16.º

Trabalho suplementar

1 — Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis se recorrerá ao trabalho suplementar.

2 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicitar.

3 — Quando o trabalhador prestar horas suplementares não poderá entrar ao serviço novamente sem que antes tenham decorrido, pelo menos, onze horas sobre o termo da prestação.

4 — A entidade patronal fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar e desde que não existam os transportes colectivos habituais.

5 — Sempre que a prestação de trabalho suplementar obrigue o trabalhador a tomar qualquer refeição fora da sua residência, a entidade patronal deve assegurar o seu fornecimento ou o respectivo custo.

6 — Não é considerado trabalho suplementar a formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias.

7 — Mediante acordo com o trabalhador, o empregador pode substituir as duas horas diárias por um período de até oito horas de formação, a ministrar em dia de descanso semanal complementar.

Artigo 17.º

Trabalho suplementar em dias de descanso semanal ou feriados

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados dá direito ao trabalhador a um dia de descanso completo, num dos três dias úteis seguintes à sua escolha.

2 — O trabalho prestado em cada dia de descanso semanal ou feriado não poderá exceder o período de trabalho normal.

Artigo 18.º

Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

2 — Considera-se também trabalho nocturno o prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno.

Artigo 19.º

Substituição de trabalhadores

1 — Para efeitos de substituição de um trabalhador ausente, as funções inerentes à respectiva categoria deverão ser preferentemente atribuídas aos trabalhadores do respectivo estabelecimento e de entre estes aos que, estando integrados na mesma categoria profissional do trabalhador substituído, não possuam horário completo ou aos que desempenham outras funções a título eventual, salvo incompatibilidade de horário ou recusa do trabalhador.

2 — Se o substituído for professor exigir-se-á ainda ao substituto que possua as habilitações legais requeridas.

Artigo 20.º

Efeitos da substituição

1 — Sempre que um trabalhador não docente substitua outro de categoria superior à sua para além de 15 dias, salvo em caso de férias de duração superior a este período, terá direito à retribuição que à categoria mais elevada corresponder durante o período dessa substituição.

2 — Se a substituição a que alude o número anterior se prolongar por 150 dias consecutivos ou interpolados no período de um ano, o trabalhador substituto terá preferência, durante um ano, na admissão a efectuar na profissão e na categoria.

3 — O disposto nos números anteriores não prejudica as disposições deste contrato relativas ao período experimental.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

Artigo 21.º

Descanso semanal

1 — A interrupção do trabalho semanal corresponderá a dois dias, dos quais um será o domingo e o outro, sempre que possível, o sábado.

2 — Nos estabelecimentos de ensino com actividades ao sábado e nos que possuam regime de internato ou de semi-internato, os trabalhadores necessários para assegurar o funcionamento mínimo dos estabelecimentos no sábado e no domingo terão um destes dias, obrigatoriamente, como de descanso semanal, podendo o dia de descanso complementar a que têm direito ser fixado de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, com a possibilidade de este dia corresponder a dois meios dias diferentes.

3 — Para os trabalhadores referidos no número anterior que pertençam ao mesmo sector, os sábados ou domingos como dias de descanso obrigatório deverão ser rotativos e estabelecidos através de uma escala de serviços.

Artigo 22.º

Férias — Princípios gerais

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2 — O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

3 — Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar é reconhecido o direito de gozarem férias simultaneamente.

4 — Os períodos de férias não gozadas por motivo de cessação de contrato de trabalho contam sempre para efeitos de antiguidade.

5 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil.

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

7 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorridos seis meses de execução do contrato ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.

8 — Da aplicação do disposto nos números anteriores não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

9 — As férias deverão ser gozadas em dias sucessivos ou em dois períodos interpolados, quando tal seja possível, mediante acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

10 — É vedado à entidade patronal interromper as férias do trabalhador contra a sua vontade depois que este as tenha iniciado, excepto quando exigências imperiosas do estabelecimento o determinarem, caso em que o trabalhador terá direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

11 — Em caso de interrupção de férias, a entidade patronal pagará ainda ao trabalhador os dias de trabalho prestado com acréscimo de 100 %.

12 — A interrupção de férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do respectivo período.

13 — No caso de o trabalhador adoecer ou entrar em período de licença de maternidade durante o período de gozo de férias, serão as mesmas suspensas, desde que o estabelecimento de ensino seja, logo que possível, informado do facto, prosseguindo logo após o impedimento o gozo dos dias de férias compreendidos naquele período, cabendo à entidade patronal na falta de acordo a marcação dos dias de férias não gozados.

14 — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

15 — 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.

16 — Para efeitos do número anterior são equiparados às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

17 — Quando no ano a que as férias se reportam o trabalhador não completou 12 meses de contrato, quer por ter sido admitido quer por ter havido rescisão ou suspensão do contrato, o trabalhador não tem direito aos dias de férias previstos no n.º 15.

18 — O período de férias dos trabalhadores deverá ser estabelecido de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

19 — Na falta de acordo previsto no número anterior, compete à entidade patronal fixar as férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

20 — No caso dos trabalhadores com funções pedagógicas, na falta de acordo quanto à marcação das férias, a época de férias deverá ser estabelecida no período compreendido entre a conclusão do processo de avaliação final dos alunos e o início do ano escolar e, se necessário, até 25 % nos períodos de Natal, Carnaval e Páscoa.

Artigo 23.º

Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

1 — Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração inicial ou renovada não atinja seis meses têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para este efeito todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

2 — Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

Artigo 24.º

Impedimentos prolongados

1 — Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador que se prolongue por mais de um mês, nomeadamente o serviço militar ou serviço cívico substitutivo, doença ou acidente.

2 — O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

3 — Quando o trabalhador estiver impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá o direito ao emprego, à categoria, à antiguidade e demais regalias que por esta convenção ou por iniciativa da entidade patronal lhe estavam a ser atribuídas, mas cessam os direitos e deveres das partes na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

Artigo 25.º

Férias e impedimentos prolongados

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito às férias nos mesmos termos previstos para o ano da admissão.

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorridos seis meses sobre a cessação do impedimento prolongado ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente.

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

Artigo 26.º

Feriados

1 — São feriados obrigatórios os seguintes dias:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1.º de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro; e
25 de Dezembro.

2 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3 — Além destes feriados, serão ainda observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado municipal do distrito em que se situe o estabelecimento.

4 — Em substituição dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado a título de feriado outro dia em que acordem a entidade patronal e trabalhadores.

Artigo 27.º

Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar, ao qual regressa no final do período de licença sem retribuição, contando-se o tempo da licença para efeitos de antiguidade.

3 — Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressupõem a efectiva prestação do trabalho. No caso de o trabalhador pretender e puder manter o seu direito a benefícios relativamente à Caixa Geral de Aposentações ou segurança social, os respectivos descontos serão, durante a licença, da sua exclusiva responsabilidade.

4 — Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal.

5 — O trabalhador tem direito a licenças sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob a responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou frequência de cursos ministrados em estabelecimentos de ensino.

6 — A entidade patronal pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes condições:

- a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim nos últimos 24 meses;
- b) Quando a antiguidade do trabalhador no estabelecimento de ensino seja inferior a três anos;
- c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com uma antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;
- d) Quando, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção ou chefia ou quadros de pessoal altamente qualificado, não seja possível a substituição dos mesmos durante o período de licença, em prejuízo sério para o funcionamento do estabelecimento de ensino.

7 — Considera-se de longa duração a licença não inferior a 60 dias.

Artigo 28.º

Faltas — Definição

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 — No caso de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se estas ausências como faltas na medida em que se perfizerem um ou mais períodos normais diários de trabalho.

3 — Relativamente aos trabalhadores docentes dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico, do ensino secundário e de cursos extracurriculares, será tido como um dia de falta a ausência ao serviço por quatro horas lectivas seguidas ou interpoladas, salvaguardando o disposto no n.º 2 do artigo 30.º

4 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os professores com horário incompleto, relativamente aos quais se contará um dia de falta quando o número de horas lectivas de ausência perfizer o resultado da divisão do número de horas lectivas semanais por cinco.

5 — Para efeitos do disposto no presente artigo, uma hora lectiva corresponde a um tempo lectivo de quarenta e cinco minutos e a falta a um tempo lectivo de noventa minutos corresponde a falta a duas horas lectivas.

6 — Em relação aos trabalhadores docentes são também consideradas faltas as provenientes da recusa de participação, sem fundamento, na frequência de cursos de aperfeiçoamento ou reciclagem, nos moldes que venham a ser regulamentados pelo Ministério da Educação e dentro do período em que essas acções venham a ocorrer.

7 — É considerada falta a um dia a ausência dos docentes a serviço de exames e a reuniões de avaliação de alunos.

8 — A ausência a outras reuniões de natureza pedagógica, quando devidamente convocadas, é considerada falta do docente a dois tempos lectivos.

9 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

Artigo 29.º

Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas, desde que devidamente comprovadas, além das que por lei forem como tal qualificadas:

- a) As dadas durante cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou em situação de união de facto ou de economia comum e de parente ou afim no 1.º grau de linha recta (pais e filhos, por parentesco ou adopção plena, padrastos, enteados, sogros, genros e noras);
- b) As dadas durante dois dias consecutivos por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, por parentesco ou afinidade, netos e bis-

neto, por parentesco, afinidade ou adopção plena, irmãos consanguíneos ou por adopção plena e cunhados) ou de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;

- c) As dadas durante 11 dias úteis consecutivos por ocasião do casamento do trabalhador;
- d) As dadas pelo tempo indispensável para prestar assistência inadiável, no caso de doença súbita ou grave do cônjuge, pais, filhos e outros parentes que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;
- d1) As dadas por um dia para acompanhamento de funerais das pessoas previstas nas alíneas b) e c), quando o funeral não tiver lugar nos dias de faltas resultantes daquelas alíneas;
- e) As dadas pelo tempo indispensável ao desempenho de funções em associações sindicais ou em quaisquer outros organismos legalmente reconhecidos que promovam a defesa dos interesses dos trabalhadores;
- f) As dadas para prestação de provas de exames em estabelecimentos de ensino, ao abrigo do Estatuto do Trabalhador-Estudante;
- g) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, consulta médica marcada pelo sistema de saúde do trabalhador e devidamente justificada pela instituição, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- h) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho ou educando menor;
- i) As que resultem de motivo de força maior ou em caso fortuito, designadamente em consequência de cataclismo, inundação, tempestade, ou de qualquer outra situação extraordinária que seja impeditiva para a apresentação do trabalhador ao serviço;
- j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- k) As dadas nos dias em que o trabalhador doar sangue;
- l) As dadas ao abrigo do regime jurídico do voluntariado social.

2 — As faltas justificáveis, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

3 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal, logo que possível.

4 — O não cumprimento no disposto nos n.ºs 2 e 3 deste artigo torna as faltas injustificadas.

5 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador a prova dos factos invocados para a justificação.

6 — As faltas a serviço de exames e a reuniões de avaliação de alunos apenas podem ser justificadas por

casamento do docente, por maternidade ou paternidade do docente, por falecimento de familiar directo do docente, por doença do docente, por acidente em serviço do docente, por isolamento profiláctico do docente e para cumprimento de obrigações legais pelo docente.

7 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

8 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a) As dadas nos casos previstos na alínea e), salvo disposição legal contrária ou tratando-se de faltas por membros da comissão de trabalhadores;
- b) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador esteja abrangido por um regime de segurança social que cubra esta eventualidade, independentemente dos seus termos;
- d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

9 — Durante o período de doença do trabalhador fica a entidade patronal desonerada do pagamento dos subsídios de férias e de Natal correspondente ao período de ausência, desde que o trabalhador esteja abrangido por um regime de segurança social que cubra esta eventualidade, independentemente dos seus termos.

10 — Os pedidos de dispensa ou as comunicações de ausência devem ser feitas por escrito em documento próprio e em duplicado, devendo um dos exemplares, depois de visado, ser entregue ao trabalhador.

11 — Os documentos a que se refere o número anterior serão obrigatoriamente fornecidos pela entidade patronal a pedido do trabalhador.

Artigo 30.º

Faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção grave.

3 — Incorre em infracção disciplinar grave o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente com a alegação de motivo ou justificação comprovadamente falsa;
- b) Faltar injustificadamente durante 5 dias consecutivos ou 10 interpolados no período de um ano.

4 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação

da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

5 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário e de cursos extracurriculares que no caso de faltarem injustificadamente a um ou mais tempos lectivos não poderão ser impedidos de leccionar durante os demais tempos lectivos que o seu horário comportar nesse dia.

CAPÍTULO VI

Deslocações

Artigo 31.º

Trabalhadores em regime de deslocação

1 — O regime de deslocações dos trabalhadores cujo trabalho tenha lugar fora do local habitual regula-se pelas disposições do presente artigo, em função das seguintes modalidades de deslocação:

- a) Deslocações dentro da localidade onde se situa o local de trabalho, ou para fora dessa localidade, desde que seja possível o regresso diário do trabalhador ao mesmo local;
- b) Deslocações para fora da localidade onde se situa o local de trabalho habitual para local que diste mais de 20 km, com alojamento nesse local;
- c) Deslocações para as Regiões Autónomas e estrangeiro.

2 — O local de trabalho deve ser definido pela entidade patronal no acto de admissão de cada trabalhador, entendendo-se que, na falta dessa definição, o mesmo corresponderá à sede do estabelecimento de ensino.

3 — Nos casos previstos na alínea a) do n.º 1, a entidade patronal:

- a) Pagará o transporte entre o local de trabalho e o local onde o trabalho se realize;
- b) Pagará o subsídio de refeição no montante de € 13,10, desde que o trabalho efectuado no local para onde o trabalhador foi deslocado não permita o seu regresso dentro do primeiro período de trabalho diário;
- c) Organizará o horário ao trabalhador de maneira que permita contar como tempo de serviço o tempo ocupado efectivamente por deslocações para fora da localidade que não digam respeito ao trajecto entre a sua residência e o estabelecimento.

4 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1, o trabalhador terá direito:

- a) A um subsídio igual a 20% da retribuição diária por cada dia de deslocação;
- b) Ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento nos montantes a seguir indicados:

Pequeno-almoço — € 3,45;
Almoço ou jantar — € 13,10;
Dormida com pequeno-almoço — € 34,65;
Diária completa — € 56,05;
Ceia — € 7,50;

- c) Ao pagamento dos transportes desde o local de trabalho até ao local do alojamento, e vice-versa, e do tempo gasto nas viagens que exceda o período normal de trabalho, pago pelo valor das horas normais de trabalho.

5 — No caso de as despesas normais excederem os valores fixados na alínea b) do número anterior, o trabalhador terá direito à diferença, mediante a apresentação de documentos justificativos e comprovativos.

6 — O subsídio de refeição a que aludem as alíneas b) dos n.ºs 3 e 4 do presente artigo não será devido no caso em que a entidade patronal garanta, de algum modo, a prestação da refeição em espécie.

7 — Nos casos da alínea c) do n.º 1 deste artigo, a entidade patronal acordará com o trabalhador os termos especiais em que as deslocações em causa deverão efectivar-se.

8 — Para efeitos de pagamento, as deslocações a que este artigo respeita consideram-se efectuadas nos transportes mais adequados.

9 — As deslocações efectuadas em veículo próprio do trabalhador serão pagas na base do coeficiente 0,20 sobre o litro de combustível do veículo utilizado na altura da deslocação por quilómetro percorrido.

10 — Considera-se que o trabalhador tem direito ao pequeno-almoço sempre que iniciar o serviço até às 7 horas e à ceia quando esteja de serviço em qualquer período entre as 0 e as 5 horas.

CAPÍTULO VII

Retribuições

Artigo 32.º

Retribuições mínimas

1 — Considera-se retribuição a remuneração base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

2 — Esta retribuição deverá ser paga no último dia do mês a que respeite.

3 — Em caso de dúvida, o enquadramento dos professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário será feito de acordo com os despachos em vigor no ensino oficial relativos às habilitações que constituem habilitação própria ou suficiente para os diferentes grupos e disciplinas.

4 — O enquadramento dos professores do ensino de línguas em cursos extracurriculares será feito para as categorias da tabela que referenciam estes cursos apenas quando pelas habilitações que possuam conjugados com o respectivo tempo de serviço não possam integrar-se em nenhuma das categorias superiores; consideram-se portadores de habilitações próprias para os efeitos acabados de referir os professores que, de acordo com o despacho em vigor para o ensino oficial, relativo às habilitações, possuam habilitação como tal considerada para os grupos dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do

ensino secundário em que se integram as línguas que leccionam no curso extracurricular.

5 — Os professores de cursos extracurriculares que possuam as necessárias habilitações académicas e ou profissionais serão integrados na respectiva carreira de acordo com o tempo de serviço que possuam em igualdade de circunstâncias com os professores que ministram os cursos curriculares.

6 — Os professores de educação e ensino especial sem especialização e os educadores de infância de educação e ensino especial sem especialização são integrados na respectiva carreira de acordo com as habilitações académicas e profissionais e com o tempo de serviço que possuam em igualdade de circunstâncias com os professores e educadores de infância que ministram no ensino regular.

7 — Quando o horário lectivo dos docentes referidos na alínea c) do n.º 1 do artigo 11.º-A for superior a vinte e duas horas, e até às vinte e cinco horas, as horas que excedem as vinte e duas são pagas pelo valor hora semanal constante da respectiva tabela e nível.

8 — A retribuição mínima mensal dos trabalhadores com funções docentes é calculada multiplicando o número de horas lectivas semanais atribuídas pelo valor hora semanal da respectiva tabela.

Artigo 33.º

Cálculo da retribuição horária e diária

1 — Para o cálculo da retribuição horária utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = (12 \times \text{retribuição mensal}) / (52 \times \text{horário semanal})$$

2 — Para o cálculo da retribuição diária utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição diária} = \text{retribuição mensal} / 30$$

3 — Para cálculo da retribuição do dia útil, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição diária útil} = Rh \times (\text{período normal de trabalho semanal} / 5)$$

Artigo 34.º

Remunerações do trabalho suplementar

O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição simples, acrescida das seguintes percentagens:

- 100%, se for prestado em dias úteis, seja diurno ou nocturno;
- 200%, se for prestado em dias feriados ou de descanso semanal.

Artigo 35.º

Retribuição do trabalho nocturno

1 — As horas de trabalho prestado em período nocturno serão pagas com um acréscimo de 25% relativamente à retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia.

2 — As aulas leccionadas em período nocturno serão remuneradas com um acréscimo de 50%.

3 — O disposto no número anterior é aplicável às funções de direcção pedagógica exercidas em período nocturno.

Artigo 36.º

Subsídios — Generalidades

Os valores atribuídos a título de qualquer dos subsídios previstos pela presente convenção não serão acumuláveis com valores de igual ou idêntica natureza já concedidos pelos estabelecimentos de ensino.

Artigo 37.º

Subsídios de refeição

1 — É atribuído a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato por cada dia de trabalho um subsídio de refeição no valor de € 4,10, quando pela entidade patronal não lhes seja fornecida refeição.

2 — Aos trabalhadores com horário incompleto será devida a refeição ou subsídio quando o horário se distribuir por dois períodos diários ou quando tiverem quatro horas de trabalho no mesmo período do dia.

Artigo 38.º

Retribuição das férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2 — Aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção é devido um subsídio de férias de montante igual ao que receberia se estivesse em serviço efectivo.

3 — O referido subsídio deve ser pago até 15 dias antes do início das férias.

4 — O aumento da duração do período de férias não tem consequências no montante do subsídio de férias.

Artigo 39.º

Subsídio de Natal

1 — Aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato será devido subsídio de Natal a pagar até 15 de Dezembro de cada ano, equivalente à retribuição a que tiverem direito nesse mês.

2 — No ano de admissão, no ano de cessação e em caso de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador, o valor do subsídio é proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano civil.

Artigo 40.º

Exercício de funções inerentes a diversas categorias

Quando, na pendência do contrato de trabalho, o trabalhador vier a exercer habitualmente funções inerentes a diversas categorias, para as quais não foi contratado, receberá retribuição correspondente à mais elevada.

Artigo 41.º

Regime de pensionato

1 — Os estabelecimentos de ensino com internato ou semi-internato podem estabelecer o regime de pensionato como condição de trabalho. Nestes casos, os valores máximos a atribuir à pensão (alojamento e alimentação) devem ser:

- a) € 155,05 para os trabalhadores docentes cujo vencimento seja igual ou superior a € 1023,25;
- b) € 139,90 para os trabalhadores não docentes dos níveis 1 a 9 da tabela O;
- c) € 94,25 para os restantes trabalhadores docentes;
- d) € 86,15 para os trabalhadores não docentes dos níveis 10 a 16 da tabela O e 1 a 6 tabela N;
- e) € 49,10 para os restantes trabalhadores não docentes.

2 — Aos professores do 1.º ciclo do ensino básico, educadores de infância, auxiliares de educação e vigilantes que, por razões de ordem educativa, devem tomar as refeições juntamente com os alunos ser-lhe-ão as mesmas fornecidas gratuitamente.

3 — Os trabalhadores cujas funções os classifiquem como profissionais de hotelaria terão direito à alimentação confeccionada conforme condições constantes do anexo II, cujo valor não poderá ser descontado na retribuição.

4 — Para efeitos do presente artigo consideram-se estabelecimentos em regime de internato aqueles em que os alunos, além da leccionação, têm alojamento e tomam todas as refeições e estabelecimentos em regime de semi-internato aqueles em que os alunos, além da leccionação, têm salas de estudo e tomam almoço e merenda confeccionada no estabelecimento.

Artigo 42.º

Carreiras profissionais

1 — O acesso a cada um dos níveis das carreiras profissionais é condicionado pelas habilitações académicas e ou profissionais, pelo tempo de serviço e pela classificação de serviço, nos exactos termos definidos nos anexos I, II e III.

2 — A aquisição de grau superior ou equiparado que de acordo com a legislação em vigor determine uma reclassificação na carreira docente produz efeitos a partir do dia 1 do mês seguinte à data da sua conclusão, desde que o docente o comprove em tempo oportuno.

3 — A obtenção de qualificações para o exercício de outras funções educativas em domínio não directamente relacionado com o exercício em concreto da docência não determina a reclassificação dos educadores ou professores, excepto se a entidade patronal entender o contrário.

4 — Para efeitos da presente convenção aplicam-se as regras e os critérios de avaliação de desempenho previstos no anexo III.

5 — Na falta de avaliação de desempenho por motivos não imputáveis ao trabalhador, considera-se como bom

e efectivo serviço o prestado por qualquer trabalhador no cumprimento dos seus deveres profissionais.

6 — Caso no decorrer do ano lectivo seja aplicada ao trabalhador sanção disciplinar de multa ou de suspensão do trabalho com perda de retribuição ou despedimento com justa causa, considera-se que o serviço prestado nesse ano não conta para efeitos de progressão na carreira.

7 — Para efeitos de progressão nos vários níveis de vencimento dos docentes, psicólogos, terapeutas da fala, terapeutas ocupacionais, fisioterapeutas e técnicos de serviço social, conta-se como tempo de serviço não apenas o tempo de serviço prestado anteriormente no mesmo estabelecimento de ensino ou em estabelecimentos de ensino pertencentes à mesma entidade patronal mas também o serviço prestado anteriormente noutros estabelecimentos de ensino particular ou público, desde que declarado no momento da admissão e devidamente comprovado logo que possível.

8 — Só terão acesso à carreira docente, designadamente à progressão nos vários níveis de remuneração, os professores que exerçam a função docente no ensino particular e cooperativo, ainda que em mais de um estabelecimento de ensino, em regime de dedicação exclusiva ou predominante, isto sem prejuízo do direito aos valores de retribuição base correspondentes às respectivas habilitações académicas e profissionais dos professores a prestar serviço em regime de acumulação.

9 — A progressão nos diferentes níveis de vencimento produz efeitos a partir do dia 1 de Setembro seguinte à verificação das condições previstas nos números anteriores, salvo quando estas ocorrerem entre 1 de Setembro e 31 de Dezembro, caso em que a progressão retroage ao dia 1 de Setembro.

Artigo 43.º

Docentes em acumulação

1 — Não têm acesso à carreira docente os professores em regime de acumulação de funções entre o ensino particular e o ensino público.

2 — Os trabalhadores docentes em regime de acumulação não podem ser enquadrados nos níveis — A9, A10, A11, B8, B9, B10, D9, D10, D11, E8, E9, G6, G7, G8, H8.0, H8.1, H8.2, H8.3, L9, L10, L11 e M9, salvo se o contrário resultar do seu tempo de serviço.

Artigo 44.º

Profissionalização em exercício

1 — Tendo em conta a observância das disposições legais em vigor e a capacidade dos respectivos estabelecimentos de ensino, deverá ser garantido aos professores o acesso à profissionalização dentro das vagas abertas a concurso.

2 — Por seu lado os docentes obrigam-se a exercer o seu direito à profissionalização quando o mesmo lhes seja facultado nos termos das disposições legais em vigor, salvo motivos impeditivos devidamente comprovados.

3 — A participação em reuniões do conselho pedagógico, do conselho de docentes ou de outros órgãos relativos à profissionalização em exercício não dará origem ao pagamento de trabalho suplementar.

4 — Os docentes que obtiverem a profissionalização em serviço serão integrados nas respectivas carreiras de acordo com as suas habilitações académicas e profissionais e tempo de serviço prestado, com efeitos a 1 de Setembro do ano civil em que a concluírem.

5 — Os docentes legalmente dispensados da profissionalização integram-se nos níveis correspondentes dos docentes profissionalizados, de acordo com o respectivo tempo de serviço.

6 — Os docentes referidos no número anterior terão prioridade na frequência de cursos de formação contínua.

Artigo 45.º

Diuturnidade — Trabalhadores não docentes

1 — A retribuição mínima estabelecida pela presente convenção para os trabalhadores não docentes será acrescida de uma diuturnidade, até ao limite de cinco, por cada cinco anos de permanência na mesma categoria profissional desde que não esteja prevista nenhuma modalidade de progressão na carreira correspondente.

2 — O montante da diuturnidade referida no n.º 1 deste artigo é de € 33,15.

3 — Os trabalhadores que exerçam funções com horário incompleto vencerão diuturnidades proporcionais ao horário que praticam.

CAPÍTULO VIII

Condições especiais de trabalho

Artigo 46.º

Direitos especiais das mulheres e dos pais trabalhadores

Serão assegurados às mulheres e aos pais trabalhadores os seguintes direitos especiais previstos na lei geral.

Artigo 47.º

Licença por maternidade e adopção

1 — A trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade pelo período de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto, a que acrescem 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

2 — A trabalhadora pode optar por uma licença por maternidade de 150 dias, devendo o acréscimo ser gozado necessariamente a seguir ao parto.

3 — A trabalhadora deve informar o empregador até 7 dias após o parto de qual a modalidade de licença por maternidade por que opta, presumindo-se, na falta de declaração, que a licença tem a duração de 120 dias.

4 — É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto.

5 — A trabalhadora tem direito a uma licença de duração mínima de 14 e máxima de 30 dias no caso de aborto espontâneo ou de parto de nado morto, competindo ao médico graduar o período de interrupção de trabalho.

6 — Nos casos previstos no número anterior não serão incluídas no limite de 30 dias as faltas dadas pelas trabalhadoras antes do aborto espontâneo ou do parto de nado morto, como gozo antecipado da licença de maternidade.

7 — Em caso de adopção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante tem direito a 100 dias consecutivos de licença, período acrescido, no caso de adopções múltiplas, de 30 dias por cada adopção além da primeira.

8 — Nos casos dos n.ºs 1 e 5 deste artigo, a entidade patronal pagará mensalmente a retribuição correspondente, obrigando-se a trabalhadora a devolver as quantias recebidas no momento em que receber qualquer comparticipação da segurança social.

9 — No caso do n.º 2 deste artigo, a obrigação da entidade patronal prevista no número anterior tem como limite o montante previsível de comparticipação da segurança social.

Artigo 48.º

Dispensa para consultas pré-natais

1 — As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2 — A trabalhadora grávida deve, sempre que possível, comparecer às consultas pré-natais fora do horário de trabalho.

3 — Sempre que a consulta pré-natal só seja possível durante o horário de trabalho, o empregador pode exigir à trabalhadora a apresentação de prova desta circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos.

Artigo 49.º

Dispensas para amamentação e aleitação

1 — A mãe que, comprovadamente, amamenta o filho tem direito a dispensa do trabalho para o efeito durante todo o tempo que durar a amamentação.

2 — A dispensa referida no número anterior corresponderá, em cada dia de trabalho, a uma dispensa de até uma hora por cada período de trabalho, sem diminuição da retribuição e sem que tal redução possa ser compensada.

3 — Se a mãe ou o pai trabalhar a tempo parcial, a dispensa diária para amamentação ou aleitação é reduzida na proporção do respectivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a trinta minutos.

4 — No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação até o filho perfazer 1 ano.

5 — Incorre em infracção disciplinar grave a trabalhador que usar a dispensa referida nos artigos anteriores para outros fins diversos da amamentação ou aleitação.

6 — As dispensas para consulta, amamentação e aleitação não determinam a perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efectiva de serviço.

Artigo 50.º

Dispensa de trabalho nocturno

1 — Dispensa de prestação de trabalho nocturno:

- a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;
- b) Durante o restante período da gravidez, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;
- c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

2 — As trabalhadoras dispensadas à prestação de trabalho nocturno será atribuído um horário de trabalho diurno compatível.

3 — As trabalhadoras são dispensadas do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

Artigo 51.º

Licença de paternidade

1 — Dispensa da prestação de trabalho por parte do pai até cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, por ocasião do nascimento do filho, sem perda de retribuição e de quaisquer regalias, os quais são de gozo obrigatório no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho.

2 — O pai tem direito a licença por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito ou ao remanescente daquele período caso a mãe já tenha gozado alguns dias de licença nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe e enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

Artigo 52.º

Trabalhadores-estudantes

O regime do trabalhador-estudante é o previsto na lei geral.

Artigo 53.º

Trabalho de menores

O regime do trabalho de menores é o previsto na lei geral.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Artigo 54.º

Regime de cessação dos contratos de trabalho

1 — O regime da cessação dos contratos de trabalho é o previsto na lei geral.

2 — Cessando o contrato de trabalho a termo, por caducidade, o trabalhador tem direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição base por cada mês completo de duração do contrato, consoante o contrato tenha durado por um período que, respectivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.

3 — Na situação prevista no número anterior, o trabalhador tem ainda direito a dois dias úteis de férias e subsídio de férias por cada mês completo de serviço e aos proporcionais de subsídio de Natal, caso a duração do contrato tenha sido inferior a um ano.

4 — O trabalhador terá direito, cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, fora da situação prevista no número anterior, a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como os proporcionais correspondentes ao subsídio de férias e de Natal.

5 — Exceptuando-se a situação referida no n.º 2 do presente artigo, se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

6 — O período de férias referido no número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

7 — A permanência do trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice determina a aposição ao contrato de um termo resolutivo sujeito às seguintes especificidades:

- a) É dispensada a redução do contrato a escrito;
- b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição a limites máximos;
- c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa do empregador, ou de 15 dias, se a iniciativa pertencer ao trabalhador;
- d) A caducidade não determina o pagamento de qualquer compensação ao trabalhador.

8 — Quando os trabalhadores atinjam 70 anos sem ter havido caducidade do vínculo por reforma, é aposto ao contrato um termo resolutivo, com as especificidades previstas no número anterior.

CAPÍTULO X

Processos disciplinares

Artigo 55.º

Processos disciplinares

O processo disciplinar fica sujeito ao regime legal aplicável.

CAPÍTULO XI

Segurança social

Artigo 56.º

Previdência — Princípios gerais

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para a instituições de previdência que os abranjam nos termos dos respectivos estatutos e demais legislação aplicável.

Artigo 57.º

Subsídio de doença

Os trabalhadores que não tenham direito a subsídio de doença por a entidade patronal respectiva não praticar os descontos legais têm direito à retribuição completa correspondente aos períodos de ausência motivados por doença ou acidente de trabalho.

Artigo 58.º

Invalidez

1 — No caso de incapacidade parcial para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doenças profissionais ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão do trabalhador diminuído para funções compatíveis com a diminuição verificada.

2 — Se a retribuição da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade referida no número anterior, for inferior à retribuição auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a referida diferença.

Artigo 59.º

Seguros

1 — O empregador é obrigado a transferir a responsabilidade por indemnização resultante de acidente de trabalho para entidades legalmente autorizadas a realizar este seguro.

2 — Para além da normal cobertura feita pelo seguro obrigatório de acidentes, deverão os trabalhadores, quando em serviço externo, beneficiar de seguro daquela natureza, com a inclusão desta modalidade específica na apólice respectiva.

CAPÍTULO XII

Direitos sindicais dos trabalhadores

Artigo 60.º

Direito à actividade sindical no estabelecimento

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no estabelecimento, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais do estabelecimento.

2 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, desde que esta se desenvolva nos termos da lei.

3 — Entende-se por comissão sindical de estabelecimento a organização dos delegados sindicais desse estabelecimento.

4 — Entende-se por comissão intersindical de estabelecimento a organização dos delegados sindicais de diversos sindicatos no estabelecimento.

5 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior do estabelecimento e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, do normal funcionamento do estabelecimento.

6 — Os dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, podem ter acesso às instalações do estabelecimento, desde que seja dado conhecimento prévio à entidade patronal ou seu representante do dia, hora e assunto a tratar.

Artigo 61.º

Número de delegados sindicais

1 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos no artigo 57.º é o seguinte:

- a) Estabelecimentos com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um;
- b) Estabelecimentos com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois;
- c) Estabelecimentos com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três;
- d) Estabelecimentos com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — seis.

2 — Nos estabelecimentos a que se refere a alínea a) do número anterior, seja qual for o número de trabalhadores sindicalizados ao serviço, haverá sempre um delegado sindical com direito ao crédito e horas previsto no artigo 58.º

Artigo 62.º

Tempo para o exercício das funções sindicais

1 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas não inferior

a oito ou cinco mensais conforme se trate ou não de delegado que faça parte da comissão intersindical, respectivamente.

2 — O crédito de horas estabelecido no número anterior respeita ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

3 — Os delegados sempre que pretendam exercer o direito previsto neste artigo deverão comunicá-lo à entidade patronal ou aos seus representantes com antecedência de vinte e quatro horas, excepto em situações imprevistas.

4 — O dirigente sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito não inferior a quatro dias por mês, que contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

5 — Os trabalhadores com funções sindicais dispõem de um crédito anual de seis dias úteis, que contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, para frequentarem cursos ou assistirem a reuniões, colóquios, conferências e congressos convocados pelas associações sindicais que os representam, com respeito pelo regular funcionamento do estabelecimento de ensino.

6 — Quando pretendam exercer o direito previsto n.º 5, os trabalhadores deverão comunicá-lo à entidade patronal ou aos seus representantes com a antecedência mínima de um dia.

Artigo 63.º

Direito de reunião nas instalações do estabelecimento

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos respectivos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou de 50 trabalhadores do respectivo estabelecimento, ou do delegado da comissão sindical ou intersindical.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até ao limite de quinze horas em cada ano, desde que assegurem serviços de natureza urgente.

3 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal respectiva ou a quem a represente, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar no local reservado para esse efeito a respectiva convocatória.

4 — Os dirigentes das organizações sindicais representativas dos trabalhadores da estabelecimento podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida à entidade patronal ou seu representante, com a antecedência mínima de seis horas.

5 — As entidades patronais cederão as instalações convenientes para as reuniões previstas neste artigo.

Artigo 64.º

Cedência de instalações

1 — Nos estabelecimentos com 100 ou mais trabalhadores, a entidade patronal colocará à disposição dos

delegados sindicais, quando estes o requeiram, de forma permanente, um local situado no interior do estabelecimento ou na sua proximidade para o exercício das suas funções.

2 — Nos estabelecimentos com menos de 100 trabalhadores, a entidade patronal colocará à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local para o exercício das suas funções.

Artigo 65.º

Atribuição de horário a dirigentes e a delegados sindicais

1 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais poderão solicitar à direcção do estabelecimento de ensino a sua dispensa total ou parcial de serviço enquanto membros daqueles corpos gerentes.

2 — Para os membros das direcções sindicais de professores serão organizados horários nominais de acordo com as sugestões apresentadas pelos respectivos sindicatos.

3 — Na elaboração dos horários a atribuir aos restantes membros dos corpos gerentes das associações sindicais de professores e aos seus delegados sindicais ter-se-ão em conta as tarefas por eles desempenhadas no exercício das respectivas actividades sindicais.

Artigo 66.º

Quotização sindical

1 — Mediante declaração escrita do interessado, as entidades empregadoras efectuarão o desconto mensal das quotizações sindicais nos salários dos trabalhadores e remetê-las-ão às associações sindicais respectivas até ao dia 10 de cada mês.

2 — Da declaração a que se refere o número anterior constará o valor das quotas e o sindicato em que o trabalhador se encontra inscrito.

3 — A declaração referida no n.º 2 deverá ser enviada ao sindicato e ao estabelecimento de ensino respectivo, podendo a sua remessa ao estabelecimento de ensino ser feita por intermédio do sindicato.

4 — O montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para este efeito, devidamente preenchidos, donde consta o nome do estabelecimento de ensino, mês e ano a que se referem as quotas, nome dos trabalhadores por ordem alfabética, número de sócio do sindicato, vencimento mensal e respectiva quota, bem como a sua situação de baixa ou cessação do contrato, se for caso disso.

Artigo 67.º

Greve

Os direitos e obrigações respeitantes à greve serão aqueles que, em cada momento, se encontrem consignados na lei.

CAPÍTULO XII

Comissão técnica paritária

Artigo 68.º

Constituição

1 — Dentro dos 30 dias seguintes à entrada em vigor deste contrato, será criada, mediante a comunicação de uma à outra parte e conhecimento ao Ministério do Trabalho, uma comissão paritária constituída por seis vogais, três em representação da associação patronal e três em representação das associações sindicais outorgantes.

2 — Por cada vogal efectivo será sempre designado um substituto.

3 — Representantes das associações patronais e sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julguem necessário, os quais não terão direito a voto.

4 — A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

Artigo 69.º

Competência

Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as disposições da presente convenção;
- b) Integrar os casos omissos;
- c) Proceder à definição e ao enquadramento das novas profissões;
- d) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação desta convenção;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões;
- f) Deliberar sobre a alteração da sua composição sempre com respeito pelo princípio da paridade.

Artigo 70.º

Funcionamento

1 — A comissão paritária funcionará, a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória enviada à outra parte com a antecedência mínima de oito dias, salvo casos de emergência, em que a antecedência mínima será de três dias, e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efectivos representantes de cada parte e só em questões constantes da agenda.

2 — Qualquer dos elementos componentes da comissão técnica poderá fazer-se representar nas reuniões da mesma mediante procuração bastante.

3 — As deliberações da comissão técnica serão tomadas por consenso; em caso de divergência insanável, recorrer-se-á a um árbitro escolhido de comum acordo.

4 — As despesas com a nomeação do árbitro são da responsabilidade de ambas as partes.

5 — As deliberações da comissão técnica passarão a fazer parte integrante da presente convenção logo que publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

6 — A presidência da comissão será rotativa por períodos de seis meses, cabendo, portanto, alternadamente a uma e a outra das duas partes outorgantes.

CAPÍTULO XIII

Disposições finais e transitórias

Artigo 71.º

Transmissão e extinção do estabelecimento

1 — O transmitente e o adquirente devem informar os trabalhadores, por escrito e em tempo útil antes da transmissão, da data e motivo da transmissão, das suas consequências jurídicas, económicas e sociais para os trabalhadores e das medidas projectadas em relação a estes.

2 — Em caso de transmissão de exploração a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho transmite-se para o adquirente.

3 — Se, porém, os trabalhadores não preferirem que os seus contratos continuem com a entidade patronal adquirente, poderão os mesmos manter-se com a entidade transmitente se esta continuar a exercer a sua actividade noutra exploração ou estabelecimento, desde que haja vagas.

4 — A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que os respectivos direitos sejam reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

5 — Para os efeitos do disposto no número anterior, deverá o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transmissão, manter afixado um aviso nos locais de trabalho e levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes, por meio de carta registada com aviso de recepção, a endereçar para os domicílios conhecidos no estabelecimento, que devem reclamar os seus créditos, sob pena de não se lhe transmitirem.

6 — No caso de o estabelecimento cessar a sua actividade, a entidade patronal pagará aos trabalhadores as indemnizações previstas na lei, salvo em relação àquelas que, com o seu acordo, a entidade patronal transferir para outra firma ou estabelecimento, aos quais deverão ser garantidos, por escrito, pela empresa cessante e pela nova, todos os direitos decorrentes da sua antiguidade naquela cuja actividade haja cessado.

7 — Quando se verifique a extinção de uma secção de um estabelecimento de ensino e se pretenda que os trabalhadores docentes sejam transferidos para outra secção na qual o serviço docente tenha de ser prestado em condições substancialmente diversas, nomeadamente no que respeita a estatuto jurídico ou pedagógico, terão os trabalhadores docentes direito a rescindir os respectivos contratos de trabalho, com direito às indemnizações referidas no número anterior.

Artigo 72.º

Aplicação no tempo dos novos níveis salariais

1 — A entrada em vigor dos novos índices salariais — A9, A10, A11, B8, B9, B10, D9, D10, D11, E8, E9, G6, G7, G8, H8.0, H8.1, H8.2, H8.3, L9, L10, L11 e M9 — implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por eles abrangidos.

2 — Esta reclassificação não prejudica o direito dos trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 a auferir a retribuição correspondente à sua classificação nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente CCT, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta retribuição seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo as novas tabelas.

Artigo 73.º

Condições de trabalho

1 — Para efeitos de enquadramento e progressão nos níveis salariais de base previstos no artigo anterior é contado todo o tempo de serviço prestado nos ensinos público e privado.

2 — Efectuada e concluída a progressão nos níveis salariais de base previstos no artigo anterior no estabelecimento de ensino, os trabalhadores, no caso de ainda não estarem vinculados através de contratos de trabalho sem prazo a esse estabelecimento, serão titulares de direito de preferência na celebração de tais contratos, não podendo ser celebrados novos contratos de trabalho a prazo para a sua substituição.

3 — Os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais de base previstos no artigo anterior têm direito a frequentar acções de formação compatíveis com a sua qualificação académica e ou pedagógica, organizadas pelo estabelecimento de ensino em que prestam funções ou promovidas por outras entidades, para aprofundarem os seus conhecimentos científicos e pedagógicos.

ANEXO I

Definição de profissões e categorias profissionais

A — Trabalhadores em funções pedagógicas

Auxiliar de educação. — É o trabalhador com curso específico para o ensino pré-escolar que elabora planos de actividade de classe, submetendo-os à apreciação dos educadores de infância e colabora com estes no exercício da sua actividade.

Auxiliar pedagógico do ensino especial. — É o trabalhador habilitado com o curso geral do ensino secundário ou equivalente e com o curso de formação adequado ou com, pelo menos, três anos de experiência profissional que acompanha as crianças em período diurno e ou nocturno dentro e fora do estabelecimento, participa na ocupação dos tempos livres, apoia as crianças ou jovens na realização de actividades educativas, dentro e ou fora da sala de aula, auxilia nas tarefas de prestação de alimentos, higiene e conforto.

Educador de infância. — É o trabalhador habilitado com curso específico e estágio que tem sob a sua responsabilidade a orientação de uma classe infantil. Orga-

niza e aplica os meios educativos adequados em ordem ao desenvolvimento integral da criança: psicomotor, afectivo, intelectual, social, moral, etc. Acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais no sentido de se obter uma acção educativa integrada. É também designado por educador de infância o trabalhador habilitado por diploma outorgado pelo Ministério da Educação para o exercício das funções atrás descritas, desde que efectivamente as exerça ou como tal tenha sido contratado.

Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação. — É o trabalhador habilitado com o 12.º ano de escolaridade ou equivalente. Planeia, prepara, desenvolve e avalia as actividades de áreas específicas utilizando métodos e técnicas pedagógicas adequadas às necessidades dos utentes a que se destina. Para efeitos de reconversão profissional para esta categoria exige-se o 9.º ano de escolaridade ou equivalente e três anos de experiência em educação especial.

Prefeito. — É o trabalhador que, possuindo como habilitações mínimas o curso geral dos liceus ou equivalente oficial, desempenha as funções de acompanhar pedagogicamente os alunos na sala de estudo, nas refeições, no recreio, no repouso e nas camaratas.

Professor. — É o trabalhador que exerce a actividade docente em estabelecimento de ensino particular.

Psicólogo. — É o trabalhador com habilitação académica reconhecida como tal que estuda o comportamento e mecanismos mentais do homem, procede a investigação sobre problemas psicológicos em domínios tais como fisiológico, social, pedagógico e patológico, utilizando técnicas específicas em que, por vezes, colabora; analisa os problemas resultantes da interacção entre indivíduos, instituições e grupos; estuda todas as perturbações internas relacionais que afectem o indivíduo; investiga os factores diferenciados quer biológicos, ambientais e pessoais do seu desenvolvimento, assim como o crescimento progressivo das capacidades motoras e das aptidões intelectuais e sensitivas; estuda as bases fisiológicas do comportamento e mecanismos mentais do homem, sobretudo dos seus aspectos métricos. Pode investigar o ramo particular da psicologia-psicossociologia e psicopatologia, psicopedagogia, psicofisiologia ou ser especializado numa aplicação particular da psicologia como, por exemplo, o diagnóstico e tratamento de desvios da personalidade e de inadaptação sociais, em problemas psicológicos que surgem durante a educação e o desenvolvimento das crianças e jovens, ou em problemas psicológicos de ordem profissional, tais como da selecção, formação e orientação profissional dos trabalhadores e ser designado em conformidade.

Fisioterapeuta. — É o trabalhador habilitado com curso superior específico oficialmente reconhecido que trata e ou previne perturbações do funcionamento músculo-esquelético, cardiovascular, respiratório e neurológico, actuando igualmente no domínio da saúde mental. A sua intervenção processa-se numa perspectiva biopsicossocial e tem em vista a obtenção da máxima funcionalidade dos utentes. No seu desempenho, com base numa avaliação sistemática, planeia e executa programas específicos de intervenção, para o que utiliza,

entre outros meios, o exercício físico, técnicas específicas de reeducação da postura e do movimento, terapias manipulativas, electroterapia e hidroterapia. Desenvolve acções e colabora em programas no âmbito da promoção e educação para a saúde.

Terapeuta da fala. — É o trabalhador habilitado com curso superior específico oficialmente reconhecido que avalia, diagnostica e trata as alterações da comunicação humana, verbal e não verbal, em crianças e adultos, competindo-lhes, igualmente, actuar a nível da prevenção dessas alterações. Estas alterações distribuem-se por problemas de voz, de articulação, de fluência e de linguagem, podendo ser de etiologia congénita ou adquirida. Em muitos casos a alteração da comunicação é resultante de situações patológicas como défices sensoriais, incapacidade física ou intelectual e outras; noutros casos é resultante de factores de ordem psicológica, familiar, cultural ou social.

Terapeuta ocupacional. — É o trabalhador habilitado com curso superior específico oficialmente reconhecido que orienta a participação da criança, do jovem e do adulto em actividades seleccionadas do tipo sensorial, perceptivo, cognitivo, motor, laboral e social, no sentido de diminuir ou corrigir patologias e habilitar ou facilitar a adaptação e funcionalidade do indivíduo na escola, família, trabalho e sociedade. Estabelece um diagnóstico identificando as áreas lesadas e ou as áreas subjacentes de disfunção neurológica e de maturação. Elabora um programa de intervenção individual seleccionando técnicas terapêuticas específicas, estratégias e actividades que facilitem o desenvolvimento normal e a aquisição de comportamentos adaptados. Selecciona e cria equipamento e material pedagógico e terapêutico de forma a compensar funções deficientes. Atendendo à sua formação específica, colabora na formação e orientação dos restantes técnicos de educação e na delimitação de programas e currículos educativos.

Assistente social. — É o técnico, licenciado em Serviço Social, cuja profissão com uma metodologia científica própria visa a resolução de problemas de integração social e de promoção existentes nos estabelecimentos. Estuda, planifica e define projectos de acordo com os princípios e linhas orientadoras do serviço social; procede à análise, estudo e diagnóstico das situações/problemas existentes no serviço. Programa e administra a sua actividade específica, tendo em vista os objectivos dos estabelecimentos e do serviço social. Assegura e promove a colaboração com o serviço social de outros organismos ou entidades, quer a nível oficial, quer existentes na comunidade.

Monitor/formador de reabilitação profissional. — É o trabalhador que ministra às pessoas com deficiência e ou dificuldades extremas de aprendizagem conhecimentos teóricos e práticos, de várias áreas profissionais com vista à sua integração no mundo do trabalho. Além disso são atribuídos aos formandos noções educacionais que visam uma eficaz inserção social.

I — *Monitor/formador auxiliar.* — É o trabalhador com formação profissional adequada, 9.º ano de escolaridade e três anos de experiência profissional que colabora com o monitor principal ou especialista nas acções de formação e substitui-o nas suas faltas ou impedimentos.

II — *Monitor/formador principal*. — É o trabalhador com o 12.º ano do ensino secundário ou 9.º ano (ou equivalente) e curso de formação profissional do Instituto do Emprego e Formação Profissional ou curso das escolas profissionais ou 9.º ano e cinco anos de experiência profissional comprovada na respectiva área. Ministra cursos de formação a indivíduos portadores de deficiência, independentemente da sua tipologia ou grau, ou a indivíduos com problemas graves de aprendizagem. Elabora e desenvolve os programas e instrumentos práticos, técnicos e pedagógicos, necessários ao desenvolvimento e realização das acções de formação.

III — *Monitor/formador especialista*. — É o trabalhador com grau de licenciatura ou bacharelato, 11.º ano e técnico profissional da área, 9.º ano e curso profissional da área com formação homologada e certificada pelas entidades competentes. Tem todas as funções do monitor/formador principal, acrescida de coordenação e investigação que exige formação específica.

Técnico de actividades de tempos livres. — É o trabalhador habilitado com o 12.º ano de escolaridade ou equivalente. Actua junto de crianças em idade escolar, com vista à sua ocupação durante o tempo deixado livre pela escola, proporcionando-lhes ambiente adequado e actividades de carácter educativo; acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais e professores no sentido de obter uma acção educativa integrada.

Técnico profissional de laboratório. — É o trabalhador que presta assistência às aulas, prepara o material e mantém o laboratório em condições de funcionamento. Realiza sempre que necessário o inventário dos equipamentos.

B — Trabalhadores de escritório

Assistente administrativo. — É o trabalhador que utiliza processos e técnicas de natureza administrativa e comunicacional, pode utilizar meios informáticos a assegurar a organização de processos de informação para decisão superior. Pode ainda exercer tarefas como a orientação e coordenação técnica da actividade de profissionais qualificados.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo de movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da entidade patronal; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou dirige um departamento de serviço administrativo.

Contabilista. — É o trabalhador que organiza e dirige o departamento, divisão ou serviço de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação de circuitos contabilísticos analisando os diversos sectores da actividade patronal, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos de resultados da

exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económica ou financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escritura dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os profissionais encarregados dessa execução, e fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora e certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração, gerência ou direcção ou a fornecer a serviços públicos; proceder ao apuramento de resultados dirigindo o encerramento de contas e o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros de registo, para se certificar da correcção da respectiva escrituração, e é o responsável pela contabilidade das empresas perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Técnico de contabilidade. — É o profissional que organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa: analisa a documentação contabilística, verificando a sua validade e conformidade, e separa-a de acordo com a sua natureza; classifica os documentos contabilísticos, em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, utilizando o plano oficial de contas do sector respectivo.

Efectua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respectivas contas, de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas e documentos e livros auxiliares e obrigatórios.

Contabiliza as operações da empresa, registando débitos e créditos: calcula ou determina e regista os impostos, taxas, tarifas a pagar; calcula e regista custos e proveitos; regista e controla as operações bancárias, extractos de contas, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes, fornecedores, ou outros devedores e credores e demais elementos contabilísticos incluindo amortizações e provisões.

Prepara, para a gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das actividades: preenche ou confere as declarações fiscais, e outra documentação, de acordo com a legislação em vigor; prepara dados contabilísticos úteis à análise da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente listagens de balancetes, balanços, extractos de conta, demonstrações de resultados e outra documentação legal obrigatória.

Recolhe os dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente planos de acção, inventários e relatórios.

Organiza e arquiva todos os documentos relativos à actividade contabilística.

Director de serviços administrativos. — É o trabalhador que participa na definição da política geral da empresa com o conhecimento de planificação e coordenação de uma ou mais funções da empresa. Pode exercer funções consultivas na organização da mesma e ou dirigir uma ou mais funções da empresa, nomeadamente financeira, administrativa e de pessoal.

Documentalista. — É o trabalhador que organiza o núcleo da documentação e assegura o seu funciona-

mento ou, inserido num departamento, trata a documentação tendo em vista as necessidades de um ou mais sectores da empresa; faz a selecção, compilação, codificação e tratamento da documentação; elabora resumos de artigos e de documentos importantes e estabelece a circulação destes e de outros documentos pelos diversos sectores da empresa; organiza e mantém actualizados os ficheiros especializados; promove a aquisição da documentação necessária aos objectivos a prosseguir. Pode fazer o arquivo e ou registo de entrada e saída de documentação.

Escriturário estagiário. — É o trabalhador que se prepara para escriturário, desempenhando a generalidade das tarefas que caracterizam a função de escriturário, incluindo a dactilografia de textos e o desempenho com outras máquinas próprias da função administrativa.

Escriturário. — É o trabalhador que redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, nomeadamente matrículas de alunos, serviços de exame e outros, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado. Examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena e prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição, facturação e regularização das compras e vendas, recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livro as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação superior; atende os candidatos às vagas existentes e informa-os das condições de admissão e efectua registos do pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

Técnico de informática. — Elabora o levantamento das áreas do sistema de informação da empresa tendo em vista o estudo para a sua informatização; elabora a análise necessária do desenvolvimento de aplicações informáticas; desenvolve a programação necessária à construção de aplicações informáticas, nomeadamente as referentes às actividades administrativas; define e selecciona o equipamento e os periféricos mais adequados a um posto de trabalho, seja isolado ou integrado em rede local; define e selecciona em conjunto com os utilizadores de *software* aplicável; instala, configura e mantém aplicações informáticas de forma a garantir o mais adequado funcionamento; configura e gere o sistema informático, bem como aplica as regras de acesso para cada um ou grupo de utilizadores; diagnostica as falhas do sistema tanto a nível de *software* como de *hardware* e toma as medidas adequadas ao seu pleno funcionamento; participa com os utilizadores no arranque e exploração das aplicações.

Recepcionista. — É o trabalhador que recebe clientes e orienta o público transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para qualquer secção ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

Técnico de secretariado. — É o profissional que planeia e organiza a rotina diária e mensal da chefia/direcção, providenciando pelo cumprimento dos compromissos agendados: organiza a agenda, efectuando a marcação de reuniões, entrevistas e outros compromissos, tendo em conta a sua duração e localização e procedendo a eventuais alterações; organiza reuniões, elaborando listas de participantes, convocatórias, preparando documentação de apoio e providenciando pela disponibilização e preparação do local da sua realização, incluindo o equipamento de apoio; organiza deslocações, efectuando reservas de hotel, marcação de transporte, preparação de documentação de apoio e assegurando outros meios necessários à realização das mesmas.

Assegura a comunicação da chefia/direcção com interlocutores, internos e externos, em língua portuguesa ou estrangeira: recebe chamadas telefónicas e outros contactos, efectuando a sua filtragem em função do tipo de assunto, da sua urgência e da disponibilidade da chefia/direcção, ou encaminhamento para outros serviços; acolhe os visitantes e encaminha-os para os locais de reunião ou entrevista; contacta o público interno e externo no sentido de transmitir orientações e informações da chefia/direcção.

Organiza e executa tarefas relacionadas com o expediente geral do secretariado da chefia/direcção; selecciona, regista e entrega a correspondência urgente e pessoal e encaminha a restante a fim de lhe ser dada a devida sequência; providencia a expedição da correspondência da chefia/direcção; redige cartas/ofícios, memorandos, notas informativas e outros textos de rotina administrativa, a partir de informação fornecida pela chefia/direcção, em língua portuguesa ou estrangeira; efectua o processamento de texto da correspondência e de outra documentação da chefia/direcção; efectua traduções e retroversões de textos de rotina administrativa; organiza e executa o arquivo de documentação de acordo com o assunto ou tipo de documento, respeitando as regras e procedimentos de arquivo.

Executa tarefas inerentes à gestão e organização do secretariado: controla o material de apoio ao secretariado, verificando existências, detectando faltas e providenciando pela sua reposição; organiza processos, efectuando pesquisas e seleccionando documentação útil e pedidos externos e internos de informação; elabora e actualiza ficheiros de contactos, bem como outro tipo de informação útil à gestão do serviço.

Tesoureiro. — É o trabalhador que dirige a tesouraria, em escritórios com mais de uma caixa, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Operador de reprografia. — É o trabalhador que faz a reprodução de documentos em utilização de equipamentos próprios, assegura a limpeza e manutenção dos mesmos e controla a gestão de *stocks* para o devido funcionamento da reprografia.

Técnico profissional de biblioteca e documentação. — É o trabalhador que procede ao registo, catalogação e armazenamento dos livros, atende ao público, faz a requisição de empréstimos de livros, participa em programas e actividades de incentivo e dinamização da leitura.

Técnico/licenciado/bacharel. — Estas categorias aplicam-se aos profissionais a cujas funções não corresponda categoria contratual específica:

Grau I:

- a) Executa trabalhos técnicos de limitada responsabilidade ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controlo de um outro quadro superior);
- b) Estuda a aplicação de técnicas que lhe são transmitidas;
- c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativas de orientação;
- d) Pode tomar decisões, desde que apoiadas em decisões técnicas definidas ou de rotina;
- e) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação de métodos e obtenção de resultados;
- f) Este profissional não tem funções de coordenação;

Grau II:

- a) Executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar a experiência acumulada na empresa e dar assistência a outrem;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo ser incumbido de tarefas parcelares e individuais de relativa responsabilidade;
- c) Deverá estar ligado à solução dos problemas, sem desatender aos resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Actua com funções de coordenação na orientação de grupos profissionais de nível inferior, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, e com controlo frequente; deverá receber assistência de outros profissionais mais qualificados, sempre que o necessite; quando ligado a projectos, não tem funções de coordenação;
- f) Não tem funções de chefia, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;

Grau III:

- a) Executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de deliberações, não requerendo necessariamente uma experiência acumulada na empresa;
- b) Poderá executar trabalhos específicos de estudo, projectos ou consultadoria;
- c) As decisões a tomar exigem conhecimentos profundos sobre o problema a tratar e têm

normalmente grande incidência na gestão a curto prazo;

- d) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em questões complexas;
- e) Chefia e orienta profissionais de nível inferior;
- f) Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento sem exercício de chefia, podendo receber o encargo de execução de tarefas a nível de equipa de profissionais sem qualquer grau académico superior;

Grau IV:

- a) Supervisiona directa e continuamente outros profissionais com requerida experiência profissional ou elevada especialização;
- b) Coordena actividades complexas numa ou mais áreas;
- c) Toma decisões normalmente sujeitas a controlo e o trabalho é-lhe entregue com a indicação dos objectivos e das prioridades com interligação com outras áreas;
- d) Pode distribuir ou delinear trabalho, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de actividade e rever o trabalho de outros profissionais quanto à precisão técnica;

Grau V:

- a) Supervisiona várias equipas de que participam outros técnicos, integrando-se dentro das linhas básicas de orientação da empresa, da mesma ou de diferentes áreas, cuja actividade coordena, fazendo autonomamente o planeamento a curto e médio prazos do trabalho dessas equipas;
- b) Chefia e coordena equipas de estudo, de planificação e de desenvolvimento, tomando a seu cargo as realizações mais complexas daquelas tarefas, as quais lhe são confiadas com observância dos objectivos;
- c) Toma decisões de responsabilidade, passíveis de apreciação quanto à obtenção dos resultados;
- d) Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade, podendo dirigir o uso de equipamentos;

Grau VI:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados, dependendo directamente dos órgãos de gestão;
- b) Investiga, dirigindo de forma permanente uma ou mais equipas de estudos integrados nas grandes linhas de actividade da empresa, o desenvolvimento das ciências, visando adquirir técnicas próprias ou de alto nível;
- c) Toma decisões de responsabilidade, equacionando o seu poder de decisão e ou de coordenação à política global de gestão e

- aos objectivos gerais da empresa, em cuja fixação participa;
- d) Executa funções de consultor no seu campo de actividade;
 - e) As decisões que toma são e inserem-se nas opções fundamentais de carácter estratégico ou de impacte decisivo a nível global da empresa.

C — Trabalhadores electricistas

Oficial. — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

D — Trabalhadores de hotelaria

Cozinheiro-chefe. — É o trabalhador que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinheiro; elabora ou contribui para a elaboração das ementas, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição, e requisita às secções respectivas os géneros de que necessita para a sua confecção; dá instruções ao pessoal da cozinha sobre a preparação e confecção dos pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir; acompanha o andamento dos cozinhados e assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e a limpeza de todas as secções de pessoal; mantém em dia o inventário de todo o material de cozinha; é o responsável pela conservação de todos os alimentos entregues à cozinha. Pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário dos consumos. Dá informações sobre quantidades necessárias às confecções dos pratos e ementas; é ainda o responsável pela boa confecção das respectivas refeições qualitativa e quantitativamente.

Cozinheiro. — É o profissional que armazena e assegura o estado de conservação das matérias-primas utilizadas no serviço de cozinha; prepara o serviço de cozinha, de forma a possibilitar a confecção das refeições necessárias; confecciona entradas, sopas, pratos de carne, de peixe, de marisco e de legumes, e outros alimentos, de acordo com receituários e em função da ementa estabelecida; articula com o serviço de mesa a satisfação dos pedidos de refeições e colabora em serviços especiais; efectua a limpeza e arrumação dos espaços, equipamentos e utensílios de serviço, verificando as existências e controlando o seu estado de conservação.

Despenseiro. — É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos; recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulhas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados, mantém actualizados os registos; verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição. Pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos. Clarifica (por filtragem ou colagem) e engarrafa vinhos de pasto ou outros líquidos.

Empregado de balcão ou bar. — É o trabalhador que se ocupa do serviço de balcão, servindo directamente as preparações de cafetaria, bebidas e doçaria para consumo local, cobra as respectivas importâncias e observa as regras de controlo aplicáveis; colabora nos trabalhos de asseio e na arrumação da secção; elabora os inventários periódicos das existências da mesma secção.

Empregado de camarata. — É o trabalhador que se ocupa do asseio, arranjo e decoração dos aposentos quando não houver pessoal próprio e também dos andares e locais de estar e respectivos acessos, assim como do recebimento e entregas de roupas dos alunos e ainda de troca de roupas de serviço.

Empregado de mesa. — É o trabalhador que serve refeições, limpa os aparadores e guarnece-os com todos os utensílios necessários, põe a mesa, colocando toalhas e guardanapos, pratos, talheres, copos e recipientes com condimentos, apresenta a ementa e fornece, quando solicitadas, informações acerca dos vários tipos de pratos e vinhos, anota os pedidos ou fixa-os mentalmente e transmite às secções respectivas; serve os diversos pratos, vinhos e outras bebidas; retira e substitui a roupa e a loiça servidas; recebe a conta ou envia-a à secção respectiva para debitar; levanta ou manda levantar as mesas. Pode trabalhar em refeitórios de empresa que sirvam refeições ao pessoal.

Empregado de refeitório. — É o trabalhador que executa nos diversos sectores de um refeitório trabalhos relativos ao serviço de refeições; prepara as salas, levando e dispondo as mesas e cadeiras da forma mais conveniente; coloca nos balcões e nas mesas pão, fruta, sumos e outros artigos de consumo; recebe e distribui refeições; levanta tabuleiros das mesas e transporta-os para a copa; lava louça, recipientes e outros utensílios. Pode proceder a serviços de preparação das refeições embora não confeccionando. Executa ainda os serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

Encarregado de refeitório ou bar. — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório ou bar, requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a qualidade e quantidade das refeições e elabora mapas explicativos das refeições fornecidas, para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem, em quantidade e qualidade, com os descritos nas requisições.

E — Trabalhadores de vigilância e portaria, limpeza e similares

Auxiliar de acção educativa. — É o trabalhador que desempenha as seguintes funções:

- Colabora com os trabalhadores docentes dando apoio não docente;
- Vigia os alunos durante os intervalos lectivos e nas salas de aula sempre que necessário;
- Acompanha os alunos em transportes, refeições, recreios, passeios, visitas de estudo ou outras actividades;

F — Trabalhadores rodoviários

Vigia os espaços do colégio, nomeadamente fazendo o controlo de entradas e saídas;
Colabora na medida das suas capacidades e em tarefas não especializadas na manutenção das instalações;
Assegura o asseio permanente das instalações que lhe estão confiadas;
Presta apoio aos docentes das disciplinas com uma componente mais prática na manutenção e arrumação dos espaços e materiais;
Assegura, nomeadamente nos períodos não lectivos, o funcionamento dos serviços de apoio, tais como: reprografia, papelaria, bufete e PBX.

Empregado de limpeza. — É o trabalhador que desempenha o serviço de limpeza das instalações, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpeza e informações.

Contínuo. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos e de endereçamento e fazer recados.

Guarda. — É o trabalhador cuja actividade é velar pela defesa e conservação das instalações e valores confiados à sua guarda, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

Vigilante. — É o trabalhador que desempenha as seguintes funções: colabora com os trabalhadores docentes, dando apoio não docente, vigia os alunos durante os períodos de repouso e no pavilhão das aulas; assiste os alunos em transportes, refeições, recreios, passeios ou visitas de estudo.

Jardineiro. — É o trabalhador que cuida das plantas, árvores, flores e sebes, podendo também cuidar da conservação dos campos de jogos.

Paquete. — É o trabalhador, menor de 18 anos, que presta unicamente os serviços referidos na definição das funções de contínuo.

Porteiro. — É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas dos alunos e do pessoal ou visitantes das instalações e das mercadorias e receber correspondência.

Costureiro. — É o trabalhador que cose manualmente ou à máquina peças de vestuário.

Encarregado de rouparia. — É o trabalhador responsável pela distribuição da roupa e pela existência da mesma. Deve fazer inventários periódicos.

Engomadeiro. — É o trabalhador que passa a ferro, alisa peças de vestuário e outros artigos semelhantes, utilizando uma prensa, dobra as peças e arruma-as nos locais.

Lavadeiro. — É o trabalhador que lava as peças de vestuário à mão ou à máquina, devendo carregar ou descarregar as peças da respectiva máquina.

Motorista de veículos ligeiros. — É o trabalhador que conduz veículos automóveis de até nove passageiros, incluindo o motorista, ou de mercadorias, seguindo percursos estabelecidos e atendendo à segurança e comodidade dos mesmos. Percorre os circuitos estabelecidos de acordo com os horários estipulados, efectua as manobras e os sinais luminosos necessários à circulação, regula a sua velocidade tendo em atenção o cumprimento dos horários, cuida do bom estado de funcionamento desse veículo, previne quanto à necessidade de revisões e reparações de avarias, zela sem execução pela boa conservação e limpeza do veículo, verifica os níveis de óleo e de água e provê a alimentação combustível dos veículos que lhe sejam entregues segundo o que acorda com o empregador.

Motorista de pesados de mercadorias. — É o trabalhador que conduz veículos automóveis com mais de 3500 kg de carga, possuindo para o efeito carta de condução profissional, cuida do bom estado de funcionamento desse veículo, previne quanto à necessidade de revisões e reparações de avarias, zela sem execução pela boa conservação e limpeza do veículo, verifica os níveis de óleo e de água, etc., provê a alimentação combustível dos veículos que lhe sejam entregues segundo o que acorda com o empregador, podendo também executar as suas funções em veículos ligeiros.

Motorista de serviço público. — É o trabalhador que conduz veículos automóveis de mais de nove passageiros, segundo percursos estabelecidos e atendendo à segurança e comodidade dos mesmos. Percorre os circuitos estabelecidos de acordo com os horários estipulados, efectua as manobras e os sinais luminosos necessários à circulação, regula a sua velocidade tendo em atenção o cumprimento dos horários, zela sem execução pela boa conservação e limpeza do veículo, verifica os níveis de óleo e de água, podendo também executar as suas funções em veículos ligeiros.

G — Telefonistas

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior; responde, quando necessário, às informações pedidas sem sair do seu local de trabalho; cuida do bom estado de funcionamento dos aparelhos telefónicos entregues à sua guarda, quer por acção directa, quer tomando a iniciativa de prevenir quem de direito para que seja chamado um técnico, sendo caso disso.

H — Enfermeiros

Enfermeiro. — É o trabalhador portador de carteira profissional e habilitado com o diploma do curso de enfermagem ou seu equivalente legal. No âmbito da formação técnico-pedagógica do curso de enfermagem, e em colaboração com outras profissões de saúde, tem como objectivo ajudar os indivíduos, são ou doentes, a desenvolver e manter um nível de vida são, a prevenir ou tratar precocemente os estados de doença, a recuperar a saúde dos indivíduos, através da aplicação judiciosa de técnicas e processos de cuidados, convenientes a cada caso.

I — Trabalhadores da construção civil

Carpinteiro. — É o trabalhador que constrói, monta e repara estruturas de madeira e equipamento utilizando ferramentas manuais ou mecânicas.

Pedreiro. — É o trabalhador que levanta e reveste maciços de alvenaria de pedra, tijolo ou de outros blocos e realiza coberturas com telha, utilizando argamassas e manejando ferramentas, tais como colheres de ofício, trolha, picão e fios de alinhamento.

Pintor. — É o trabalhador que aplica camadas de tinta, verniz ou outros produtos afins, principalmente sobre superfícies de estuque, reboco, madeira e metal para as proteger e decorar, utilizando pincéis de vários tamanhos, rolos, outros dispositivos de pintura e utensílios apropriados.

Ajudante de carpinteiro. — É o trabalhador que auxilia na construção, montagem e reparação de estruturas de madeira e equipamento utilizando ferramentas manuais e mecânicas.

Reclassificação

a) Técnico de serviço social — esta categoria é extinta, sendo os trabalhadores reclassificados horizontalmente em assistente social.

ANEXO II

Condições específicas e carreiras profissionais

A — Trabalhadores administrativos e de serviços de apoio à docência

I — Admissão

1 — São condições de admissão as habilitações escolares mínimas obrigatórias correspondentes à idade de nascimento, a habilitação profissional, quando for caso disso, e o certificado de aptidão profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão.

2 — As condições de admissão para o desempenho de tarefas altamente qualificadas são o curso do ensino secundário correspondente à data de nascimento, a habilitação profissional, quando for caso disso, e o certificado de habilitação profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão.

3 — A admissão de técnicos habilitados com curso superior, quando feita para o exercício de funções da sua especialidade, obriga à sua classificação como técnico licenciado ou técnico bacharel:

- a) No grau III — para os licenciados, após um período experimental máximo de oito meses no grau II;
- b) No grau II — para os bacharéis, após um período experimental máximo de oito meses no grau I, ascendendo, porém, ao grau III somente após terem completado dois anos de permanência no grau II.

4 — Os trabalhadores são classificados em assistentes administrativos após um período de oito anos no desempenho da função de escriturário ou em resultado de aproveitamento em curso de formação profissional adequado, cuja frequência haja sido da iniciativa da entidade patronal respectiva.

5 — Nas profissões com mais de três graus, os trabalhadores são qualificados de acordo com os perfis profissionais estabelecidos para os graus IV, V e VI previstos neste CCT.

II — Carreira profissional

1 — A sujeição à autoridade e direcção do empregador por força da celebração de contrato de trabalho não pode prejudicar a autonomia técnica inerente à actividade para que o trabalhador foi contratado.

2 — Todas as profissões poderão ter um período de estágio ou de adaptação no grau I, igual ao tempo de duração do período experimental, de acordo com a sua qualificação, sendo que, para o técnico habilitado com um bacharelato, o estágio será feito no grau I-B e, para o técnico habilitado com uma licenciatura, o estágio será feito no grau I-A.

3 — As disposições previstas no número anterior são aplicáveis em todos os casos de evolução vertical com especial relevo na passagem de categorias ou profissões qualificadas para categorias ou profissões altamente qualificadas dentro do mesmo agrupamento profissional, tendo em conta os títulos profissionais adquiridos que certifiquem a aptidão dos trabalhadores para esses postos de trabalho.

4 — A progressão vertical do grau III ao grau I, dentro do grupo profissional do trabalhador, pode ser proposta pelo empregador ou pelo trabalhador após o decurso de três anos de permanência no último grau (III) ou nove anos de carreira profissional.

5 — As funções de direcção ou coordenação, quando existirem, deverão integrar o enquadramento das profissões em níveis de qualificação e a estrutura de retribuições.

6 — O escriturário estagiário, após dois anos de permanência na categoria, ascende a escriturário I.

III — Disposições especiais

1 — A promoção do grau I ao grau II é feita no período máximo de três anos de exercício profissional no mesmo estabelecimento de ensino, salvo se o empregador deduzir oposição fundamentada por escrito ou antecipar a promoção.

2 — A partir do grau II, a promoção do trabalhador é da competência, a todo o tempo, do empregador, podendo o trabalhador apresentar proposta nesse sentido após o decurso de três anos de permanência no último grau, desde que acompanhada de currículo profissional desses últimos três anos de actividade, onde conste a obtenção de certificados profissionais ou académicos obtidos.

3 — Os trabalhadores de apoio pedagógico mudam de nível salarial de cinco em cinco anos de bom e efectivo serviço, salvo se o empregador deduzir oposição fundamentada por escrito ou antecipar a promoção.

B — Trabalhadores de hotelaria

I — Economato ou despensa

O trabalho desta secção deverá ser executado por pessoal de categoria não inferior a despenseiro.

II — Condições básicas de alimentação

1 — Aos trabalhadores de hotelaria será garantida a alimentação em espécie, que será de qualidade e abundância iguais às dos normais destinatários.

2 — Aos profissionais que trabalhem para além das 23 horas e até às 2 horas da manhã será fornecida ceia completa.

3 — O pequeno-almoço terá de ser tomado até às 9 horas.

4 — Ao profissional que necessitar de alimentação especial, esta ser-lhe-á fornecida em espécie.

C — Trabalhadores de vigilância e portaria, limpeza e actividades similares

I — Acesso

1 — Os paquetes, contínuos, porteiros, guardas, serventes de limpeza e vigilância, logo que completem o 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, estarão em situação de preferência nas vagas abertas no escritório ou noutros serviços da escola.

2 — Os paquetes, logo que atinjam os 18 anos de idade, passam a contínuos, sem prejuízo do estabelecido no número anterior.

D — Motoristas

I — Condições específicas

As condições mínimas de admissão são:

Ter as habilitações exigidas por lei;
Possuir carta de condução profissional.

II — Livretes de trabalho

1 — Os trabalhadores motoristas terão de possuir um livrete de trabalho:

- a) Para registar todos os períodos da trabalho diário, o trabalho extraordinário, o prestado em dias de descanso semanal ou feriados no caso de utilizarem o horário móvel;
- b) Para registo do trabalho extraordinário e para o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados ou se estiverem sujeitos a horário fixo.

2 — Os livretes são pessoais e intransmissíveis e apenas adquiridos no sindicato do distrito onde o trabalhador tiver o seu local de trabalho.

3 — A passagem de um livrete para substituição do outro que tenha sido extraviado implica para o trabalhador uma taxa suplementar.

4 — Se o extraviado se verificar por facto imputável à empresa, será responsável pelo pagamento da taxa referida no n.º 3.

5 — Os encargos com a aquisição, bem como a requisição de livretes, serão suportados pela empresa.

III — Horário móvel

1 — Entende-se por horário móvel aquele em que, respeitando o cômputo diário e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia em conformidade com as exigências de serviço, respectivamente entre as 7 e as 21 horas.

2 — Os períodos de trabalho serão anotados em livrete de trabalho próprio, que deverá acompanhar sempre o trabalhador e será fornecido pela empresa.

3 — A empresa avisará de véspera o trabalhador que pratique este tipo de horário e diligenciará fazê-lo o mais cedo possível, assegurando ao trabalhador interessado qualquer contacto, mesmo telefónico, mas nunca com a antecedência de doze horas efectivas.

4 — Entre o fim de um período de trabalho e o início do seguinte mediarão pelo menos dez horas.

E — Monitor/formador de reabilitação profissional

Regime especial de promoção e acesso de monitor/formador principal a monitor/formador especialista:

Licenciatura ou bacharelato ou seis anos de monitor/formador principal e com formação específica na área de coordenação e monitoragem de recursos humanos;

12.º ano, 11.º ano e técnico profissional da área ou nove anos de monitor/formador principal e com formação específica na área de coordenação e monitoragem de recursos humanos;

9.º ano e curso profissional da área ou 12 anos de monitor/formador principal e com formação específica na área de coordenação e monitoragem de recursos humanos.

ANEXO III

Avaliação de desempenho dos trabalhadores com funções pedagógicas

Artigo 1.º

Âmbito

1 — O presente regulamento de avaliação de desempenho aplica-se a todos os trabalhadores com funções pedagógicas que se encontrem integrados na carreira.

2 — A avaliação de desempenho resultante do presente regulamento releva para efeitos de progressão na carreira no âmbito do presente CCT.

3 — O presente regulamento de avaliação de desempenho não é aplicável ao exercício da função de direcção pedagógica, considerando-se que o serviço é bom e efectivo enquanto durar o exercício de tais funções.

Artigo 2.º

Princípios

1 — O presente regulamento de avaliação de desempenho desenvolve-se de acordo com os princípios constantes da Lei de Bases do Sistema Educativo, da Lei de Bases do Ensino Particular e Cooperativo e do Estatuto do Ensino Particular e Cooperativo.

2 — A avaliação de desempenho tem como referência o projecto educativo de cada estabelecimento de ensino.

Artigo 3.º

Objecto

1 — O processo de avaliação tem por objecto o desempenho do trabalhador ao longo de um ano.

2 — Por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, o processo de avaliação de desempenho pode referir-se ao desempenho do trabalhador ao longo de um período de dois anos.

Artigo 4.º

Avaliação

1 — São objecto de avaliação três domínios de competências do trabalhador: *i*) competências para leccionar; *ii*) competências profissionais e de conduta; e *iii*) competências sociais e de relacionamento.

2 — No caso de trabalhadores com funções de coordenação ou chefia, é ainda objecto de avaliação o domínio de competências de gestão.

3 — Cada domínio compreende diversas ordens de competências, sendo cada uma destas avaliada mediante a verificação dos indicadores constantes das grelhas de avaliação.

4 — A cada ordem de competências é atribuída uma classificação na escala de 1 a 5.

5 — Ao avaliar cada ordem de competências, o avaliador terá de ter em conta a existência de evidências que suportem o valor que lhe é atribuído.

6 — A avaliação de cada ordem de competências será suportada por uma fundamentação inserta no local próprio da grelha de avaliação.

7 — O nível de desempenho atingido pelo trabalhador é determinado da seguinte forma:

É calculada a média da classificação obtida em cada ordem de competência;

Ao valor obtido é atribuído um nível de desempenho nos termos da seguinte escala:

- 1 e 2 = nível de desempenho insuficiente;
- 3 = nível de desempenho suficiente;
- 4 e 5 = nível de desempenho bom.

8 — A ponderação de cada ordem de competência é 1, podendo no entanto a direcção pedagógica, até ao início das actividades lectivas, dando disso conhecimento expresso, atribuir a ponderação de 1,05 a até duas ordens de competências.

9 — Os cálculos são efectuados com valores até à centésima, sendo o valor da média total referido no n.º 7 arredondado à unidade.

Artigo 5.º

Sujeitos

1 — O processo de avaliação inicia-se pela apresentação perante a direcção pedagógica da auto-avaliação elaborada pelo trabalhador.

2 — A avaliação final é da responsabilidade da direcção pedagógica, que a realiza com base na auto-avaliação do trabalhador.

3 — A direcção pedagógica poderá nomear uma comissão de avaliação para realizar os actos de avaliação da sua competência.

4 — A classificação do ano de serviço como *Bom* para efeitos de progressão na carreira depende de ratificação pelo representante da entidade titular do estabelecimento.

5 — A ratificação referida no número anterior respeita apenas à classificação do tempo como bom e efectivo para progressão na carreira e não à atribuição da avaliação de *Insuficiente*, *Suficiente* ou *Bom*.

Artigo 6.º

Procedimento de avaliação

1 — O procedimento inicia-se mediante a entrega da auto-avaliação realizada nos termos do presente regulamento, pelo trabalhador à direcção pedagógica do estabelecimento, até ao último dia útil do mês de Junho.

2 — A não entrega pelo trabalhador do seu relatório de auto-avaliação implica, para efeitos de progressão na carreira, a não contagem do tempo de serviço do ano a que respeitaria.

3 — Com base na auto-avaliação referida no número anterior, a direcção pedagógica procede à avaliação do trabalhador, devendo, sempre que esta não coincida significativamente com a auto-avaliação do trabalhador, realizar uma entrevista de avaliação com o objectivo de tentar apurar os motivos desta diferença.

4 — Até ao dia 10 de Setembro, a direcção pedagógica apresenta a sua avaliação do trabalhador ao representante da entidade titular do estabelecimento para ratificação nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 5.º

5 — O representante da entidade titular do estabelecimento deve, no prazo de 10 dias, ratificar a avaliação ou pedir esclarecimentos.

6 — Os esclarecimentos devem ser prestados no prazo de 10 dias após o que o representante da entidade titular do estabelecimento se pronuncia, imediata e definitivamente, ratificando ou rejeitando a avaliação.

7 — A avaliação e respectiva ratificação ou rejeição devem ser comunicadas ao trabalhador no prazo de cinco dias após a decisão referida no número anterior.

8 — Sempre que a avaliação da direcção pedagógica e ou a decisão do representante da entidade titular implique a não classificação do ano de serviço como bom e efectivo para efeitos de progressão na carreira, tendo a auto-avaliação sido em sentido contrário, aquelas deverão ser fundamentadas de forma circunstanciada.

Artigo 7.º

Resultado da avaliação

1 — Releva para progressão na carreira, nos termos do artigo 42.º do CCT, o tempo de serviço cujo desempenho seja avaliado como *Bom*.

2 — No caso de trabalhadores com menos de 10 anos de serviço, o tempo de serviço cujo desempenho seja avaliado como *Suficiente* também releva para progressão na carreira, nos termos do artigo 42.º do CCT, desde que os anos de permanência no escalão correspondente ao nível em que o trabalhador está inserido sejam maioritariamente avaliados com *Bom*.

3 — Nos primeiros três anos de serviço, dado que o trabalhador está em fase de iniciação à função docente,

releva para progressão na carreira, nos termos do artigo 42.º do CCT, o tempo de serviço cujo desempenho seja avaliado como *Suficiente*.

Artigo 8.º

Recursos

1 — Sempre que a avaliação do ano de serviço não seja considerado bom para efeitos de progressão na carreira, o trabalhador poderá recorrer da decisão nos termos do disposto nos números seguintes.

2 — O procedimento de recurso inicia-se mediante notificação do trabalhador à entidade patronal de que deseja uma arbitragem, indicando desde logo o seu árbitro e respectivos contactos e juntando as suas alegações de recurso.

3 — As alegações deverão conter a indicação expressa dos parâmetros do relatório de avaliação com cuja classificação o trabalhador discorda e respectivos fundamentos, nomeadamente os factos concretos que infirmam tal classificação.

4 — A notificação referida no n.º 2 deverá ser efectuada no prazo de 15 dias após a notificação da decisão de não classificação do ano de serviço como bom e efectivo.

5 — A entidade titular dispõe do prazo de 15 dias para nomear o seu árbitro e contra-alegar, notificando o trabalhador e o árbitro nomeado pelo trabalhador da identificação e contactos do seu árbitro e das suas contra-alegações.

6 — No prazo de cinco dias após a notificação referida no número anterior, os dois árbitros reúnem-se para escolher um terceiro árbitro.

7 — Os árbitros desenvolvem as diligências que entenderem necessárias para preparar a decisão, sem formalidades especiais, tendo de a proferir e notificar às partes no prazo de 30 dias, salvo motivo relevante que os árbitros deverão invocar e descrever na sua decisão.

8 — Qualquer das partes poderá recorrer da decisão da arbitragem para os tribunais nos termos gerais de direito.

9 — Cada parte suportará os custos com o seu árbitro, sendo os custos com o terceiro árbitro suportados em partes iguais por ambas as partes.

Artigo 9.º

Questões finais e transitórias

1 — No ano da contratação, quando o trabalhador tiver tempo de serviço inferior a um ano ou múltiplos de um ano, apenas ficará sujeito a avaliação de desempenho a partir do momento em que completar esse ano ou múltiplo.

2 — Durante os primeiros três anos de aplicação do processo de avaliação de desempenho no estabeleci-

mento, o recurso à arbitragem referida no artigo 8.º é condição obrigatória para o recurso judicial.

3 — Durante o mesmo período, as entidades patronais obrigam-se a nomear o seu árbitro a partir de uma lista elaborada pela AEEP e os trabalhadores obrigam-se a nomear o seu árbitro a partir de uma lista elaborada pelos sindicatos outorgantes.

A — Escala

1 — *Inadequado*:

Muito pouco desenvolvido;
Os aspectos fundamentais da competência não são demonstrados;
Para atingir o nível adequado necessita, em elevado grau, de formação em aspectos básicos, treino prático e acompanhamento.

2 — *Pouco adequado*:

Alguns aspectos fundamentais da competência não são demonstrados de modo consistente;
Para atingir o nível adequado necessita de formação específica, treino prático e acompanhamento.

3 — *Adequado*:

Desenvolvido;
Corresponde, em termos globais, às exigências da competência;
Genericamente, os indicadores da competência são demonstrados, com algumas excepções, nalguns aspectos secundários;
Necessita de treino prático e acompanhamento complementares.

4 — *Muito adequado*:

Muito desenvolvido;
Corresponde aos indicadores da competência, com raríssimas excepções, nalguns aspectos secundários.

5 — *Excelente*:

Plenamente desenvolvido;
Corresponde, sem excepção, às exigências da competência, ocasionalmente ultrapassa-as.

B — Quadro de domínios e ordens de competências

O domínio das competências para leccionar compreende as seguintes ordens de competências:

- 1) Conhecimentos científicos e didácticos;
- 2) Promoção da aprendizagem pela motivação e responsabilização dos alunos;
- 3) Plasticidade (flexibilidade e capacidade de adaptação);
- 4) Identificação e vivência do projecto educativo;
- 5) Comunicação;
- 6) Planeamento;
- 7) Procura de informação e actualização de conhecimentos;
- 8) Avaliação.

O domínio das competências profissionais e de conduta compreende a seguinte ordem de competências:

- 1) Trabalho de equipa e cooperação interáreas.

O domínio das competências sociais e de relacionamento compreende as seguintes ordens de competências:

- 1) Relação com os alunos e encarregados de educação;
- 2) Envolvimento com a comunidade educativa.

O domínio das competências de gestão compreende as seguintes ordens de competências:

- 1) Liderança;
- 2) Motivação;
- 3) Delegação;
- 4) Planeamento e controlo;
- 5) Estratégia;
- 6) Gestão da inovação.

Grelhas de avaliação de desempenho

Domínio	Ordens de competência	Indicadores
Competências para leccionar	1 — Conhecimentos científicos e didáticos.	<ol style="list-style-type: none"> 1 — Evidência o conhecimento das matérias. 2 — Explica com clareza as áreas do seu domínio científico. 3 — Apresenta informação (científica) precisa e actualizada. 4 — Procura abordagens para ajudar o desenvolvimento cognitivo, afectivo e social do aluno. 5 — Procura conhecimentos sobre o pensamento, tendências e práticas inovadoras na educação.
	2 — Promoção da aprendizagem pela motivação e responsabilização dos alunos.	<ol style="list-style-type: none"> 1 — Apoia os alunos na aquisição de novas competências. 2 — Motiva os alunos para a melhoria. 3 — Utiliza práticas que promovem o desenvolvimento e aprofundamento de competências. 4 — Sistematiza procedimentos e tarefas de rotina para comprometer os alunos em várias experiências de aprendizagem. 5 — Promove a auto-estima do aluno, com reforço positivo. 6 — Apoia os alunos no desenvolvimento e utilização de formas de avaliar criticamente a informação.
	3 — Plasticidade (flexibilidade e capacidade de adaptação).	<ol style="list-style-type: none"> 1 — Usa várias estratégias para fazer face a diferentes modos de aprendizagem dos alunos. 2 — Quando selecciona os recursos, considera as necessidades individuais de cada aluno, o ambiente de aprendizagem e as competências a desenvolver. 3 — Conhece os processos relacionados com a educação especial e providencia as experiências adequadas para o sucesso do aluno (quando aplicável e tendo formação). 4 — Dá informação fundamentada sobre os trabalhos propostos aos alunos. 5 — Utiliza uma variedade de recursos adequados para aperfeiçoar a aprendizagem dos alunos.
	4 — Identificação e vivência do projecto educativo.	<ol style="list-style-type: none"> 1 — Segue as linhas orientadoras do projecto educativo e usa a metodologia preconizada. 2 — Estimula a aquisição dos valores propostos no projecto educativo da escola.
	5 — Comunicação	<ol style="list-style-type: none"> 1 — Demonstra proficiência na utilização da vertente escrita da língua portuguesa. 2 — Demonstra proficiência na utilização da vertente oral da língua portuguesa. 3 — Promove, no âmbito da sua área disciplinar, o bom uso da língua. 4 — Promove competências eficazes de comunicação.
	6 — Planeamento	<ol style="list-style-type: none"> 1 — Desenvolve, com os alunos, expectativas atingíveis para as aulas. 2 — Gere o tempo de ensino de uma forma a cumprir os objectivos propostos. 3 — Faz ligações relevantes entre as planificações das aulas diárias e as planificações de longo prazo. 4 — Planifica adequadamente os temas das aulas. 5 — Planifica adequadamente as aulas. 6 — Modifica planificações para se adaptar às necessidades dos alunos, tornando os tópicos mais relevantes para a vida e experiência dos alunos. 7 — Acompanha a planificação do seu grupo disciplinar.

Domínio	Ordens de competência	Indicadores
Competências para leccionar	7 — Procura de informação e actualização de conhecimentos.	<ol style="list-style-type: none"> 1 — Utiliza, apropriadamente, as tecnologias da informação e da comunicação para melhorar o ensino/aprendizagem. 2 — Promove, sempre que possível, a utilização destas novas tecnologias de informação pelos alunos. 3 — Mantém um registo das suas experiências de aprendizagem relacionando-as com os contextos educacionais. 4 — Explora formas de aceder e utilizar a pesquisa sobre educação. 5 — Participa em acções de formação propostas pela escola.
	8 — Avaliação	<ol style="list-style-type: none"> 1 — Alinha as estratégias de avaliação com os objectivos de aprendizagem. 2 — Utiliza o trabalho do aluno para diagnosticar dificuldades de aprendizagem que corrige adequadamente. 3 — Aplica adequadamente os instrumentos e as estratégias de avaliação, tanto a curto como a longo prazos. 4 — Utiliza uma variedade de técnicas de avaliação. 5 — Utiliza a comunicação contínua para manter tanto os alunos como os pais informados e para demonstrar o progresso do aluno. 6 — Modifica os processos de avaliação para assegurar que as necessidades dos alunos especiais ou as excepções de aprendizagem são correspondidas. 7 — Integra a auto-avaliação como estratégia reguladora da aprendizagem do aluno.
Competências profissionais e de conduta.	1 — Trabalho de equipa e cooperação interáreas.	<ol style="list-style-type: none"> 1 — Partilha novas aquisições de conhecimentos científicos com os colegas. 2 — Trabalha cooperativamente com os colegas para resolver questões relacionadas com alunos, as aulas e a escola. 3 — Participa nos diversos grupos de trabalho da escola (grupos por disciplina, etc.). 4 — Toma a iniciativa de criar actividades lúdico/pedagógicas pluridisciplinares na escola. 5 — Participa em actividades lúdico/pedagógicas pluridisciplinares na escola.
Competências sociais e de relacionamento.	1 — Relação com os alunos e encarregados de educação.	<ol style="list-style-type: none"> 1 — Demonstra preocupação e respeito para com os alunos, mantendo interações positivas. 2 — Promove, entre os alunos, interações educadas e respeitadas. 3 — Tem capacidade para lidar com comportamentos inadequados dos alunos. 4 — Mantém um canal de comunicação informal, de abertura e de proximidade com os alunos. 5 — Aplica o conhecimento sobre o desenvolvimento físico, social e cognitivo dos alunos. 6 — Conhece, explica e implementa eficazmente os regulamentos existentes. 7 — Demonstra ter bom relacionamento com os encarregados de educação. 8 — Promove um ambiente disciplinado. 9 — Promove o compromisso efectivo dos encarregados de educação na concretização de estratégias de apoio à melhoria e sucesso dos alunos. 10 — Mobiliza valores e outras componentes dos contextos culturais e sociais, adoptando estratégias pedagógicas de diferenciação, conducentes ao sucesso de cada aluno.
	2 — Envolvimento com a comunidade educativa.	<ol style="list-style-type: none"> 1 — Demonstra estar integrado na comunidade educativa. 2 — Reconhece e releva os esforços e sucessos de outros (elementos da comunidade educativa). 3 — Inicia contactos com outros profissionais e agentes da comunidade para apoiar os alunos e as suas famílias, quando adequado. 4 — Cria oportunidades adequadas para os alunos, seus pais e membros da comunidade partilharem a sua aprendizagem, conhecimentos e competências com outros, na sala de aula ou na escola.
Competências de gestão	1 — Liderança	<ol style="list-style-type: none"> 1 — Adapta o seu estilo de liderança às diferentes características dos colaboradores. 2 — Favorece a autonomia progressiva do colaborador. 3 — Obtém o cumprimento das suas orientações através de respeito e adesão. 4 — É um exemplo de comportamento profissional para a equipa. 5 — No caso de estar nas suas funções, identifica e promove situações que requerem momentos formais de comunicação com alunos, encarregados de educação.

Domínio	Ordens de competência	Indicadores
Competências de gestão	2 — Motivação	1 — Dá apoio e mostra-se disponível sempre que alguém necessita. 2 — Elogia com clareza e de modo proporcionado. 3 — Mostra apreço pelo bom desempenho dos seus colaboradores.
	3 — Delegação	1 — Delega todas as tarefas e responsabilidades em que tal é adequado. 2 — Promove a delegação desafiante, proporcionando assim oportunidades de desenvolvimento individual dos seus colaboradores. 3 — Ao delegar deixa claro o âmbito de responsabilidade, os recursos e o objectivo final. 4 — Responsabiliza os delegados pelo resultados das tarefas atribuídas. 5 — Controla em grau adequado.
	4 — Planeamento e controlo	1 — Elabora planos, documentados, para as e principais actividades, rentabilizando os recursos humanos e materiais. 2 — Baseia o seu planeamento em previsões realistas, definindo calendários, etapas e subobjectivos e pontos de controlo das actividades em momentos chave.
	5 — Estratégia	1 — Formula uma visão estratégica positiva e motivante. 2 — Envolve a equipa e suscita a sua adesão à visão. 3 — Promove processos, actividades e estilos de actuação coerentes com a visão. 4 — O seu discurso é um exemplo de coerência com a visão. 5 — A sua acção é um exemplo de coerência com a visão. 6 — Integra na sua visão estratégica a gestão da qualidade.
	7 — Reconhecimento	1 — Reconhece boas práticas. 2 — Estimula boas práticas (que não sejam necessariamente inovadoras).
	8 — Gestão da inovação	1 — Incentiva a análise crítica dos métodos de trabalho, encorajando a inovação. 2 — Recolhe sugestões e propõe à equipa temas concretos para inovação. 3 — Reconhece e elogia em ocasiões públicas acções de inovação. 4 — Aplica medidas de inovação ou reformulação de procedimentos.
	9 — Avaliação	1 — Implementa mecanismos formais de avaliação dos processos de gestão que lhe estão confiados. 2 — Garante a implementação de acções de melhoria resultantes dos processos formais de avaliação. 3 — Gere de forma eficaz (integrando a informação em futuras acções) a avaliação de todo o processo de gestão.

ANEXO IV

I — Reestruturação da carreira docente

1 — Entra em vigor em 1 de Setembro de 2007 a seguinte estrutura da carreira dos docentes enquadrados nas categorias A, B, D e E:

Anos de bom e efectivo serviço	2006-2007	2007-2008
Categoria A		
0	A11	A11
1	A10	A10
2	A9	A9
3	A8	A8
4	A7	A7
5		A7
6		
7		
8		
9	A6	A6
10		
11		
12		

Anos de bom e efectivo serviço	2006-2007	2007-2008
13	A5	A5
14		
15	A4	
16		A4
17		
18		
19		
20	A3	
21		A3
22		
23	A2	
24		
25		A2
26	A1	
27		
28		
29		A1
Categoria B		
0	B10	B10
1	B9	B9
2	B8	B8

Anos de bom e efectivo serviço	2006-2007	2007-2008
3	B7	B7
4		
5	B6	B6
6		
7		
8		
9		
10	B5	B5
11		
12		
13		
14		
15	B4	B4
16		
17		
18		
19		
20	B3	B3
21		
22		
23		
24	B2	B2
25		
26	B1	B1
27		
28		
29		B1
Categoria D		
0	D11	D11
1	D10	D10
2	D9	D9
3	D8	D8
4	D7	
5		D7
6		
7		
8		
9	D6	D6
10		
11		
12	D5	D5
13		
14		
15	D4	D4
16		
17		D4
18		
19		
20	D3	D3
21		D3
22	D2	
23		D2
24		
25	D1	D1
26		
27		
28		
29		D1
Categoria E		
0	E9	E9
1	E8	E8
2		
3		
4	E7	E7
5		
6		E7
7		
8		
9	E6	E6
10		
11		
12		
13	E5	E5
14		
15		
16	E4	

Anos de bom e efectivo serviço	2006-2007	2007-2008
17		E4
18		
19		
20	E3	
21		E3
22		
23	E2	
24		
25		E2
26	E1	
27		
28		
29		E1

2 — Na transição em 2007-2008 da actual para a nova carreira docente é assegurado que:

A integração na nova estrutura da carreira não prejudica os docentes que até 31 de Dezembro de 2007 completem o tempo de serviço necessário para a progressão ao nível seguinte, de acordo com a actual estrutura da carreira;

A progressão dos docentes que se encontram no nível A2, B2, D2 e E2 no ano 2006-2007 será feita de acordo com a actual estrutura da carreira, ou seja, atingirão o A1, B1, D1 e E1 à medida que perfaçam os 26 anos de serviço.

ANEXO V

Tabelas salariais

Categoria A — Professores licenciados e profissionalizados

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
0	A11	804	36,55
1	A10	964,50	43,84
2	A9	1 125,50	51,16
3	A8	1 307,85	59,45
4			
5			
6	A7	1 417,40	64,43
7			
8			
9			
10	A6	1 643,75	74,72
11			
12			
13			
14	A5	1 786,50	81,20
15			
16			
17	A4	1 848,80	84,04
18			
19			
20			
21	A3	1 965,10	89,32
22			

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
23	A2	2 301,55	104,62
24			
25			
26	A1	2 926,10	133

Notas

1 — A entrada em vigor dos novos índices salariais — A9, A10 e A11 — implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por eles abrangidos.

2 — Esta reclassificação não prejudica o direito dos trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 a auferir a remuneração correspondente à sua classificação nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente CCT, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta remuneração seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo as novas tabelas.

Categoria B — Professores com bacharelato e profissionalizados

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
0	B10	804	36,55
1	B9	964,50	43,84
2	B8	1 125,50	51,16
3	B7	1 307,85	59,45
4			
5			
6	B6	1 417,40	64,43
7			
8			
9			
10	B5	1 643,75	74,72
11			
12			
13			
14			
15	B4	1 786,50	81,20
16			
17			
18			
19			
20	B3	1 965,10	89,32
21			
22			
23			
24	B2	2 213,80	100,63
25			
26	B1	2 405,90	109,36

Notas

1 — A entrada em vigor dos novos índices salariais — B8, B9 e B10 — implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por eles abrangidos.

2 — Esta reclassificação não prejudica o direito dos trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 a auferir a remuneração correspondente à sua classificação nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente CCT, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta remuneração seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo as novas tabelas.

Categoria C — Outros professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário

Nível	Categoria	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
C13	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário	738,25	33,56
C12	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior	789,40	35,88
C11	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com cinco ou mais anos de serviço	810,80	36,85
C10	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior	922,10	41,91
	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior e cinco ou mais anos de serviço		
	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 10 ou mais anos de serviço		
C9	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 15 ou mais anos de serviço	1 039,95	47,27
C8.2	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior sem anos de serviço	802,45	36,48
C8.1	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior com um ano de serviço	957,90	43,54
C8	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior com dois anos de serviço	1 093,95	49,73
	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior com cinco ou mais anos de serviço		
	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 20 ou mais anos de serviço		

Nível	Categoria	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
C7	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 111,05	50,50
C6	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 25 ou mais anos de serviço	1 148,45	52,20
C5	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior e cinco ou mais anos de serviço	1 161,95	52,82
C4	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 296,95	58,95
C3	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 334,85	60,68
C2	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 15 ou mais anos de serviço	1 422,55	64,66
C1	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 20 ou mais anos de serviço	1 666,05	75,73

Categoria D — Educador de infância e professor do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional e licenciatura

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor (em euros)
0	D11	804
1	D10	964,50
2	D9	1 125,50
3	D8	1 231
4	D7	1 367,55
5		
6		
7		
8		
9	D6	1 530,55
10		
11		
12		

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor (em euros)
13	D5	1 664,50
14		
15		
16	D4	1 714,85
17		
18		
19	D3	1 965,10
20		
21		
22	D2	2 301,55
23		
24		
25	D1	2 926,10
26		

Notas

1 — A entrada em vigor dos novos índices salariais — D9, D10 e D11 — implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por eles abrangidos.

2 — Esta reclassificação não prejudica o direito dos trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 a auferir a remuneração correspondente à sua classificação nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente CCT, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta remuneração seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo as novas tabelas.

Categoria E — Educador de infância e professor do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor (em euros)
0	E9	804
1	E8	925,30
2		
3		
4	E7	1 056,05
5		
6		
7		
8		
9	E6	1 294,35
10		
11		
12		
13	E5	1 393,50
14		
15		
16	E4	1 543,55
17		
18		
19		
20	E3	1 696,70
21		
22		

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor (em euros)
23	E2	1 817,15
24		
25		
26	E1	2 406,40

Notas

1 — A entrada em vigor dos novos índices salariais — E8 e E9 — implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por eles abrangidos.

2 — Esta reclassificação não prejudica o direito dos trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 a auferir a remuneração correspondente à sua classificação nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente CCT, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta remuneração seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo as novas tabelas.

Categoria F — Outros educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico

Nível	Categoria	Valor (em euros)
F10	Educador de infância sem curso com diploma Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma Professor do 1.º ciclo do ensino básico com diploma para as povoações rurais Professor autorizado para o 1.º ciclo do ensino básico Educador de infância autorizado	606,95
F9	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar	667,15
F8	Educador de infância sem curso com diploma e cinco ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e cinco ou mais anos de serviço	691,55
F7	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e cinco ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e cinco ou mais anos de serviço Educador de infância sem curso com diploma e 10 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e com 10 ou mais anos de serviço	734,15
F6	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 10 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 10 ou mais anos de serviço Educador de infância sem curso com diploma e 15 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 15 ou mais anos de serviço	831,75

Nível	Categoria	Valor (em euros)
F5	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 15 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 15 ou mais anos de serviço Educador de infância sem curso com diploma e 20 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 20 ou mais anos de serviço	921,05
F4	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 20 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 20 ou mais anos de serviço Educador de infância sem curso com diploma e 25 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 25 ou mais anos de serviço	1 038,40
F3	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 25 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 25 ou mais anos de serviço	1 092,90
F2	Educador de infância sem curso com diploma e 26 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 26 ou mais anos de serviço	1 106,40
F1	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 26 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 26 ou mais anos de serviço	1 161,45

Categoria G — Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e professor de educação e ensino especial com especialização

Nível	Categoria	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
G8	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização Professor de educação e ensino especial com especialização e sem anos de serviço	804	36,55
G7	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização Professor de educação e ensino especial com especialização e um ano de serviço	964,50	43,84
G6	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização Professor de educação e ensino especial com especialização e dois anos de serviço	1 125,50	51,16

Nível	Categoria	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
G5	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização Professor de educação e ensino especial com especialização e mais de dois anos de serviço	1 295,35	58,88
G4	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e cinco ou mais anos de serviço Professor de educação e ensino especial com especialização e cinco ou mais anos de serviço	1 395,05	63,41
G3	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 10 ou mais anos de serviço Professor de educação e ensino especial com especialização e 10 ou mais anos de serviço	1 777,15	80,78
G2	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 15 ou mais anos de serviço Professor de educação e ensino especial com especialização e 15 ou mais anos de serviço	1 788,60	81,30
G1	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 20 ou mais anos de serviço Professor de educação e ensino especial com especialização ou mais de 20 anos de serviço	1 886,70	85,76

Notas

1 — Os docentes desta categoria com o grau de licenciatura passam a ser remunerados pelas categorias A ou D, de acordo com os níveis de ensino em que leccionem.

2 — A entrada em vigor dos novos índices salariais — G6, G7 e G8 — implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por eles abrangidos.

3 — Esta reclassificação não prejudica o direito dos trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 a auferir a remuneração correspondente à sua classificação nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente CCT, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta remuneração seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo as novas tabelas.

Categoria H — Professor de estabelecimento de ensino de línguas

Nível	Categoria	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
H10	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior	790,95	35,95
H9	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e cinco ou mais anos de serviço	922,10	41,91
H8.3	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior sem anos de serviço	802,45	36,48

Nível	Categoria	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
H8.2	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior com um ano de serviço	957,90	43,54
H8.1	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior com dois anos de serviço	1 099,65	49,98
H8	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior com três anos de serviço	1 117,80	50,81
H7	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 111,05	50,50
H6	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 15 ou mais anos de serviço	1 148,45	52,20
H5	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e cinco ou mais anos de serviço	1 161,95	52,82
H4	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 20 ou mais anos de serviço	1 179,10	53,60
H3	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 10 ou mais anos de serviço . . .	1 334,85	60,68
H2	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 15 ou mais anos de serviço . . .	1 369,10	62,23
H1	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 20 ou mais anos de serviço . . .	1 412,70	64,21

Notas

1 — A entrada em vigor dos novos índices salariais — H8.0, H8.1, H8.2 e H8.3 — implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por eles abrangidos.

2 — Esta reclassificação não prejudica o direito dos trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 a auferir a remuneração correspondente à sua classificação nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente CCT, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta remuneração seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo as novas tabelas.

Categoria I — Professor de cursos extracurriculares

Nível	Categoria	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
I5	Professor de cursos extracurriculares	790,95	35,95
I4	Professor de cursos extracurriculares com cinco ou mais anos de serviço	922,10	41,91
I3	Professor de cursos extracurriculares com 10 ou mais anos de serviço	1 112,10	50,55

Nível	Categoria	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
I2	Professor de cursos extracurriculares com 15 ou mais anos de serviço	1 148,45	52,20
I1	Professor de cursos extracurriculares com 20 ou mais anos de serviço	1 179,10	53,60

Categoria J — Instrutor de educação física e diplomado pelas ex-escolas de educação física

Nível	Categoria	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
J5	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física	738,25	33,56
J4	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com cinco ou mais anos de serviço	1 161,95	52,82
J3	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 10 ou mais anos de serviço	1 334,85	60,68
J2	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 15 ou mais anos de serviço	1 421,55	64,62
J1	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 20 ou mais anos de serviço	1 519,65	69,08

Os diplomados pelas ex-escolas de educação física passam à categoria B.

Categoria K — Professores de escolas de ensino especializado artístico

Categoria	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
Restantes professores	734,65	33,39
Professor com habilitação própria sem grau superior	785,55	35,71
Restantes professores com cinco ou mais anos de serviço	806,85	36,68
Professor com habilitação própria sem grau superior e cinco ou mais anos de serviço Restantes professores com 10 ou mais anos de serviço	922,10	41,91
Restantes professores com 15 ou mais anos de serviço	1 039,95	47,27
Professor com habilitação própria de grau superior	1 093,95	49,73
Restantes professores com 20 ou mais anos de serviço	1 111,05	50,50
Professor com habilitação própria sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço ...	1 111,05	50,50
Restantes professores com 25 ou mais anos de serviço	1 148,45	52,20

Categoria	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
Professor com habilitação própria de grau superior e cinco ou mais anos de serviço Professor com habilitação própria sem grau superior e 15 ou mais anos de serviço	1 161,95	52,82
Professor com habilitação própria de grau superior e 10 ou mais anos de serviço ... Professor com habilitação própria sem grau superior e 20 ou mais anos de serviço	1 334,85	60,68
Professor com habilitação própria de grau superior e 15 ou mais anos de serviço ...	1 425,15	64,78
Professor com habilitação própria de grau superior e 20 ou mais anos de serviço ...	1 566,40	71,20

Categoria L — Psicólogo e assistente social

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor (em euros)
0	L11	804
1	L10	964,50
2	L9	1 125,50
3	L8	1 178,05
4	L7	1 295,35
5		
6		
7		
8		
9	L6	1 413,25
10		
11		
12		
13	L5	1 530,55
14		
15		
16	L4	1 589,25
17		
18		
19		
20	L3	1 648,95
21		
22		
23	L2	1 766,80
24		
25		
26	L1	1 934,50

Notas

1 — A entrada em vigor dos novos índices salariais — L9, L10 e L11 — implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por eles abrangidos.

2 — Esta reclassificação não prejudica o direito dos trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 a auferir a remuneração correspondente à sua classificação nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente CCT, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta remuneração seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo as novas tabelas.

Categoria M — Terapeuta ocupacional, terapeuta da fala, fisioterapeuta, enfermeiro e monitor/formador especialista

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor (em euros)
0	M9	802,45
1	M8	934
2		
3		
4	M7	983,85
5		
6		
7		
8		
9	M6	1 077,85
10		
11		
12		
13	M5	1 161,45
14		
15		
16	M4	1 200,90
17		
18		
19		
20	M3	1 272,55
21		
22		
23	M2	1 413,25
24		
25		
26	M1	1 576,25

Notas

1 — Quando licenciados passam para a categoria L, contando-se o tempo de serviço na categoria M.

2 — A entrada em vigor do novo índice salarial — M9 — implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por ele abrangidos.

3 — Esta reclassificação não prejudica o direito dos trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 a auferir a remuneração correspondente à sua classificação nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente CCT, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta remuneração seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo as novas tabelas.

Categoria N — Trabalhadores de apoio à docência

Nível	Categorias, graus e escalões	Vencimento base (em euros)
1.B	Monitor/formador principal com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço ...	1 071
1.C	Monitor/formador principal com 20 anos de bom e efectivo serviço	969

Nível	Categorias, graus e escalões	Vencimento base (em euros)
1.D	Monitor/formador principal com 15 anos de bom e efectivo serviço	867
1.E	Monitor/formador principal com 10 anos de bom e efectivo serviço	765
	Monitor/formador auxiliar com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	
1	Auxiliar de educação com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	690,55
	Auxiliar pedagógico do ensino especial com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	
	Monitor/formador especialista	
	Monitor/formador principal com cinco anos de bom e efectivo serviço	
	Monitor/formador auxiliar com 20 anos de bom e efectivo serviço	
	Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	
	Técnico de actividades de tempos livres com 25 anos de bom e efectivo serviço	
	Prefeito com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	
2	Auxiliar de educação com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço	667,70
	Auxiliar pedagógico do ensino especial com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço	
	Monitor/formador principal	
	Monitor/formador auxiliar com 15 anos de bom e efectivo serviço	
	Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço	
	Técnico de actividades de tempos livres com 20 anos de bom e efectivo serviço	
	Prefeito com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço	
3	Auxiliar de educação com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço	638,10
	Auxiliar pedagógico do ensino especial com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço	
	Auxiliar de acção educativa com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço ...	
	Monitor/formador auxiliar com 10 anos de bom e efectivo serviço	
	Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço	
	Técnico de actividades de tempos livres com 15 anos de bom e efectivo serviço	
	Prefeito com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço	
4	Auxiliar pedagógico do ensino especial com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço	610,60
	Auxiliar de educação com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço	
	Auxiliar de acção educativa com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço ...	
	Monitor/formador auxiliar com cinco anos de bom e efectivo serviço	
	Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço	
	Técnico de actividades de tempos livres com 10 anos de bom e efectivo serviço	
	Prefeito com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço	
	Vigilante com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	

Nível	Categorias, graus e escalões	Vencimento base (em euros)
5	Auxiliar pedagógico do ensino especial com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de educação com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço Monitor/formador auxiliar Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço Técnico de actividades de tempos livres com cinco anos de bom e efectivo serviço Prefeito com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço Vigilante com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço	583,05
6	Vigilante com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço ...	563,85
7	Auxiliar pedagógico do ensino especial ... Auxiliar de educação Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação Técnico de actividades de tempos livres Prefeito Vigilante com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço ...	554,50
8	Vigilante com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa	520,25
9	Vigilante	502,05

Categoria O — Trabalhadores de administração e serviços

Nível	Categorias, graus e escalões	Vencimento base (em euros)
1	Director de serviços administrativos Técnico licenciado ou bacharel de grau VI	1 423,10
2	Técnico licenciado ou bacharel de grau V	1 328,60
3	Técnico licenciado ou bacharel de grau IV	1 156,25
4	Técnico licenciado ou bacharel de grau III Chefe de serviços administrativos Contabilista III Tesoureiro III	1 047,20
5	Contabilista II Tesoureiro II Técnico licenciado ou bacharel de grau II	951,70
6	Contabilista I Tesoureiro I Técnico bacharel de grau I Técnico licenciado de grau I-A	897,70

Nível	Categorias, graus e escalões	Vencimento base (em euros)
7	Chefe de secção II Técnico de secretariado III Documentalista II	886,25
8	Chefe de secção I Documentalista I Assistente administrativo III Técnico profissional de biblioteca e documentação III Técnico profissional de laboratório III Técnico de informática III Técnico de contabilidade III Técnico de secretariado II Técnico bacharel de grau I-B	779,85
9	Assistente administrativo II Técnico de secretariado I Técnico de informática II Técnico de contabilidade II Operador de reprografia III Operador de computador II	709,75
10	Assistente administrativo I Técnico de informática I Técnico de contabilidade I Técnico profissional de biblioteca e documentação II Técnico profissional de laboratório II Operador de computador I	667,70
11	Caixa Cozinheiro-chefe Encarregado de refeitório ou bar Escriturário II Técnico profissional de biblioteca e documentação I Técnico profissional de laboratório I Operador de reprografia II Motorista de serviço público Oficial electricista	638,10
12	Carpinteiro Motorista de veículos ligeiros Motorista de pesados de mercadorias Pedreiro Pintor	610,55
13	Escriturário I Operador de reprografia I	595
14	Telefonista II	563,85
15	Escriturário estagiário (2.º ano) Telefonista I Recepcionista II Cozinheiro Dispenseiro Empregado de mesa Ajudante de carpinteiro Encarregado de camarata Encarregado de rouparia	554,50
16	Contínuo Costureiro Empregado de balcão ou bar Empregado de refeitório Engomadeiro Escriturário estagiário (1.º ano) Guarda Jardineiro Lavadeiro Porteiro Recepcionista I	502,05

Nível	Categorias, graus e escalões	Vencimento base (em euros)
17	Empregado de camarata Empregado de limpeza Ajudante de cozinha	458,45

Nota. — O vencimento base dos trabalhadores que ainda não atingiram a primeira diuturnidade é arredondado para os € 0,50 superiores.

O presente contrato colectivo de trabalho substitui, entre os outorgantes, os contratos colectivos de trabalho celebrados entre a AEEP e a FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação e outros e entre a AEEP e o SINAPE — Sindicato Nacional dos Professores da Educação, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 2005, aos quais o SPLIU — Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades aderiu, conforme acordo de adesão publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2006.

As presentes tabelas produzem efeitos a partir do dia 1 de Setembro de 2006.

Lisboa, 8 de Fevereiro de 2007.

Pela AEEP — Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo:

Inácio Gonçalves Rodrigues Casinhas, presidente da direcção nacional e mandatário.

Pelo SPLIU — Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades:

Daniel Augusto de Melo Rosa, mandatário.

Depositado em 8 de Março de 2007, a fl. 157 do livro n.º 10, com o registo n.º 25/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e Massas e outras e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril — Sul) — Alteração salarial e outras.

Publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2006.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se nos distritos de Leiria, Lisboa, Évora, Portalegre, Santarém, Setúbal, Beja e Faro e obriga, por um lado, as empresas de moagens, massas alimentícias, descasque de arroz e alimentos compostos para animais representadas pelas associações outorgantes e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nele previstas representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — A presente convenção abrange 51 empresas, a que correspondem 1160 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

.....

9 — A presente alteração é vigente desde 1 de Agosto de 2006, tendo as tabelas salariais reflexos no subsídio de férias do corrente ano.

Cláusula 52.^a

Retribuição de turnos

1 — Os trabalhadores que realizem trabalho em regime de turnos rotativos têm direito aos seguintes subsídios, que acrescem às retribuições certas mínimas:

- a) € 41;
- b) € 63;
- c) € 73.

Cláusula 53.^a

Refeitório e subsídio de alimentação

.....

2 — Caso não forneçam refeição, as empresas pagarão um subsídio de € 4,30 por cada dia de trabalho efectivamente prestado, qualquer que seja o horário praticado pelos trabalhadores, podendo esse subsídio ser substituído por qualquer forma de comparticipação de valor equivalente.

ANEXO III

Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações (euros)
I	Chefia I	633
II	Chefia II	602
III	Chefia III	578,50
IV	Especialista	559,50
V	Especializado	539
VI	Semi-especializado	500,50
VII	Não especializado	472

Lisboa, 16 de Novembro de 2006.

Pela APIM — Associação Portuguesa dos Industriais de Moagem e Massas:

Vasco M. de Campos Lencastre, mandatário.

Pela ANIA — Associação Nacional dos Industriais de Arroz:

João Manuel Montalvão Martins, mandatário.

Pela IACA — Associação dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais:

João Manuel Montalvão Martins, mandatário.

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química:

José Luís Carapinha Rei, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FETI-CEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química representa a seguinte associação sindical:

SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas.

Lisboa, 12 de Fevereiro 2007. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

Depositado em 12 de Março de 2007, a fl. 158 do livro n.º 10, com o n.º 31/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e Massas e outras e a FETI-CEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (apoio e manutenção) — Alteração salarial.

Publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2006.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se em todo o território, nacional e obriga, por um lado, as empresas filiadas na ANIA — Associação Nacional dos Industriais de Arroz, APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagens e Massas e a IACA — Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais que exercem a actividade da indústria de arroz, moagem e massas alimentícias e alimentos compostos para animais, respectivamente, e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas com as categorias profissionais nele previstas representados pelos sindicatos signatários.

2 — Não são abrangidos por este CCT os trabalhadores representados pelos Sindicatos dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro e do Sul e Ilhas, relativamente aos sectores de massas alimentícias, bolachas e chocolates e de alimentos compostos para animais.

3 — O presente CCT abrange 118 empresas, a que correspondem 1208 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

.....

2 — A presente alteração é vigente desde 1 de Julho de 2006 e as tabelas salariais têm reflexos no subsídio de férias do corrente ano.

ANEXO III

Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações (euros)
I	Chefe de vendas (com./arm.) Encarregado geral de armazém (com./arm.) Técnico do serviço social (SS)	626
II	Encarregado electricista (elec.) Encarregado (metalúrgico) (met.)	590
III	Analista principal Caixeiro encarregado (com./arm.) Encarregado de armazém (com./arm.) Chefe de equipa (met.) Chefe de equipa (elec.) Chefe de movimento (rod.)	562
IV	Inspector de vendas (com.) Preparador de trabalho (met.) Analista físico-químico de 1.ª (quim.)	552,50
V	Encarregado (CC) Oficial de 1.ª (elec.) Chefe de cozinha (hot.) Encarregado de refeitório (hot.) Afinador de máquinas de 1.ª (met.) Fiel de armazém (met.) (a) Canalizador de 1.ª (met.) Mecânico de automóveis de 1.ª (met.) Bate-chapas de 1.ª (met.) Serralheiro civil de 1.ª (met.) Serralheiro mecânico de 1.ª (met.) Torneiro mecânico de 1.ª (met.) Oficial gráfico de 1.ª (graf.)	539
VI	Motorista de pesados (rod.) Caixeiro de 1.ª (com./arm.) Caixeiro-viajante e de praça sem comissões (com./arm.) Fiel de armazém (com./arm.) (*) Promotor/prospector de vendas sem comissões Vendedor especializado sem comissões Demonstrador (com./arm.) Cozinheiro de 1.ª (hot.) Analista físico-químico de 2.ª (quim.) Oficial de 1.ª (CC)	522
VII	Oficial de 2.ª (elec.) Encarregado de cargas e descargas (gar.) ... Afinador de máquinas de 2.ª (met.) Canalizador de 2.ª (met.) Bate-chapas de 2.ª (met.) Ajudante de fiel de armazém (met.) (a) Mecânico de automóveis de 2.ª (met.) Pintor de 1.ª (met.) Serralheiro civil de 2.ª (met.) Serralheiro mecânico de 2.ª (met.) Torneiro mecânico de 2.ª (met.) Oficial gráfico de 2.ª (graf.)	499
VIII	Oficial de 2.ª (CC) Caixeiro de 2.ª (com./arm.) Conferente (com./arm.) Cozinheiro de 2.ª (hot.) Fiel de armazém (com./arm.) Motorista de ligeiros	494,50

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações (euros)
IX	Oficial de 3. ^a (ele.)	451
	Afinador de máquinas de 3. ^a (met.)	
	Bate-chapas de 3. ^a (met.)	
	Canalizador de 3. ^a (met.)	
	Entregador de ferramentas, materiais e produtos de 1. ^a (met.)	
	Lubrificador de 1. ^a (met.)	
	Mecânico de automóveis de 3. ^a (met.)	
	Pintor de 2. ^a (met.)	
	Serralheiro civil de 3. ^a (met.)	
	Serralheiro mecânico de 3. ^a (met.)	
	Torneiro mecânico de 3. ^a (met.)	
	Analista físico-químico de 3. ^a (quim.)	
	Oficial gráfico de 3. ^a (graf.)	
X	Ajudante de motorista (rod.)	447
	Lubrificador (rod.)	
XI	Caixa (balcão) (com./arm.)	425,50
	Caixeiro de 3. ^a (com./arm.)	
	Operador de empilhador (com./arm.)	
	Caixeiro-viajante e de praça com comissões (com./arm.)	
	Promotor/prospector de vendas com comissões (com./arm.)	
	Vendedor especializado com comissões (com./arm.)	
	Cozinheiro de 3. ^a (hot.)	
	Despenseiro (hot.)	
	Empregado de balcão (hot.)	
	Entregador de ferramentas, materiais ou produtos de 2. ^a (met.)	
	Pintor de 3. ^a (met.)	
	Lubrificador de 2. ^a (met.)	
	Preparador (quim.)	
Estagiário gráfico (graf.)		
XII	Caixeiro-ajudante do 2. ^o ano (com./arm.)	414,50
	Servente ou auxiliar de armazém (com./arm.)	
	Embalador (com./arm.)	
	Servente (CC)	
	Pré-oficial do 2. ^o ano (elec.)	
	Lavador (rod.)	
	Servente de viaturas de carga (rod.)	
	Empregado de mesa/balcão ou <i>self-service</i> (hot.)	
	Empregado de refeitório ou cantina (hot.)	
	Servente (met.)	
Entregador de ferramentas, materiais e produtos de 3. ^a (met.)		
Lubrificador de 3. ^a (met.)		
Praticante do 2. ^o ano com aprendizagem (met.)		
Escolhedor (graf.)		
XIII	Caixeiro-ajudante do 1. ^o ano (com.)	395,50
	Pré-oficial do 1. ^o ano (elec.)	
	Praticante do 1. ^o ano com aprendizagem (met.)	
	Auxiliar gráfico do 1. ^o biénio (graf.)	
XIV	Ajudante de electricista (elec.)	394,50
	Praticante do 1. ^o ano sem aprendizagem (met.)	
XV	Praticante de armazém de 17/18 anos (com./arm.)	383,50
	Praticante de caixeiro do 2. ^o ano (com./arm.)	
	Aprendiz do 2. ^o ano (met.)	
	Aprendiz (hot.)	
	Aprendiz do 2. ^o ano (elec.)	
Aprendiz do 2. ^o ano (graf.)		

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações (euros)
XVI	Praticante de armazém com 16 anos (com./arm.)	383
	Praticante de caixeiro do 1. ^o ano (com./arm.)	
	Aprendiz (CC)	
	Aprendiz do 1. ^o ano (elec.)	
	Aprendiz do 1. ^o ano (met.)	
Aprendiz do 1. ^o ano (graf.)		

(a) Esta categoria só será obrigatória nas empresas que tenham ao seu serviço 10 ou mais trabalhadores metalúrgicos.
 (*) Fiel de armazém com funções de coordenação.

Profissionais de engenharia

Níveis	Tabela A (euros)
I — A	680,50
I — B	723
II	825
III	957,50
IV	1 132
V	1 280
VI	1 459

Lisboa, 16 de Novembro de 2006.

Pela APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas:
Vasco M. de Campos Lencastre, mandatário.

Pela ANIA — Associação Nacional dos Industriais de Arroz:
João Manuel Montalvão Martins, mandatário.

Pela IACA — Associação dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais:
João Manuel Montalvão Martins, mandatário.

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química:
José Luís Carapinha Rei, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química representa a seguinte associação sindical:

SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas.

Lisboa, 12 de Fevereiro de 2007. — Pelo Secretariado,
(Assinatura ilegível.)

Depositado em 12 de Março de 2007, a fl. 157 do livro n.º 10, com o n.º 30/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a Assoc. Comercial, Industrial e Serviços de Bragança e outras e a FEPES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — Alteração salarial e outras.

Revisão parcial do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 35, 22 de Setembro de 2005.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada por CCT, abrange, por um lado, as empresas de comércio a retalho e ou prestação de serviços, designadamente dos CAE 50.51.52, filiadas na Associação Comercial, Industrial e Serviços de Bragança, na Associação Comercial e Industrial de Miranda e na Associação Comercial e Industrial de Macedo de Cavaleiros e, por outro, os trabalhadores representados pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, qualquer que seja o seu local de trabalho.

2 — O presente CCT abrange todo o distrito de Bragança, e as tabelas de remuneração mínimas mensais e demais cláusulas de natureza pecuniária vigoram entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2007.

3 —

4 —

5 — Este CCT abrange 521 empresas e 1123 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 —

2 —

3 —

4 —

5 —

6 —

7 —

8 —

9 —

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 20.^a

Subsídio de alimentação

As empresas obrigam-se a participar com um subsídio de alimentação de montante nunca inferior a € 3 em numerário ou senha por cada dia completo de trabalho.

ANEXO III

Tabela salarial

	Remunerações (euros)
	De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2007
Escritório	
A	
Director de serviços, secretário-geral, inspector administrativo, chefe de departamento, chefe de serviços, chefe de escritório, chefe de divisão, contabilista, analista de sistemas, programador, técnico de contas, tesoureiro	584,50
B	
Chefe de secção, guarda-livros	528,50
C	
Secretário de direcção, correspondente em línguas estrangeiras, subchefe de secção	495,50
D	
Assistente administrativo I, caixa	490
E	
Assistente administrativo II, recepcionista, cobrador	455
F	
Assistente administrativo III, telefonista	423,50
G	
Estagiário-recepcionista, contínuo, porteiro, guarda, estagiário para administrativo do 2.º ano, trabalhador de limpeza	403
I	
Paquete até 17 anos	343,50
Comércio	
A	
Gerente comercial, chefe de vendas, chefe de compras, encarregado de loja	569
B	
Caixeiro-encarregado	510,50
C	
Caixeiro, chefe de secção, inspector de vendas, encarregado de armazém	481,50
D	
Primeiro-caixeiro, prospector de vendas, operador especializado, fiel de armazém, vendedor ou caixeiro-viajante, expositor ou decorador ...	475
E	
Segundo-caixeiro, operador de 1. ^a	442
F	
Terceiro-caixeiro, operador de 2. ^a , caixa de balcão, distribuidor	414

	Remunerações (euros) — De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2007
G	
Servente, embalador	403
H	
Caixeiro-ajudante do 2.º ano	368,50
I	
Caixeiro-ajudante do 1.º ano	360

Porto, 5 de Janeiro de 2007.

Pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

António Ferreira Neto Taveira, mandatário.

Pela Associação Comercial, Industrial e Serviços de Bragança:

António José Monteiro de Carvalho, mandatário.

Manuel de Jesus Lopes, mandatário.

Pela Associação Comercial e Industrial de Mirandela:

Jorge Gomes Pires Morais, mandatário.

Pela Associação Comercial e Industrial de Macedo de Cavaleiros:

António José Teixeira Cunha, mandatário.

José Bernardino Silva Moreira, mandatário.

Lista de sindicatos filiados na FEPCES:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;
Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

Depositado em 8 de Março de 2007, a fl. 157 do livro n.º 10, com o n.º 26/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a ADIPA — Assoc. dos Distribuidores de Produtos Alimentares e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras.

A convenção colectiva de trabalho para o comércio de armazenagem e ou distribuição de produtos alimentares por grosso ou por grosso e retalho, distribuição de bebidas, armazenagem, importação e exportação de

frutos, produtos hortícolas e sementes e armazenagem, importação e exportação de azeites, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2006, e com rectificações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 20 e 47, de 29 de Maio e 22 de Dezembro de 2006, respectivamente, é revista nas seguintes condições:

O presente acordo abrange 555 empresas que representam 20 628 trabalhadores.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada por CCT, obriga, por um lado, as empresas que no território de Portugal continental e Regiões Autónomas exerçam a actividade de comércio de armazenagem e ou distribuição de produtos alimentares por grosso ou por grosso e retalho, distribuição de bebidas, armazenagem, importação e exportação de frutos, produtos hortícolas e sementes e armazenagem, importação e exportação de azeites, filiadas nas associações ADIPA, ANAIEF e Casa do Azeite, e, por outro, os trabalhadores ao serviço dessas empresas filiados nas organizações sindicais outorgantes.

2 e 3 — *(Mantêm-se com a redacção em vigor.)*

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1 a 7 — *(Mantêm-se com a redacção em vigor.)*

8 — A tabela salarial e as cláusulas de carácter pecuniário produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2007 e serão revistas anualmente.

9 a 13 — *(Mantêm-se com a redacção em vigor.)*

CAPÍTULO VII

Retribuição do trabalho

Cláusula 53.ª

Diuturnidades

1 — Às retribuições mínimas desta CCT será acrescida uma diuturnidade de € 8,60 por cada dois anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório, até ao limite de cinco diuturnidades.

2, 3 e 4 — *(Mantêm-se com a redacção em vigor.)*

Cláusula 54.ª

Ajudas de custo

1 — Aos trabalhadores que se deslocam em viagem de serviço será abonada a importância diária mínima de € 45,60 para despesas de alimentação e alojamento, tendo os trabalhadores direito de opção pelo pagamento destas despesas contra apresentação de documento comprovativo, com a devida justificação.

2 — Sempre que a deslocação não implique uma diária completa, serão abonadas as seguintes quantias, com o direito de opção referido no número anterior:

- a) Alojamento — € 27,90;
- b) Almoço ou jantar — € 9,60;
- c) Pequeno-almoço — € 1,90.

Nota. — O pequeno-almoço será devido quando o trabalhador se ache deslocado ou inicie o serviço antes do seu horário de trabalho.

3 a 7 — (*Mantêm-se com a redacção em vigor.*)

Cláusula 55.^a

Abono para falhas

Os caixas, cobradores, vendedores e os motoristas/vendedores/distribuidores, bem com outros trabalhadores que exerçam habitual e predominantemente funções de pagamentos ou recebimentos de valores, têm direito a um abono mensal para falhas de € 17,90.

Cláusula 56.^a

Subsídio de frio

Os trabalhadores que prestem serviço predominantemente em câmaras frigoríficas têm direito a um subsídio mensal no valor de € 30,80.

ANEXO II

Remunerações certas mínimas

Grupo I:

Chefe de escritório, director de serviços, analista de sistemas e gerente comercial — € 774.

Grupo II:

Chefe de serviços, de departamento ou de divisão, tesoureiro, contabilista, programador de informática e despachante privativo — € 726.

Grupo III:

Chefe de secção, guarda-livros, chefe de vendas, chefe de compras, encarregado geral de armazém e programador mecanográfico — € 691.

Grupo IV:

Caixeiro-encarregado, chefe de secção (caixeiro), inspector de vendas, correspondente em línguas estrangeiras, secretário de direcção, encarregado de armazém, encarregado de tráfego, encarregado de garagem, subchefe de secção (escriturário principal) e operador-encarregado — € 638.

Grupo V:

Primeiro-escriturário, caixa (escritório), esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras, operador mecanográfico, técnico de vendas ou vendedor especializado, promotor de vendas, vendedor, caixeiro-viajante, caixeiro de praça, caixeiro de mar, primeiro-caixeiro, motorista de pesados, prospector de vendas, fiel de armazém, mecânico de automóveis de 1.^a, pintor de 1.^a, montador de máquinas de 1.^a, motorista/vendedor/distribuidor,

operador de computador, cozinheiro e operador especializado — € 592.

Grupo VI:

Segundo-escriturário, segundo-caixeiro, esteno-dactilógrafo em língua portuguesa, operador de máquinas de contabilidade, perfurador-verificador/operador de registo de dados, cobrador, conferente, motorista de ligeiros, mecânico de automóveis de 2.^a, pintor de 2.^a, montador de máquinas de 2.^a e operador — € 537.

Grupo VII:

Telefonista, contínuo, porteiro, guarda, torrefactor, demonstrador, ajudante de motorista, lubrificador, servente de viaturas de carga e servente ou auxiliar de armazém — € 492.

Grupo VIII:

Caixa de balcão, empilhador, embalador, operador de máquinas de empacotamento, distribuidor, lavador, tractorista e empregado de refeitório — € 477.

Grupo IX:

Estagiário do 2.^o ano, servente de limpeza, caixeiro-ajudante, dactilógrafo do 2.^o ano e operador ajudante — € 404.

Grupo X:

Estagiário do 1.^o ano, dactilógrafo do 1.^o ano, contínuo com menos de 21 anos, operador praticante/caixeiro praticante — € 404.

Grupo XI:

Praticante e paquete do 2.^o ano — € 403.

Grupo XII:

Praticante e paquete do 1.^o ano — € 403.

Nota. — As matérias não objecto de revisão mantêm-se com a redacção actual da CCT em vigor.

Lisboa, 14 de Fevereiro de 2007.

Pela Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares — ADIPA:

Carlos Alberto dos Santos Martins Moura, mandatário.

Marcelino da Silva Dias, mandatário.

Luís Filipe Cervela Bastos Pereira Brás, mandatário.

Lino da Silva, mandatário.

Pela ANAIEF — Associação Portuguesa dos Grossistas de Hortofrutícolas e dos Operadores dos Mercados Abastecedores:

Mário Fernandes Moniz, mandatário.

Mário Rosa Freire, mandatário.

Pela Casa do Azeite — Associação do Azeite de Portugal:

Nuno Manuel Raposo Pettermann Relvas Fraústo, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

Amadeu de Jesus Pinto, mandatário.

Pelo STUSIH — Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

Amadeu de Jesus Pinto, mandatário.

Pelo SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias:

José Manuel Gonçalves Dias de Sousa, mandatário.

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

- SITese — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;
- SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;
- Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
- Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT;

e ainda do Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas credencia Amadeu de Jesus Pinto, na qualidade de mandatário, com os poderes bastantes para a representação na assinatura do texto final e regulamento de extensão do CCT — distribuidores de produtos alimentares, (ADIPA).

E por ser verdade se passa a presente credencial, que vai ser assinada e autenticada com o selo branco em uso nesta Federação.

Lisboa, 8 de Fevereiro 2007. — Pelo Secretariado: *Carlos Manuel Dias Pereira — Victor Hugo Jesus Sequeira.*

Depositado em 12 de Março de 2007, a fl. 157 do livro n.º 10, com o registo n.º 28/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a SPA — Sociedade Portuguesa de Autores, C. R. L., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Revisão global.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão do acordo

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente acordo aplica-se em todo o território nacional e obriga, de um lado, a Sociedade Portuguesa de Autores, cuja actividade se dedica à gestão e promoção do direito de autor, doravante designada por cooperativa, e, de outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais signatárias e que nelas se venham a filiar que desempenhem funções inerentes às categorias profissionais ou profissões previstas neste acordo e exerçam a sua actividade profissional no território da República Portuguesa.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º e

com o artigo 15.º, todos do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, serão abrangidos pela presente acordo 134 trabalhadores e um empregador.

3 — O presente AE revoga a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de Novembro de 1994, e revisões publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 41, de 8 de Novembro de 1995, e 14, de 15 de Abril de 1997, salvo as seguintes matérias que as partes ressaltam expressamente nos termos e para os efeitos do disposto na parte final do n.º 1 do artigo 560.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, o que fazem por referência às cláusulas que abaixo se enunciam, as quais foram integradas no presente AE por correspondência à tabela constante no anexo VIII:

Cláusulas 4.^a, 68.^a, n.ºs 1 e 2, 7.^a, n.º 2, 8.^a, 10.^a, 11.^a, 12.^a, n.º 1, 14.^a, 15.^a, 16.^a, n.ºs 1, alíneas *a*), *b*), *f*), *g*), *h*), *i*), *j*) e *l*), e 2, primeira parte, 17.^a, 18.^a, 19.^a, n.ºs 1, 2, 3, 5, 6, 7, 9, 10, alíneas *a*), *b*) e *c*), 11, 12, 14 e 15, 20.^a, n.ºs 1 e 2, 21.^a, n.ºs 1 e 2, 22.^a, n.ºs 2, 3, 4 e 5, 24.^a, n.ºs 3, 4, 5, 6 e 7, 25.^a, 27.^a, 29.^a, 31.^a, n.ºs 1 e 2, 32.^a, n.ºs 1 e 2, 34.^a, n.º 1, alíneas *j*) e *m*), 37.^a, 38.^a, n.ºs 1, 2 e 4, 40.^a, 42.^a, 43.^a, n.ºs 2, 3 e 4, 44.^a, 45.^a, n.ºs 1 e 2, 47.^a, n.º 1, 48.^a, n.º 1, 52.^a, 54.^a, 57.^a, n.º 1, 60.^a, n.ºs 1, 5, 6, 7, 8, 11, 12, 13 e 14, 63.^a, 63.^a-A, n.º 2, 64.^a, n.ºs 1, 2, 4 e 5, e 75.^a

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente acordo entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá a vigência de dois anos, sem prejuízo das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária.

2 — A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

3 — A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de pelo menos três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração.

4 — No caso de não haver denúncia, conforme os termos previstos nos números anteriores, a vigência do acordo será prorrogada automaticamente por períodos de um ano até ser denunciada por qualquer das partes.

5 — Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando as fases processuais que entenderem, incluindo a arbitragem voluntária.

6 — O processo negocial inicia-se com a apresentação de proposta fundamentada, devendo a entidade destinatária responder até 30 dias após a data da sua recepção, podendo haver lugar a prorrogação deste prazo por acordo das partes.

7 — A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

8 — A contraproposta pode abordar outras matérias não previstas na proposta, que deverão ser também consideradas pelas partes como objecto da negociação.

9 — A falta de resposta ou contraproposta, nos termos dos números anteriores, legitima a entidade proponente a requerer a conciliação.

10 — O presente acordo mantém-se em vigor enquanto não for revogado no todo ou em parte por outro acordo.

CAPÍTULO II

Profissões, admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Classificação profissional

1 — A ocupação de postos de trabalho ou o exercício de funções por trabalhador com habilitações superiores às requeridas não determina classificação diferente da que corresponde à do exercício efectivo das respectivas funções.

2 — Sempre que necessário à sua organização, a cooperativa proporá à comissão paritária prevista na cláusula 87.^a a criação de novas profissões ou categorias profissionais, as quais farão parte integrante do presente acordo após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

3 — Para os efeitos do disposto no número anterior, atender-se-á sempre à natureza das funções exercidas e das tarefas prestadas, ao grau de responsabilidade e à hierarquia das funções efectivamente desempenhadas.

4 — A deliberação da comissão paritária que criar uma nova profissão ou categoria profissional deverá conter, além da determinação do respectivo nível de qualificação, a definição das funções inerentes, bem como a respectiva integração no nível salarial correspondente da tabela salarial.

Cláusula 4.^a

Mudança de profissão ou categoria profissional

1 — Pode verificar-se mudança de profissão ou categoria profissional nos seguintes casos:

- a) Promoção do trabalhador, quando este esteja em condições de satisfazer os requisitos e exigências do posto de trabalho a preencher;
- b) Reclassificação profissional, resultante de incapacidade;
- c) Reconversão por extinção ou redução de postos de trabalho resultantes da reorganização dos serviços ou de alterações de carácter tecnológico.

2 — A mudança de profissão ou categoria profissional, nos casos previstos nas alíneas b) e c) do número anterior, depende de parecer favorável dos órgãos representativos dos trabalhadores, que deverão pronunciar-se no prazo de oito dias úteis contados a partir da data em que lhes seja solicitado, e tem carácter obrigatório para o trabalhador, sem prejuízo dos direitos que resul-

tem da efectiva prestação do seu trabalho, nomeadamente o direito à manutenção da remuneração à data da mudança.

Cláusula 5.^a

Condições gerais de admissão

1 — Só pode ser admitido ao trabalho quem satisfizer as seguintes condições genéricas:

- a) Idade não inferior a 18 anos;
- b) Escolaridade mínima obrigatória;
- c) Aptidão física e psíquica atestada pelos serviços de saúde ocupacional competentes.

2 — São condições gerais de admissão para prestar trabalho a idade mínima de 16 anos e a escolaridade obrigatória, sem prejuízo do disposto no n.º 4 e no anexo II.

3 — Sempre que o exercício de determinada profissão se encontre legalmente condicionado à posse de carteira profissional ou título com valor legal equivalente, a sua falta determina a nulidade do contrato.

4 — A nulidade ou anulação parcial não determina a invalidade de todo o contrato de trabalho, salvo quando se mostre que este não teria sido concluído sem a parte viciada.

5 — Cessando a causa da invalidade durante a execução do contrato, este considera-se convalidado desde o início.

Cláusula 6.^a

Recrutamento e selecção

1 — O preenchimento de qualquer posto de trabalho deverá ser precedido de provas de selecção profissional e psicotécnicas, de acordo com as exigências do mesmo e sempre que a cooperativa o julgue necessário, cabendo a esta definir as respectivas normas e requisitos.

2 — O recrutamento interno terá prioridade para o preenchimento do posto de trabalho em igualdade de qualificações e condições.

3 — Do preenchimento de vagas, a cooperativa dará conhecimento dos resultados do concurso aos órgãos representativos dos trabalhadores.

Cláusula 7.^a

Período experimental

1 — O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início do mesmo período.

2 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato de trabalho, sem aviso prévio nem necessidade de invocação de causa, não havendo direito a indemnização, salvo acordo escrito em contrário.

3 — Se o período experimental tiver durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, as partes têm de dar um aviso prévio de 7 dias.

4 — O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do trabalhador, incluindo-se nela as acções de formação ministradas pela cooperativa ou frequentadas por determinação desta.

5 — Para efeitos da contagem do período experimental são considerados os dias de descanso semanal e feriados, mas não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

6 — O período experimental atenderá à complexidade das tarefas a executar, no âmbito, autonomia e responsabilidade da profissão, e tem a seguinte duração:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

7 — Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias nos contratos a termo certo cuja duração seja inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

8 — O período experimental pode ser reduzido ou excluído por acordo escrito das partes.

Cláusula 8.^a

Contrato de trabalho

1 — O contrato individual de trabalho deve ser reduzido a escrito e assinado por ambas as partes, sendo elaborado em dois exemplares, dos quais se destinará o original à cooperativa e a cópia ao trabalhador.

2 — Do contrato deverão obrigatoriamente constar, entre outros elementos:

- a) Identificação das partes;
- b) Profissão ou categoria profissional do trabalhador;
- c) Nível salarial;
- d) Duração máxima do período semanal de trabalho;
- e) Local de prestação de trabalho;
- f) Condições particulares de trabalho, se as houver;
- g) Duração do período experimental.

Cláusula 9.^a

Contrato de trabalho a termo

1 — Podem ser celebrados contratos de trabalho a termo certo ou incerto nos termos previstos no presente acordo de empresa e na legislação em vigor.

2 — Poderão ser observados prazos inferiores a seis meses quando a tarefa ou o trabalho a prestar tenham carácter transitório e constem expressamente do contrato.

3 — Os trabalhadores contratados a termo certo ou incerto têm direito às mesmas regalias definidas neste acordo e na lei para os trabalhadores permanentes, salvo quando exista regulamentação específica para os mesmos.

4 — No prazo máximo de cinco dias úteis, deve o empregador comunicar às associações sindicais subscritoras do presente acordo, quando solicitado, a celebração, com indicação do respectivo fundamento, e a cessação de contratos de trabalho a termo e de contratos de utilização de trabalho temporário.

Cláusula 10.^a

Acesso automático

1 — Os trabalhadores inseridos em profissões a que correspondam duas ou três categorias profissionais, enquadradas até ao nível F, inclusive, serão promovidos automaticamente à seguinte depois de dois anos de permanência numa destas.

2 — O ingresso em profissões precedidas de períodos de aprendizagem, prática ou estágio, completado o período de um ano, garante acesso automático ao 1.º escalão do nível salarial da respectiva profissão.

Cláusula 11.^a

Progressão salarial

1 — Em cada nível salarial e em cada profissão ou categoria profissional a complexidade das tarefas, a autonomia, as responsabilidades, bem como a experiência e o mérito profissionais, serão expressos por diferentes escalões salariais.

2 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1, o acesso aos escalões salariais 2 e 3 faz-se logo que o trabalhador complete 24 meses de permanência no escalão 1 e 2, respectivamente.

3 — Após permanência de 24 meses no escalão 3, o trabalhador poderá pedir a sua avaliação com vista à passagem ao escalão 4.

4 — O acesso dos trabalhadores ao escalão salarial imediato na mesma profissão ou categoria profissional será considerado nos termos dos números anteriores.

Cláusula 12.^a

Promoção

O acesso dos trabalhadores da cooperativa a profissões mais qualificadas decorrerá da necessidade de efectivos, assentará na análise do potencial e terá ainda em conta a formação técnico-profissional e escolar exigida para o preenchimento do posto de trabalho.

Cláusula 13.^a

Formação profissional — Princípio geral

1 — A cooperativa deve proporcionar ao trabalhador acções de formação profissional adequadas à sua qualificação.

2 — O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

3 — A formação contínua de activos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10% dos trabalhadores com contrato sem termo da cooperativa.

4 — Os planos de formação anuais e plurianuais deverão ser submetidos a informação e a consulta dos trabalhadores e dos sindicatos subscritores desta convenção, com a antecedência mínima de 30 dias relativamente ao início da sua execução.

5 — A cooperativa reconhece a todos os trabalhadores o direito a trinta e cinco horas anuais de formação certificada, no âmbito da formação contínua.

6 — O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efectivo.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 14.^a

Deveres da cooperativa

São deveres da cooperativa:

- a) Cumprir as disposições da lei e deste acordo;
- b) Tratar os trabalhadores com urbanidade, por forma a não ferir a sua dignidade, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia que adopte comportamento conforme o disposto nesta alínea;
- c) Prestar aos sindicatos e aos trabalhadores os esclarecimentos que lhe sejam pedidos sobre quaisquer factos que se relacionem com o presente acordo;
- d) Passar certificados de trabalho aos trabalhadores, dos quais constem a antiguidade e as funções ou cargos desempenhados, podendo neles indicar outras referências, se tal for solicitado pelo interessado;
- e) Garantir os direitos dos trabalhadores em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- f) Facilitar a consulta, no serviço competente e na presença do respectivo responsável, do processo individual do trabalhador, quando solicitado por este;
- g) Responder por escrito, no prazo de um mês, a qualquer reclamação ou queixa sobre a aplicação do presente acordo, formulada por escrito, pelo trabalhador, por si ou por intermédio dos seus representantes;
- h) Proporcionar aos trabalhadores, dentro das suas possibilidades, condições para a sua formação profissional, cultural e social.

Cláusula 15.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições da lei e deste acordo;
- b) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;

- c) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a cooperativa, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas com quem hajam de manter contacto por razões de serviço;
- d) Zelar pelo bom estado de conservação de bens que lhes tenham sido confiados;
- e) Não divulgar quaisquer informações relativas à organização da cooperativa de que resultem prejuízos para esta;
- f) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho;
- g) Prestar à chefia hierárquica a colaboração que lhes for solicitada com vista à resolução dos problemas que interessam ao desenvolvimento no sector da actividade em que estão inseridos, à elevação dos níveis de produtividade global da cooperativa e à melhoria das condições de trabalho.

Cláusula 16.^a

Garantia dos trabalhadores

É proibido à cooperativa:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias a que tem direito, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, dele ou dos companheiros;
- c) Diminuir a remuneração, salvo nos casos previstos na lei ou neste acordo;
- d) Baixar a categoria de trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou neste AE;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei ou neste AE, ou quando haja acordo;
- f) Prejudicar o trabalhador em direitos ou garantias adquiridos nos termos deste acordo;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela cooperativa ou pessoa por ela indicada;
- h) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas ou refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- i) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que tenha sido admitido a prazo e mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- j) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- k) Permitir ou desencadear conduta intencional que leve o trabalhador a pôr termo ao contrato de trabalho;
- l) A prática pela cooperativa de qualquer acto em contravenção ao disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de resolver o contrato de trabalho com direito às indemnizações fixadas na cláusula 64.^a

Cláusula 17.^a

Direito à greve e proibição do *lockout*

Em conformidade com os preceitos da Constituição da República Portuguesa, é garantido o direito à greve e proibida qualquer forma de *lockout*.

CAPÍTULO IV

Disciplina do trabalho

Cláusula 18.^a

Conceito de infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar qualquer acto ou omissão com dolo ou culpa do trabalhador, praticado em violação dos deveres que lhe caibam nessa qualidade.

Cláusula 19.^a

Sanções e procedimento disciplinar

1 — A cooperativa tem poder disciplinar sobre o trabalhador que se encontre ao seu serviço, o qual será exercido nos termos das disposições seguintes.

2 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

3 — O procedimento disciplinar caduca se não for exercido dentro dos 60 dias subsequentes em que a cooperativa ou o superior hierárquico teve conhecimento da infracção.

4 — Excepto para as infracções puníveis com repreensão, o poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar, cujo instrutor será nomeado pela cooperativa, devendo a cooperativa comunicar por escrito a instauração do processo disciplinar, na mesma data, quer ao trabalhador quer à comissão de trabalhadores, ao delegado sindical, se houver, e ao sindicato respectivo, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos.

5 — O processo disciplinar deverá, em princípio, ficar concluído no prazo de 90 dias a contar da data da nomeação do instrutor.

6 — Serão asseguradas aos trabalhadores as seguintes garantias de defesa:

- a) Os factos de acusação serão, concreta e especificamente, levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa reduzida a escrito, de que lhe será entregue cópia contra recibo;
- b) O trabalhador, ou quem legalmente o representar, poderá consultar todas as peças do processo e delas solicitar cópias;
- c) O trabalhador tem o direito de apresentar a sua defesa por escrito e requerer as diligências de prova que houver por necessárias, no prazo de 10 dias de calendário;
- d) Deverão ser ouvidos os declarantes e as testemunhas indicadas pelo trabalhador, com os limites fixados na lei.

7 — Determina a nulidade do processo disciplinar a falta de cumprimento de qualquer das formalidades previstas nas alíneas do n.º 6 desta cláusula, ou na lei, quando esta estabeleça forma diferente.

8 — Iniciado o processo disciplinar, a cooperativa poderá suspender o trabalhador, sem prejuízo do pagamento da remuneração, nos termos da lei.

9 — Após a apresentação da defesa e produção das diligências de prova a que houver lugar, o processo será facultado quer à comissão de trabalhadores, quer ao delegado sindical, se houver, quer ao sindicato respectivo, que no prazo de cinco dias úteis se pronunciarão, fundamentando o seu parecer, seguindo-se a decisão do órgão competente da cooperativa.

10 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão da prestação do trabalho, com perda de remuneração, pelo período máximo de 12 dias;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

11 — A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder por cada infracção 12 dias e em cada ano civil o total de 30 dias.

12 — A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

13 — Com excepção da repreensão, as sanções disciplinares, com indicação dos respectivos motivos, serão obrigatoriamente comunicadas à comissão de trabalhadores, ao delegado sindical, se houver, e ao sindicato respectivo no prazo máximo de cinco dias e averbadas no correspondente livro de registo de sanções.

14 — Se a sanção aplicada for o despedimento, e a comissão de trabalhadores tiver emitido um parecer fundamentado em sentido contrário, o trabalhador poderá requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

15 — A cooperativa não poderá invocar, para qualquer efeito, sanções que hajam sido aplicadas há mais de cinco anos.

Cláusula 20.^a

Sanções abusivas e suas consequências

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho, salvo se a reclamação for feita com violação dos deveres dos trabalhadores;
- b) Ter prestado aos sindicatos, aos delegados sindicais ou à comissão de trabalhadores informações sobre a vida interna da cooperativa respeitantes às condições de trabalho ou matérias conexas necessárias e adequadas ao cabal desempenho das respectivas funções;
- c) Ter posto os sindicatos, os delegados sindicais ou a comissão de trabalhadores ao corrente de transgressões às leis do trabalho e deste acordo cometidas pela cooperativa sobre si ou sobre os seus companheiros de trabalho;
- d) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a cooperativa em processo disciplinar, judicial ou administrativo;

- e) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de segurança social ou de delegado sindical;
- f) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistam.

2 — Presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a) e f) do número anterior.

3 — A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos do número anterior, além de responsabilizar a cooperativa por violação das leis do trabalho, dá o direito ao trabalhador visado de ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

- a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização será a quantia correspondente a dois meses de remuneração por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a seis meses;
- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
- c) Em qualquer desses casos, tratando-se de dirigentes, delegados sindicais, membros da comissão de trabalhadores ou outros trabalhadores com funções por eles delegadas, as indemnizações serão elevadas para o dobro das previstas nas duas alíneas anteriores.

Cláusula 21.^a

Multas

1 — O não cumprimento por parte da cooperativa das normas estabelecidas neste acordo constituirá violação das leis do trabalho, sujeitando-a às multas previstas na lei.

2 — O pagamento da multa não dispensa a cooperativa do cumprimento da obrigação infringida.

3 — As multas aplicadas reverterão para as entidades previstas na lei.

CAPÍTULO V

Prestação do trabalho

Cláusula 22.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores da cooperativa não poderá ser superior a trinta e sete horas e meia semanais, sem prejuízo do disposto no n.º 4.

2 — O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivas.

3 — De acordo com os trabalhadores interessados, e desde que não fique afectado o normal funcionamento

dos serviços, poderá ser estabelecida a prática de um horário flexível, em moldes a definir e segundo um esquema a sujeitar à aprovação do Ministério do Emprego e Segurança Social.

4 — Exceptuam-se do disposto na presente cláusula os turnos de seis horas em vigor na cooperativa para o Centro de Informática.

5 — Aos trabalhadores abrangidos por este acordo é concedida uma tolerância de ponto de quinze minutos no reinício do período normal da prestação de trabalho.

Cláusula 23.^a

Horário parcial

1 — Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 80% do praticado a tempo completo numa situação comparável, designadamente em relação a idêntico tipo de trabalho e consideradas a antiguidade e a qualificação técnica ou profissional.

2 — O contrato de trabalho a tempo parcial está sujeito à forma escrita, dele devendo constar a actividade a desenvolver, o número de horas mensais, o horário de trabalho e a retribuição.

3 — O trabalhador admitido em regime de trabalho a tempo parcial goza de preferência no preenchimento de vaga em regime de tempo completo para o exercício das mesmas funções, devendo ser levada em conta a qualificação técnica ou profissional.

Cláusula 24.^a

Trabalho suplementar

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

2 — Só é permitido o trabalho suplementar quando a cooperativa haja de fazer face a um acréscimo de trabalho que não justifique a admissão de outros trabalhadores, ou ainda em caso de força maior, como meio de prevenir prejuízos graves para a cooperativa ou assegurar a sua viabilidade, nas seguintes condições:

- a) Quando a cooperativa previamente o determine;
- b) Quando o trabalhador o entenda necessário por motivo de força maior ou para prevenir ou reparar prejuízos graves para o serviço, e tal seja autorizado pela sua chefia com competência bastante;
- c) Quando resulte do cumprimento do seu dever de não abandono do serviço no termo do período normal de trabalho diário, se o cumprimento de tal dever arrastar-se para além de quinze minutos.

3 — Fora dos casos previstos no número anterior presume-se a oposição da cooperativa à prestação de trabalho suplementar.

4 — Serão dispensados da prestação de trabalho os trabalhadores menores, os deficientes, as mulheres grávidas, quando a gravidez seja do conhecimento da coo-

perativa, ou com filhos de idade inferior a 1 ano, e os trabalhadores que solicitarem a sua dispensa por motivos atendíveis, nomeadamente quando se tratar de trabalhadores-estudantes.

5 — Não se considera suplementar:

- a) O trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, sem prejuízo do previsto nos números anteriores;
- b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade, independentemente da causa, de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre a cooperativa e o trabalhador;
- c) O tempo de formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias, que serão pagas em singelo.

6 — O trabalho suplementar está sujeito aos seguintes limites:

- a) Duzentas horas de trabalho suplementar por ano;
- b) Duas horas por período normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e nos feriados;
- d) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho em dia de descanso complementar.

7 — Nenhum trabalhador depois da prestação de trabalho suplementar poderá retomar o serviço sem que sejam decorridas onze horas depois da saída.

8 — O trabalho suplementar será remunerado nos seguintes termos:

- a) Trabalho diurno, em dias normais de trabalho — remuneração normal, acrescida de 75% na 1.^a hora e nas horas ou fracções subsequentes;
- b) Trabalho diurno, em dias de descanso semanal ou feriado — remuneração normal, acrescida de 150%;
- c) Trabalho nocturno, em dias normais de trabalho ou em dias de descanso semanal ou feriados — remuneração normal, acrescida de 25% da majoração resultante da aplicação das alíneas a) e b);
- d) Sempre que o trabalho suplementar tenha duração mínima de duas horas e meia e se prolongue para além das 20 horas, o trabalhador terá direito ao pagamento da refeição, até ao montante estipulado nos termos da cláusula 53.^a com o acréscimo de 50%.

9 — A prestação de trabalho suplementar confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado nos termos seguintes:

- a) Quando tiver lugar em dia útil de descanso semanal complementar ou feriado, o descanso compensatório corresponderá a 25% do trabalho suplementar prestado, vencer-se-á quando

perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e será gozado num dos 30 dias subsequentes.

Cláusula 25.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — A prestação de trabalho nocturno confere ao trabalhador o direito a uma remuneração adicional no valor de 35%.

Cláusula 26.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores com funções específicas ou de enquadramento, nomeadamente de direcção, gerência, chefia, fiscalização ou técnicas, e, ainda, todos os que desempenhem cargos de confiança ou de apoio aos titulares desses cargos.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, consideram-se cargos de confiança todos aqueles aos quais o empregador especificamente atribua o carácter de autonomia, representação, lealdade, fiscalização, formação específica ou confiança, independentemente da categoria profissional do trabalhador, sendo como tal considerados os seguintes:

- a) Os que são exercidos por procuradores ou por trabalhadores que exerçam regularmente as suas funções fora da unidade a que pertencem, sem controlo imediato da respectiva hierarquia;
- b) Os que envolvam poderes delegados para atender, representar ou negociar com as outras entidades, em nome do empregador;
- c) Os que impliquem responsabilidade pela recepção e guarda de valores ou documentos confidenciais;
- d) Os que tenham subjacente a realização de auditorias ou a fiscalização dos serviços do empregador;
- e) Os que pressuponham uma formação específica na concepção, preparação ou controlo da estratégia e objectivos do empregador, ou na elaboração de estudos, pareceres, análises ou projectos que fundamentem ou constituam suporte das decisões da direcção;
- f) Os que são exercidos em apoio directo aos membros da direcção;
- g) Os que pressuponham a execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho.

3 — A isenção de horário de trabalho pode compreender as seguintes modalidades:

- a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- b) Possibilidade de alargamento da prestação de trabalho a um determinado número de horas, por dia ou por semana, com uma compensação adicional correspondente a 25% da sua remuneração de base e anuidades;

- c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados, com uma compensação adicional correspondente a 25 % da sua remuneração de base e anuidades.

4 — A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos períodos de descanso diário e aos feriados previstos na lei e nesta convenção.

5 — Nos casos em que tenha sido limitada a isenção de horário de trabalho a um determinado número de horas de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que seja prestado fora desse período.

6 — Quando tenha sido estipulado que a isenção de horário de trabalho não prejudica o período normal de trabalho diário ou semanal considera-se trabalho suplementar aquele que exceda a duração do período normal de trabalho diário ou semanal.

7 — O acordo escrito que estabelece a isenção de horário de trabalho deve ser sujeito a acordo escrito e ser enviado à Inspeção-Geral do Trabalho.

Cláusula 27.^a

Trabalho prestado em dias de descanso semanal obrigatório, complementar ou feriado

O trabalho prestado em dias de descanso semanal obrigatório, complementar ou feriado, confere ao trabalhador 1 dia completo de descanso nos 30 dias subsequentes, sem prejuízo da sua retribuição.

Cláusula 28.^a

Mobilidade funcional

1 — É permitida a mobilidade funcional temporária, com indicação do tempo previsível, desde que não implique modificação substancial da posição do trabalhador, tendo este o direito de auferir das vantagens inerentes à actividade temporariamente desempenhada.

2 — A modificação substancial da posição do trabalhador é definida pelo grau de qualificação necessário para o desempenho de funções afins e pelo grupo profissional em que se integra o trabalhador.

3 — A limitação referida no número anterior poderá ser afastada desde que a cooperativa e o trabalhador acordem na realização de um período de formação ou de um estágio especialmente orientado para habilitar o trabalhador no exercício de actividades (ou tarefas) não previstas no objecto do contrato ou na mudança de profissão.

4 — Para apreciação das qualificações detidas pelo trabalhador serão, designadamente, ponderados os elementos que foram levados em consideração no processo de admissão, bem como a experiência profissional e as habilitações académicas entretanto adquiridas.

5 — As questões emergentes da aplicação desta cláusula devem ser submetidas à apreciação da comissão paritária.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal, feriados e suspensão ocasional do trabalho

Cláusula 29.^a

Descanso semanal, feriados e dispensa de serviço

1 — É considerado dia de descanso semanal obrigatório o domingo e complementar o sábado.

2 — São considerados feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

3 — Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados o feriado municipal e a terça-feira de Carnaval.

4 — A cooperativa concederá dispensa do dever de assiduidade, sem perda de vencimento e de antiguidade, nos seguintes dias:

Segunda-feira de Carnaval;
Quinta-feira de Paixão;
24 de Dezembro;
31 de Dezembro.

5 — A cooperativa compromete-se a acordar com os delegados sindicais, no início de cada ano, as «pontes» a gozar pelos trabalhadores.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 30.^a

Aquisição do direito a férias

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

2 — No ano da contratação, o trabalhador tem o direito, após seis meses completos da execução do contrato, de gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até no máximo 20 dias úteis.

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

Cláusula 31.^a

Duração das férias

1 — Os trabalhadores da cooperativa terão direito, em cada ano civil, sem prejuízo da sua retribuição normal, a um período de 25 dias úteis a ser gozado em dois períodos, não podendo qualquer destes períodos ser inferior a 5 dias consecutivos.

2 — As férias também poderão ser gozadas em quatro períodos, desde que um desses períodos não seja inferior a 10 dias úteis consecutivos nem qualquer dos restantes inferior a 5 dias.

3 — Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal ou dia de descanso complementar do trabalhador.

4 — Por acordo, as férias poderão ser gozadas entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro.

5 — 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 no máximo uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias, até no máximo duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias, até no máximo três faltas ou seis meios dias.

Cláusula 32.^a

Marcação do período de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre o trabalhador e o empregador, podendo neste caso ser estabelecido entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro.

2 — Na falta de acordo, a marcação do período de férias só pode ser entre 1 de Maio e 31 de Outubro, cabendo à cooperativa a marcação das férias e a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores e os delegados sindicais, se os houver.

3 — A marcação do período de férias, de acordo com o número anterior, é feita segundo uma planificação que assegure o funcionamento dos serviços e permita, rotativamente, a utilização dos meses de Maio a Outubro por cada trabalhador, em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

4 — No caso dos trabalhadores a frequentar cursos oficiais ou equiparados, incluindo cursos de formação profissional, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de Junho e 30 de Setembro.

5 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa deverá ser concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

6 — O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado e aprovado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

Cláusula 33.^a

Alteração da marcação do período de férias

1 — Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da cooperativa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem o direito de ser indemnizado pelo empregador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2 — A interrupção das férias não pode prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3 — Há lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, com sujeição ao referido no n.º 2 da cláusula 32.^a

4 — Terminando o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador deve gozar os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

5 — Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho esteja sujeita a aviso prévio e seja da iniciativa do trabalhador, o empregador pode determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 34.^a

Doença no período de férias

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas suspensas, desde que o empregador seja do facto informado, a partir da data da recepção da comunicação, que indicará o local onde o trabalhador se encontra doente, prosseguindo logo após a alta o gozo dos dias de férias compreendidos naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no n.º 3 do artigo 217.º do Código do Trabalho.

2 — A marcação dos dias de férias ainda não gozados cabe ao empregador, sem prejuízo de acordo entre as partes. No caso de ocorrer o termo do ano civil antes do seu gozo, o trabalhador poderá usufruí-lo até 30 de Abril do ano subsequente.

3 — A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

4 — A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico designado pela segurança social, mediante requerimento do empregador.

5 — No caso de a segurança social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa o médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual com o empregador.

6 — Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida por qualquer das partes a intervenção de junta médica.

7 — Em caso de incumprimento das obrigações previstas no número anterior e nos n.ºs 1 e 2, bem como de oposição, sem modo atendível, à fiscalização referida nos n.ºs 4, 5 e 6, os dias de alegada doença são considerados dias de férias.

8 — A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

Cláusula 35.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

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

Cláusula 36.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem o direito de receber a retribuição correspondente a um período de férias, proporcional ao tempo de serviço prestado até à data da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem ainda o direito de receber a retribuição e o subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

3 — Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

Cláusula 37.^a

Violação do direito a férias

No caso de o empregador obstar ao gozo de férias nos termos da presente convenção, o trabalhador receberá a título de compensação o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, devendo este período ser obrigatoriamente gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 38.^a

Definição de falta

1 — Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3 — Para efeito do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

4 — Não serão considerados na noção de falta os atrasos de entrada iguais ou inferiores a dez minutos desde que não excedam, adicionados, sessenta minutos por mês.

5 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

6 — Sempre que os períodos de ausência adicionados nos termos do n.º 2 perfaçam um dia completo de trabalho, este será descontado ao trabalhador.

Cláusula 39.^a

Tipo de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- 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 necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na legislação e nesta convenção;
- f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da legislação em vigor e nesta convenção;
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- i) A falta dada no dia do aniversário do trabalhador;
- j) As faltas dadas por necessidade do trabalhador até um dia por mês, que pode ser fraccionado em meios dias, e quatro horas, igualmente por mês, que também podem ser fraccionadas;
- k) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- l) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 40.^a

Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

1 — O trabalhador pode faltar justificadamente no caso de faltas motivadas por falecimento de cônjuge, parentes ou afins:

- a) Cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta — pais e filhos, por parentesco ou adopção plena, padrastos, enteados, sogros, genros e noras;
- b) As dadas durante dois dias consecutivos por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral — avós e bisavós por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos por parentesco, afinidade ou adopção plena, irmãos ou adopção plena e cunhados.

2 — Aplica-se o disposto na alínea *a*) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 41.^a

Comunicação das faltas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.

Cláusula 42.^a

Prova da falta justificada

1 — O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida no artigo anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

2 — A prova de situação de doença é feita nos mesmos termos da cláusula 34.^a

3 — A falta de comunicação ou de prova, quando exigida, da falta justificada, bem como a insuficiência desta, torna a falta injustificada para todos os efeitos legais.

Cláusula 43.^a

Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Determinam a perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;
- b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea *l*) da cláusula 39.^a, quando superiores a 30 dias por ano;
- d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — As faltas autorizadas ou aprovadas pelo empregador só determinam perda de retribuição se nesse sentido e aquando essa mesma autorização ou aprovação a cooperativa informar o trabalhador via escrito.

4 — Nos casos previstos na alínea *d*) da cláusula 39.^o, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

5 — No caso previsto na alínea *h*) da cláusula 39.^o as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

Cláusula 44.^a

Licença sem retribuição

1 — A cooperativa poderá conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição, por período determinado.

2 — O empregador deve conceder ou recusar o pedido de licença sem retribuição apresentado pelo trabalhador no prazo de 10 dias.

3 — Durante o período de licença sem retribuição, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na

medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho, conservando, porém, o trabalhador o direito à categoria profissional e contando-se o período de licença para efeitos de antiguidade.

4 — Durante o período de licença os trabalhadores não podem exercer actividade profissional para empresa concorrente da cooperativa, salvo se expressamente autorizados.

5 — A renovação da licença sem retribuição depende de pedido expresso do trabalhador interessado, apresentado com a antecedência mínima de 60 dias relativamente ao respectivo termo e mediante decisão favorável da cooperativa.

6 — Após a apresentação do pedido efectuado pelo trabalhador nos termos do número anterior, a cooperativa deverá responder até 30 dias antes da data do termo da licença, devendo, em caso de recusa, o trabalhador apresentar-se ao serviço no 1.º dia útil subsequente.

Cláusula 45.^a

Impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente cumprimento do serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

2 — O tempo de suspensão conta-se para todos os efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

3 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4 — O contrato caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

5 — A suspensão não prejudica o direito de qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

CAPÍTULO VII

Retribuição do trabalho

Cláusula 46.^a

Conceito e conteúdo de retribuição

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos deste acordo ou dos usos em vigor, o trabalhador tem direito como contrapartida do trabalho prestado à cooperativa.

2 — A retribuição compreende a retribuição base, prevista no anexo III, e todas as outras prestações pecuniárias regulares e periódicas regulares previstas neste acordo.

Cláusula 47.^a

Remunerações mínimas

1 — Os trabalhadores da cooperativa têm direito às retribuições mínimas previstas no anexo III, com efeitos a partir de 1 de Janeiro.

2 — A retribuição mínima prevista no anexo III entende-se para o horário de trabalho semanal.

3 — Para todos os efeitos, o valor da remuneração horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$Rh = \frac{Rm \times 14}{52 \times n}$$

em que *Rm* é o valor da retribuição mensal e *n* o período normal de trabalho, entendendo-se por «retribuição mensal» o somatório da retribuição base com as restantes prestações pecuniárias regulares, excluído o subsídio de refeição.

4 — As retribuições permanentes serão obrigatoriamente pagas até ao último dia do mês a que correspondam e dentro do período normal de trabalho.

Cláusula 48.^a

Abono para falhas

Todos os trabalhadores com responsabilidade por saldos de caixas ou fundos adstritos a pagamentos de verbas decorrentes da gestão do dia-a-dia da cooperativa e que respondam pelo valor dos saldos de caixa à sua guarda perante chefe de departamento terão direito, enquanto efectivamente as exercerem, a um abono para falhas de 4% sobre a remuneração que auferem.

Cláusula 49.^a

Subsídio de rotatividade

Os trabalhadores que laborem em dois ou três turnos rotativos terão direito a um subsídio de 2% e 2,5%, respectivamente, sobre o vencimento correspondente ao escalão 3 do nível F, arredondado para o euro imediatamente superior.

Cláusula 50.^a

Retribuição inerente a diversas profissões ou categorias profissionais

Quando algum trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas profissões ou categorias profissionais, receberá a retribuição do 1.º escalão salarial da profissão ou categoria profissional a que corresponda o nível salarial mais elevado.

Cláusula 51.^a

Anuidades

1 — Os trabalhadores da cooperativa terão direito a uma anuidade de valor correspondente a 0,451% sobre o salário atribuído ao escalão 3 do nível E.

2 — As anuidades referidas no número anterior são adicionadas à remuneração que, em cada momento, o trabalhador auferir, vencendo-se no mês seguinte àquele em que a anuidade se completa.

3 — As anuidades serão atribuídas independentemente da categoria profissional ou profissão.

4 — Em caso algum o valor total das anuidades poderá ser inferior ao montante do valor total das diurnidades que o trabalhador aufera presentemente.

Cláusula 52.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo terão o direito de receber, até 30 de Novembro, um subsídio cujo montante será o correspondente ao da sua retribuição, excluído o subsídio de refeição.

2 — Os trabalhadores que em 31 Dezembro não completarem um ano de serviço e aqueles cujos contratos hajam cessado antes dessa data receberão a importância proporcional aos meses de serviço.

Cláusula 53.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE terão direito a um subsídio de refeição desde que tenham prestado, pelo menos, meio dia de trabalho completo.

2 — Este subsídio não será considerado nos dias em que o trabalhador receba ajudas de custo para refeição.

3 — O subsídio referido nesta cláusula é de € 8,80 diários.

Cláusula 54.^a

Períodos de pausa

Os trabalhadores têm direito a dois intervalos, ambos de duração de quinze minutos, o primeiro entre as 10 e as 11 horas e o segundo entre as 15 e as 16 horas.

Cláusula 55.^a

Retribuição e subsídio de férias

1 — A retribuição dos trabalhadores durante as férias é igual à que receberiam se estivessem efectivamente ao serviço e deve ser paga antes do seu início.

2 — Antes do início das suas férias, os trabalhadores receberão da cooperativa subsídio de férias de montante igual à retribuição correspondente ao período de férias, excluído o subsídio de refeição e demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

Cláusula 56.^a

Deslocação do local de trabalho

1 — Considera-se local de trabalho aquele onde a cooperativa desenvolve a sua actividade e o trabalhador presta normalmente serviço.

2 — Entende-se por deslocação a movimentação do trabalhador ao serviço da cooperativa para distância superior a 30 km do local de trabalho e para fora do respectivo concelho.

3 — Excluem-se do regime anterior os trabalhadores que exerçam funções de delegados ou equiparados, nas regiões do Porto e Leiria.

4 — Nas deslocações consecutivas de, pelo menos, cinco dias, para destino que diste mais de duas horas de viagem, para além dos abonos para despesas previstos na cláusula seguinte, o trabalhador terá direito, a título de subsídio de penosidade, a um acréscimo de 1% na sua remuneração diária.

Cláusula 57.^a

Abonos para deslocações

1 — Não se consideram retribuição as importâncias recebidas a título de despesas de transporte e outras equivalentes devidas ao trabalhador por deslocações feitas ao serviço da cooperativa para fora da área do concelho de Lisboa ou onde se encontre o estabelecimento em que o trabalhador tenha o seu local habitual de trabalho.

2 — As despesas de transporte e alojamento serão previamente pagas pela cooperativa, a qual igualmente assegurará a sua prévia marcação.

3 — Caso não seja possível assegurar a prévia marcação e prévio pagamento do transporte e alojamento pela cooperativa, as despesas daí advenientes, e se asseguradas pelo trabalhador, serão adiantadas pela cooperativa, ou reembolsadas ao trabalhador pelo valor constante dos respectivos documentos comprovativos de acordo com os seguintes limites:

- a) Continente — € 87,79 por dia completo;
- b) Regiões Autónomas — € 104,75 por dia completo;
- c) Estrangeiro:
 - € 163 por dia completo — escalões E a J;
 - € 173 por dia completo — escalões A a D.

4 — O trabalhador fica obrigado a apresentar sempre os comprovativos das despesas efectivamente realizadas, quer tenha ocorrido adiantamento pela cooperativa quer para efeitos de reembolso, se for o caso.

5 — No caso de ter ocorrido adiantamento pela cooperativa e não se tendo atingido os limites referidos no número anterior, o trabalhador fica obrigado a devolver a quantia não utilizada para despesas.

6 — Além das despesas de transporte e alojamento, que serão previamente pagas pela cooperativa ou adiantadas pela mesma nos termos do número anterior ou ainda, se pagas pelo trabalhador, reembolsadas a este pelo valor constante dos respectivos documentos comprovativos, a cooperativa pagará ao trabalhador as despesas relativas a refeições e outros encargos nos termos e em cumprimento dos seguintes limites:

- a) Território nacional — € 12,50 por dia completo;
- b) Estrangeiro — € 25 por dia completo.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 58.^a

Causas da cessação

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Acordo de revogação;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela cooperativa com justa causa;
- d) Resolução por iniciativa do trabalhador;
- e) Denúncia.

Cláusula 59.^a

Acordo de revogação

1 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve constar sempre de documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, mencionando expressamente a data da celebração do acordo e a de início da produção dos respectivos efeitos.

2 — Os efeitos do acordo de revogação do contrato de trabalho podem cessar por decisão do trabalhador até ao 7.º dia seguinte à data da respectiva celebração, mediante comunicação escrita.

3 — No caso de não ser possível assegurar a recepção da comunicação prevista no número anterior, o trabalhador deve remetê-la ao empregador, por carta registada com aviso de recepção, no dia útil subsequente ao fim desse prazo.

4 — A cessação prevista no n.º 1 só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser à disposição do empregador, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em cumprimento do acordo, ou por efeito da cessação do contrato de trabalho.

5 — Exceptua-se do disposto nos números anteriores o acordo de revogação do contrato de trabalho devidamente datado e cujas assinaturas sejam objecto de reconhecimento notarial.

Cláusula 60.^a

Cessação por caducidade

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito e ainda nos casos previstos neste acordo, nomeadamente:

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a cooperativa o receber, desde que essa possibilidade seja do conhecimento de ambas as partes;
- c) Com a reforma do trabalhador.

Cláusula 61.^a

Despedimento

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos ideológicos.

2 — Ao despedimento de trabalhadores que sejam ou tenham sido dirigentes, delegados sindicais, membros da comissão de trabalhadores, candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam ou tenham exercido funções nos mesmos corpos gerentes, aplicar-se-á o disposto no n.º 2 da cláusula 20.^a desde que não hajam decorrido mais de cinco anos sobre o termo das respectivas funções ou a data de apresentação ou candidatura e já então estivessem, em qualquer dos casos, ao serviço da cooperativa.

Cláusula 62.^a

Resolução por despedimento com justa causa

1 — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato seja a prazo ou não.

2 — Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne praticamente impossível a subsistência da relação laboral.

Cláusula 63.^a

Verificação de justa causa

1 — Poderão, nomeadamente, constituir justa causa os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação dos direitos e garantias de trabalhadores da cooperativa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da cooperativa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da cooperativa;
- f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância das regras de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da cooperativa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da cooperativa ou elementos dos corpos sociais;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas;
- l) Reduções anormais de produtividade.

2 — A verificação de justa causa depende sempre de procedimento disciplinar, o qual deverá ser instruído, apreciado e decidido nos termos previstos na lei e na cláusula 19.^a do presente acordo.

Cláusula 64.^a

Resolução por iniciativa do trabalhador

1 — Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.

2 — Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador:

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição;
- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pelo empregador ou seu representante legítimo.

3 — Constitui ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador nas situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes do empregador;
- c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.

4 — A resolução do contrato com fundamento nos factos previstos no n.º 2 confere ao trabalhador o direito a uma indemnização por todos os danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos, devendo esta corresponder a uma indemnização a fixar entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

5 — No caso de fracção de ano o valor de referência previsto na segunda parte do número anterior é calculado proporcionalmente, mas, independentemente da antiguidade do trabalhador, a indemnização nunca pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

6 — No caso de contrato a termo, a indemnização prevista nos números anteriores não pode ser inferior à quantia correspondente às retribuições vincendas.

Cláusula 65.^a

Denúncia

1 — O trabalhador pode denunciar o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada à cooperativa com aviso prévio de 60 dias, excepto se tiver menos de dois anos completos de serviço, caso em que o aviso prévio será de 30 dias.

2 — Se o trabalhador não respeitar, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio fixado no número anterior, pagará à cooperativa, a título de indemnização,

o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da possibilidade de exigência judicial de maior indemnização, nos termos gerais de direito.

3 — A cooperativa dispensará o pagamento da indemnização referida no número anterior quando a resolução se efectue sem observância do prazo de aviso prévio durante o período de gravidez e até nove meses após o parto.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho — Maternidade, paternidade e trabalhadores-estudantes

Cláusula 66.^a

Trabalho de mulheres

A cooperativa proporcionará às trabalhadoras condições de trabalho adequadas.

Cláusula 67.^a

Disposições gerais — Maternidade e paternidade

1 — Além do estipulado no presente acordo, são assegurados às trabalhadoras por ele abrangidas os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias e da retribuição correspondente:

- a) A trabalhadora terá a garantia de não desempenhar, durante o período de gravidez, e até 98 dias depois do parto, quaisquer tarefas incompatíveis com o seu estado;
- b) A trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- c) A trabalhadora pode optar por uma licença por maternidade superior em 25% à prevista no número anterior, devendo o acréscimo ser gozado necessariamente a seguir ao parto, nos termos da legislação da segurança social, devendo para este efeito avisar o empregador até sete dias após o parto;
- d) Complemento do subsídio a que tiver direito na segurança social, de modo que a soma seja igual à retribuição normal líquida;
- e) Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário para prevenir o risco, fixado por prescrição médica;
- f) Interrupção do trabalho em dois períodos de uma hora cada um para aleitação do filho, enquanto a mesma durar, comprovadamente, os quais poderão ser utilizados de uma só vez no início ou no termo do período normal de trabalho diário;
- g) Gozo de férias imediatamente antes ou após os períodos de licença referidos nas alíneas b) e c);

h) Sempre que a consulta pré-natal só seja possível durante o horário de trabalho, a trabalhadora tem direito à dispensa de trabalho, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados, desde que apresente documento comprovativo clínico da realização da consulta, do qual deverá constar a indicação do tempo despendido na mesma.

2 — No caso do parto de nado-morto ou de aborto, o período de licença referido na alínea b) do n.º 1 terá a duração mínima de 14 dias e máxima de 30, graduada de acordo com a avaliação médica devidamente documentada.

3 — No caso de morte de nado-vivo durante o período de licença referido na alínea b) do n.º 1, o mesmo é reduzido a 10 dias após o falecimento, com a garantia de um período global mínimo de 30 dias após o parto.

4 — O pai tem direito a uma licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho.

5 — O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito nos termos do n.º 1, ou ao remanescente daquele período caso a mãe já tenha gozado alguns dias de licença, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

6 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

7 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 120 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 5 e 6 desta cláusula.

8 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou do filho durante o período de licença referido na alínea b) do n.º 1, poderá o mesmo ser interrompido, a pedido daquela, pelo tempo da respectiva duração.

9 — A morte da mãe trabalhadora no decurso da licença de parto ou a morte da mãe não trabalhadora nos 90 dias imediatamente posteriores ao parto confere ao pai do recém-nascido o direito a dispensa de trabalho para cuidar do filho por período de duração igual àquele que a mãe ainda teria direito e não inferior a 10 dias.

10 — Em caso de adopção de menor de 3 anos, o trabalhador tem direito a uma licença de 60 dias a contar da confiança judicial ou administrativa.

Em caso de internamento do adoptante ou da criança durante a licença, esse período pode ser interrompido a pedido da(o) adoptante pelo tempo que durar o mesmo.

11 — Para assistência a filho ou adoptado e até aos 6 anos de idade da criança, o pai e a mãe que não

estejam impedidos ou inibidos totalmente de exercer o poder paternal têm direito, alternativamente:

- a) A licença parental de três meses;
- b) A trabalhar a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;
- c) A períodos intercalados de licença parental e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

12 — Aos trabalhadores com responsabilidades familiares deve a cooperativa facilitar o emprego a meio tempo, reduzindo-lhes proporcionalmente a retribuição.

13 — No caso de o recém-nascido ser portador de deficiência congénita ou adquirida, o pai ou a mãe trabalhadores têm direito a uma redução do horário de trabalho de cinco horas semanais. Este direito é alargado no caso de adoptantes ou filhos do cônjuge que com este residem.

14 — A cooperativa não pode proceder ao despedimento de trabalhadoras grávidas ou lactantes sem obter previamente parecer favorável dos serviços do ministério com competência nas áreas de igualdade. O despedimento destas trabalhadoras presume-se feito sem justa causa.

15 — Sempre que a mãe manifeste expressa vontade, via escrito, pode gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença de maternidade. O mesmo se aplica ao pai nos casos previstos nos n.ºs 4 e 5 desta cláusula.

Cláusula 68.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Entende-se por «trabalhador-estudante» o trabalhador que frequenta qualquer grau de ensino oficial ou equivalente.

2 — Além dos benefícios estabelecidos na legislação em vigor, os trabalhadores-estudantes gozarão ainda de dispensa de serviço, salvo no período de férias escolares, até seis horas semanais, ou oito no caso de frequência de curso superior, sem perda de remuneração, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

3 — Para efeitos do número anterior, entendem-se por «férias escolares» as férias grandes, as férias de Natal, as férias de Carnaval e as férias da Páscoa.

4 — A dispensa referida no n.º 2 deverá ser utilizada no início ou no fim do período de trabalho, excepto quando a mesma se torne necessária para possibilitar a frequência das aulas, caso em que competirá ao trabalhador fazer prova dessa necessidade.

5 — Para prestação de exame ou prova de avaliação, os trabalhadores-estudantes têm o direito de ausentar-se, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, nos seguintes termos:

- a) Por cada disciplina, dois dias para prova escrita, mais dois dias para a prova oral, sendo um o

da realização da prova e o outro o dia imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, incluindo sábados, domingos e feriados.

6 — Para além do disposto no número anterior, consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exame a que alude o número anterior ou de avaliação de conhecimentos.

7 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias úteis de férias à sua livre escolha.

8 — Para além dos créditos de tempo consignados na presente cláusula, os trabalhadores-estudantes têm o direito de utilizar, em cada ano lectivo, até seis dias de licença seguidos ou interpolados, com desconto na retribuição, mas sem perda de qualquer regalia, desde que o requeiram com a antecedência de um mês.

9 — No ano lectivo em que beneficie do estipulado nos números anteriores deverá o trabalhador fazer prova trimestral de frequência e apresentar no final certificado de aproveitamento.

10 — Para efeitos do número anterior, entende-se que há aproveitamento anual quando, estando o trabalhador matriculado na totalidade das cadeiras de um ano, obtenha aprovação em dois terços das mesmas; os casos em que o trabalhador não esteja matriculado na totalidade das cadeiras serão resolvidos de forma equivalente.

11 — Os trabalhadores não beneficiarão das regalias previstas nesta cláusula no ano seguinte àquele em que, tendo delas beneficiado, não hajam obtido aproveitamento, excepto se tal for devido a motivo justificado aceite pela cooperativa.

12 — Tendo-se verificado a perda de regalias por força do disposto no número anterior, o trabalhador só poderá readquiri-las quando provar ter obtido aproveitamento na totalidade das cadeiras em que se encontrava matriculado no último ano em que haja delas beneficiado.

CAPÍTULO X

Segurança, higiene e saúde, assistência e regalias sociais

Cláusula 69.^a

Princípios gerais de segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — Todos os trabalhadores, independentemente do vínculo laboral que tenham celebrado com o empregador, têm direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde.

2 — A cooperativa é obrigada a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho, devendo para isso organizar todas as actividades de segurança,

higiene e saúde que visem a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

3 — Para efeitos do número anterior, a cooperativa aplicará todas as medidas necessárias, tendo em conta as políticas, os princípios e as técnicas previstos na lei.

4 — Para aplicação das medidas necessárias, a cooperativa deverá assegurar o funcionamento de um serviço de segurança, higiene e saúde, dotado de pessoal certificado e de meios adequados e eficazes, tendo em conta os riscos profissionais existentes nos locais de trabalho.

Cláusula 70.^a

Deveres específicos do empregador

1 — Para além do dever geral enunciado no capítulo III, prevêem-se, ainda, os seguintes deveres:

- a) Respeitar e fazer respeitar a legislação aplicável à segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho;
- b) Prover os locais de trabalho dos requisitos indispensáveis a uma adequada prevenção de acidentes e doenças profissionais, para tanto recorrendo aos meios técnicos e humanos mais convenientes, assegurando que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constitua risco para a saúde do trabalhador;
- c) A cooperativa deve, para isso, assegurar o funcionamento de um serviço de segurança, higiene e saúde dotado de pessoal certificado e de meios adequados e eficazes, tendo em conta os riscos profissionais existentes nos locais de trabalho.

2 — Para a promoção e avaliação das medidas aplicadas no domínio da segurança, higiene e saúde, deve o empregador assegurar a necessária informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e dos seus representantes na empresa, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

3 — Aos trabalhadores deve ser dada informação e formação adequadas e suficientes em todos os domínios da segurança, higiene e saúde, tendo em conta as respectivas funções e o posto de trabalho.

4 — O empregador deverá ainda proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores em matéria de segurança, higiene e saúde e os membros da comissão de higiene e segurança na empresa possam receber informação e formação adequadas, concedendo, para tanto, se necessário, licença com retribuição.

5 — É da responsabilidade do empregador, no momento de admissão do trabalhador ao serviço, informá-lo e dotá-lo dos necessários meios operacionais de protecção de forma que os regulamentos ou normas de higiene e segurança em vigor sejam cumpridos.

6 — Sempre que se verifique acidente de trabalho susceptível de provocar incapacidade parcial permanente ou dano pessoal mais grave, o empregador procederá a inquérito imediato, a fim de apurar responsabilidades.

7 — Sem prejuízo de outras notificações previstas em legislação especial, o empregador é obrigado a comunicar à Inspeção-Geral do Trabalho, nas vinte e quatro horas seguintes à ocorrência, os casos de acidentes mortais ou que evidenciem uma situação particularmente grave.

8 — O empregador actuará de forma a facilitar e garantir a eleição, funcionamento e organização das actividades dos representantes dos trabalhadores para a SHST e da comissão de higiene e segurança no trabalho na empresa e nas relações destes representantes dos trabalhadores com o exterior, em particular com os sindicatos.

Cláusula 71.^a

Deveres específicos dos trabalhadores

Para além do dever geral enunciado no capítulo III, prevêm-se, ainda, os seguintes deveres:

- a) Utilizar correctamente os dispositivos de segurança, pelo que não podem alterar, deslocar, retirar, danificar ou destruir dispositivos de segurança ou quaisquer outros sistemas de protecção sem que, para o efeito, sejam devidamente autorizados pelos responsáveis da segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa;
- b) Comunicar ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores que na empresa desempenhem funções de organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho as avarias ou deficiências por si detectadas que possam ser susceptíveis de originarem perigo grave e eminente, bem como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;
- c) Colaborar na elaboração das participações e dos relatórios de acidentes de trabalho;
- d) Eleger os seus representantes para a segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) Comparecer aos exames médicos previstos na lei;
- f) Adoptar as medidas e instruções estabelecidas para as situações de perigo grave e iminente, em caso de impossibilidade de estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenham funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho.

Cláusula 72.^a

Aspectos particulares de segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — Nas actividades susceptíveis de apresentar um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, a cooperativa deve proceder à avaliação de natureza, grau e duração de exposição das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou amamentação, bem como as medidas a tomar.

2 — As trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes têm o direito de ser informadas por escrito dos resultados da avaliação descrita no número anterior, bem como das medidas de protecção que são tomadas.

3 — As trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes não podem ser obrigadas a desempenhar actividades cuja avaliação tenha revelado risco específico.

4 — Sempre que os resultados das avaliações efectuadas revelem risco para a segurança ou saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, ou repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, a cooperativa deve:

- a) Adaptar as condições de trabalho;
- b) Se tal não for possível atribuir a estas trabalhadoras tarefas de acordo com o seu estado e categoria profissional;
- c) Em última análise e só como último recurso, dispensá-las do trabalho durante o tempo necessário para evitar a exposição aos riscos referidos.

Cláusula 73.^a

Protecção social — Contribuições

1 — A cooperativa e os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo contribuirão para a segurança social nos termos estabelecidos na lei e nos respectivos estatutos, constituindo-se beneficiários de pleno direito às prestações aí previstas.

2 — Sempre que os trabalhadores não tenham acesso às prestações que lhe seriam devidas em virtude de o empregador não ter efectuado os respectivos descontos e até efectivo pagamento à segurança social, será o empregador responsável pelo pagamento das prestações em causa e dentro do prazo a que os trabalhadores a elas teriam direito, até as mesmas serem assumidas pela segurança social.

3 — No caso previsto no número anterior e tratando-se de doença ou acidente de trabalho, o trabalhador terá direito à retribuição nos termos em que a segurança social realize esta prestação durante o período de ausência.

Cláusula 74.^a

Complemento de subsídio de doença profissional ou acidente de trabalho

1 — Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, proveniente de acidente de trabalho, ou doença profissional contraída ao serviço da cooperativa, esta diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para funções compatíveis com o seu estado; se a remuneração de base da nova função, acrescida da pensão relativa à sua incapacidade, for inferior à auferida à data da baixa, a cooperativa pagará a respectiva diferença.

2 — O trabalhador terá direito à remuneração de base e a outras regalias genéricas que lhe seriam devidas caso não tivesse sido reconvertido.

3 — Caso a reconversão não seja possível, o trabalhador terá o direito de receber um complemento de reforma que iguale a remuneração de base em cada momento fixada para a sua profissão ou categoria profissional, até atingir 65 anos de idade, momento a partir do qual entrará no regime normal de reforma, contando-se para efeitos de antiguidade o número de anos que o trabalhador teria se continuasse normalmente em serviço.

4 — No caso de incapacidade temporária absoluta resultante das causas referidas no n.º 1 desta cláusula, a cooperativa pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a remuneração total líquida auferida pelo trabalhador no mês em que a baixa se verificou e a indemnização legal a que o mesmo tem direito.

Cláusula 75.^a

Complemento de subsídio de doença

1 — Sem prejuízo das cláusulas 45.^a e 73.^a, n.º 2, do AE, é garantido aos trabalhadores, em caso de doença, o complemento do respectivo subsídio, que consistirá na diferença entre a remuneração de base, acrescida das anuidades, e o subsídio atribuído pela segurança social.

2 — O disposto no n.º 1 não se aplicará quando a cooperativa fizer verificar pelos meios competentes que a situação de baixa não corresponde à realidade.

Cláusula 76.^a

Condições de reforma dos trabalhadores e regalias

1 — Todos os trabalhadores no activo com vínculo contratual efectivo com a Sociedade Portuguesa de Autores, com idade inferior à idade de reforma, e que tenham ingressado ao serviço da cooperativa até 31 de Dezembro de 1979, ao atingirem 34 anos de antiguidade, poderão:

- a) Cessar o seu contrato de trabalho, mediante acordo escrito com a cooperativa, sendo-lhe conferida uma compensação correspondente, no mínimo, a 60% da sua remuneração de base acrescida dos complementos remuneratórios constantes, por cada ano de antiguidade, calculada de acordo com a subida de um escalão;
- b) Permanecer ao serviço da cooperativa, sendo-lhe conferido um aumento único de 7% sobre a sua remuneração de base acrescida dos complementos remuneratórios constantes.

2 — A todos os trabalhadores no activo com vínculo contratual efectivo com a Sociedade Portuguesa de Autores, com idade inferior à idade de reforma, e que tenham ingressado ao serviço da cooperativa até 31 de Dezembro de 1983, ao atingirem 34 anos de antiguidade, e desde que permaneçam ao serviço da cooperativa, será atribuído um aumento único de 7% sobre a sua remuneração de base acrescida dos complementos remuneratórios constantes.

3 — A todos os trabalhadores no activo com vínculo contratual efectivo com a Sociedade Portuguesa de Autores, com idade inferior à idade de reforma, e que tenham ingressado ao serviço da cooperativa entre 31 de Dezembro de 1983 e 31 de Dezembro de 2005, ao atingirem 34 anos de antiguidade, e desde que permaneçam ao serviço da cooperativa, será atribuída a subida de um escalão.

4 — Para efeitos do número anterior, caso o trabalhador se encontre no último escalão da grelha salarial, a subida de um escalão deverá salvaguardar que o trabalhador passe para o nível remuneratório imediatamente superior ao que possuía anteriormente, sem que

tal implique reclassificação profissional ou qualquer alteração do objecto do contrato de trabalho.

5 — Para efeitos de exercício do direito previsto no n.º 1, o trabalhador deve informar a direcção da Sociedade Portuguesa de Autores, via escrito, com a antecedência mínima de 90 dias úteis contados da data em que atinge 34 anos de antiguidade, qual a opção que pretende exercer.

6 — Na falta de comunicação escrita atempada, presume-se que o trabalhador pretende permanecer ao serviço da cooperativa mediante a atribuição de um aumento único de 7% sobre a sua remuneração de base acrescida dos complementos remuneratórios constantes.

7 — O aumento previsto quer na alínea b) do n.º 1 quer no n.º 2 será conferido com efeitos e por referência ao mês em que os trabalhadores atinjam 34 anos de antiguidade.

8 — A subida de escalão prevista no n.º 3 será atribuída com efeitos e por referência ao mês em que os trabalhadores atinjam 34 anos de antiguidade.

9 — Por «remuneração de base» entende-se exclusivamente o vencimento de base e restantes complementos remuneratórios constantes, encontrando-se excluídas quaisquer quantias auferidas a título de subsídio de alimentação, isenção de horário de trabalho, prémios, gratificações e subsídios.

10 — Transitoriamente e até 90 dias após a publicação do presente acordo, todos os trabalhadores que reúnam as condições previstas nos n.ºs 1 e 2 poderão manifestar a sua respectiva intenção de posição, via escrito, e dirigida à direcção da cooperativa.

Cláusula 77.^a

Manutenção de regalias

A cooperativa manterá os benefícios e regalias existentes, complementares dos que são assegurados, nos termos da lei, pelas instituições de previdência, ou outras de que os trabalhadores ao seu serviço actualmente desfrutam, em tudo o que não seja contrariado pelo presente acordo, os quais deverão constar de regulamento ou regulamentos próprios, designadamente.

1 — Os valores estabelecidos para os subsídios de casamento e de nascimento de filho são, respectivamente, de € 195,46 e de € 98,05.

2 — Os trabalhadores com 20, 25 e 30 anos de serviço terão direito a prémios atribuídos segundo o critério de administração.

3 — Quando o trabalhador passa à situação de reforma ou aposentação, são-lhe atribuídos dois meses de remuneração de base, acrescida das anuidades, até então vencidas sem descontos.

4 — Prémio de assiduidade:

- a) No mês seguinte ao termo de cada trimestre, será atribuído um prémio de assiduidade calculado sobre a remuneração de base do tra-

balhador e na percentagem de 5% para os trabalhadores que não tenham dado qualquer falta durante o trimestre considerado, e 4% ou 3% consoante hajam dados uma ou duas faltas durante o mesmo período;

- b) As faltas dadas pelo trabalhador no dia de aniversário, no período legal previsto para o casamento, por falecimento de pessoas ou afins do 1.º grau da linha recta e nascimento de filhos não contam para os efeitos previstos no número anterior nem constituirão factor a considerar na avaliação destinada a promoção. Quando o dia de aniversário coincidir com um feriado, o trabalhador usufruirá de outro dia a recair nesse mesmo mês.

CAPÍTULO XI

Segurança, assistência e regalias sociais

Cláusula 78.^a

Benefício de reforma e seguro saúde

1 — Todos os trabalhadores no activo com vínculo contratual efectivo com a Sociedade Portuguesa de Autores, com idade inferior à idade de reforma, são abrangidos por um plano de benefícios de reforma de contribuição definida nos termos dos números seguintes.

2 — Por «idade de reforma» considera-se a idade estipulada pelo regime geral de segurança social para atribuição de pensões de velhice.

3 — A contribuição para o plano de benefícios de reforma será de 3,5% sobre a massa salarial e exclusivamente efectuada pela Sociedade Portuguesa de Autores, encontrando-se excluída a possibilidade de contribuição por parte dos colaboradores.

4 — Por «massa salarial» entende-se exclusivamente a remuneração de base acrescida dos complementos retributivos constantes.

5 — Todos os colaboradores têm ainda direito a um seguro saúde.

6 — As condições subjacentes ao plano de benefícios de reforma de contribuição definida e ao seguro de saúde encontram-se descritas nos anexos VI e VII do presente acordo de empresa.

7 — Em caso de qualquer indisponibilidade do produto referido no n.º 1, por quaisquer motivos alheios às partes, a Sociedade Portuguesa de Autores vincula-se a subscrever produto ou transferir o mesmo, conforme a situação que se verificar em concreto mais adequada para as partes, desde que a sua contribuição se mantenha nas condições e percentagem indicadas nos n.ºs 3 e 4.

CAPÍTULO XII

Da organização dos trabalhadores na cooperativa

Cláusula 79.^a

Princípio geral

1 — A constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento da comissão sindical e da comissão

intersindical de delegados, criadas ou a criar, serão da exclusiva responsabilidade dos sindicatos subscritores.

2 — Na constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento, a cooperativa só se considera obrigada ao cumprimento das disposições previstas na lei e neste acordo.

Cláusula 80.^a

Condições para o exercício das funções das organizações representativas dos trabalhadores

A cooperativa obriga-se a:

- a) Pôr à disposição dos delegados sindicais, da comissão sindical de delegados e da comissão intersindical de delegados, a título permanente, um local situado no interior da cooperativa que seja adequado para a realização de reuniões;
- b) Reconhecer o direito de os delegados sindicais, da comissão sindical de delegados e da comissão intersindical de delegados afixarem no interior da cooperativa, em local apropriado e reservado por esta, textos, comunicações ou informações relacionadas com os interesses dos trabalhadores;
- c) Reconhecer o direito de informação e consulta dos delegados sindicais e da comissão sindical de delegados e da comissão intersindical de delegados, efectuando reuniões conjuntas ou respondendo a solicitações, sobre a evolução recente e provável do negócio, a situação do emprego ou a antecipação de medidas em caso de ameaça para o emprego, bem como a tomada de decisões ao nível estrutural da organização do trabalho;
- d) Efectuar, a pedido das comissões intersindicais, comissões sindicais, delegados sindicais e comissões de trabalhadores, reuniões conjuntas, nas quais serão analisadas as formas como o presente acordo está a ser cumprido e as deficiências de que eventualmente enferme;
- e) Reconhecer o direito de as direcções sindicais poderem fiscalizar dentro da cooperativa a execução do presente acordo.

Cláusula 81.^a

Direito de reunião

1 — Salvo o disposto nos números seguintes, as comissões de trabalhadores devem marcar as reuniões gerais a realizar nos locais de trabalho fora do horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores e sem prejuízo da execução normal da actividade no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

2 — Os trabalhadores podem reunir-se durante o horário normal de trabalho, sempre que forem convocados pela comissão sindical ou intersindical, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, até ao período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo do normal funcionamento, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar, e dos serviços de natureza urgente e essencial.

3 — Para efeitos do número anterior, as comissões ou a subcomissões de trabalhadores são obrigadas a

comunicar aos órgãos de gestão da empresa a realização das reuniões com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

4 — Fora do horário normal de trabalho, podem os trabalhadores reunir-se no local de trabalho, sempre que convocados pela comissão sindical ou pela comissão intersindical de delegados, ou ainda por 50 ou um terço dos trabalhadores da empresa ou estabelecimento, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

5 — Para os efeitos dos números anteriores, o empregador obriga-se a garantir a cedência de local apropriado no interior das suas instalações, sempre que necessário.

6 — Os representantes das associações sindicais podem participar nas reuniões mediante comunicação dos promotores à cooperativa com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 82.^a

Comunicação à cooperativa

1 — Os sindicatos obrigam-se a comunicar à cooperativa, por carta registada, com aviso de recepção, os nomes dos respectivos delegados sindicais e dos membros da direcção sindical que beneficiam de crédito de horas.

2 — O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções dos delegados sindicais, sendo que, no caso dos dirigentes sindicais, os sindicatos devem comunicar à cooperativa, até 15 de Janeiro de cada ano, e nos 15 dias posteriores a qualquer alteração, a identificação dos membros que beneficiam do crédito de horas.

3 — Sempre que os representantes dos trabalhadores pretendam exercer o direito ao gozo do crédito de horas devem avisar, por escrito, a cooperativa com a antecedência mínima de dois dias, salvo motivo atendível.

Cláusula 83.^a

Protecção em caso de transferência

1 — Os trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço.

2 — A transferência dos trabalhadores referidos no número anterior carece, ainda, de prévia comunicação à estrutura a que pertencem.

Cláusula 84.^a

Protecção em caso de procedimento disciplinar e despedimento

1 — A suspensão preventiva de trabalhador eleito para as estruturas de representação colectiva não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que se compreendam no exercício normal dessas funções.

2 — O despedimento de trabalhador candidato a corpos sociais das associações sindicais, bem como do que exerça ou haja exercido funções nos mesmos corpos sociais há menos de cinco anos, presume-se feito sem justa causa.

3 — No caso de o trabalhador despedido ser representante sindical, membro de comissão de trabalhadores ou membro de conselho de empresa europeu, tendo sido interposta providência cautelar de suspensão do despedimento, esta só não é decretada se o tribunal concluir pela existência de probabilidade séria de verificação da justa causa invocada.

4 — As acções de impugnação judicial do despedimento dos trabalhadores referidos no número anterior têm natureza urgente.

5 — Não havendo justa causa, o trabalhador despedido tem o direito de optar entre a reintegração na empresa e uma indemnização calculada nos termos previstos na lei e no presente acordo, e nunca inferior à remuneração de base e diuturnidades correspondentes a seis meses.

Cláusula 85.^a

Proibição de actos discriminatórios

É proibido e considerado nulo todo o acordo ou acto que vise:

- a) Subordinar o emprego do trabalhador à condição de este se filiar ou não se filiar numa associação sindical ou de se retirar daquela em que esteja inscrito;
- b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador devido ao exercício dos direitos relativos à participação em estruturas de representação colectiva ou pela sua filiação ou não filiação sindical.

Cláusula 86.^a

Garantias dos representantes dos trabalhadores

1 — Os dirigentes sindicais, elementos das comissões intersindicais de trabalhadores, delegados sindicais e ainda os trabalhadores com funções sindicais em instituições de segurança social ou outras têm o direito de exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para melhoria da sua remuneração, provocar despedimentos ou sanções ou ser motivo para mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2 — Os delegados sindicais, em número igual ao previsto na lei, têm direito, cada um, a um crédito de seis horas por mês para o exercício das respectivas funções.

3 — Os membros de direcção de associação sindical, para exercício das suas funções, beneficiam do crédito de horas correspondente a quatro dias de trabalho por mês, mantendo o direito à retribuição.

4 — O previsto nos números anteriores não prejudica a possibilidade de a direcção da associação sindical atribuir créditos de horas a outros membros da mesma.

Cláusula 87.^a

Reuniões da comissão sindical de delegados e da comissão intersindical de delegados com a administração da cooperativa

1 — A comissão intersindical e ou sindical de trabalhadores será recebida, sem perda de retribuição, pela administração ou pelo seu representante, dentro do horário normal de trabalho, sempre que o requeira; em casos de urgência poderão tais reuniões ter lugar fora das horas de serviço.

2 — A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões das comissões intersindical e ou sindical de trabalhadores com a administração ou seu representante, bem como os seus resultados, devem ser anunciados a todos os trabalhadores através dos meios de comunicação disponíveis na cooperativa. O tempo despendido não conta para o crédito de horas estipuladas neste acordo desde que a reunião haja sido convocada pela administração da cooperativa.

CAPÍTULO XIII

Comissão paritária

Cláusula 88.^a

Comissão paritária

1 — É constituída uma comissão paritária, com competência para interpretar as disposições do presente acordo e criar novas profissões ou categorias profissionais nos termos da cláusula 3.^a deste acordo, a qual será formada por três representantes de cada uma das partes outorgantes, que poderão ser assessoradas.

2 — Por cada representante efectivo será designado um suplente, que substituirá aquele nas suas faltas ou impedimentos.

3 — Cada uma das partes indicará, por escrito, à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação deste acordo, os nomes dos respectivos representantes efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta para funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros.

4 — A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente acordo, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomeou em qualquer altura, mediante comunicação por escrito à outra parte.

5 — A comissão poderá, sempre que o entender conveniente, solicitar a presença nas reuniões de um representante do Ministério do Emprego e Segurança Social, sem direito a voto.

6 — Salvo acordo em contrário, a comissão paritária funcionará na sede da cooperativa.

7 — A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada por escrito, por qualquer das partes, com a antecedência mínima de oito dias, com a apresentação de uma proposta de agenda de trabalhos.

8 — No final de cada reunião será lavrada e assinada a respectiva acta.

9 — A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes.

10 — Para deliberação só poderá pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes.

11 — As deliberações tomadas por unanimidade dos membros com direito a voto, de harmonia com o disposto nos dois números anteriores, consideram-se para todos os efeitos como regulamentação deste acordo e serão depositados e publicados nos termos previstos na lei para os acordos colectivos, após o que serão automaticamente aplicáveis à cooperativa e aos trabalhadores.

CAPÍTULO XIV

Disposições gerais e finais

Cláusula 89.^a

Responsabilidade social das empresas

1 — A cooperativa obriga-se a diligenciar a progressiva integração, no âmbito da sua gestão e no desenvolvimento da respectiva actividade, das preocupações sociais e ambientais a ela inerentes.

2 — A responsabilidade social da cooperativa concretiza-se na adopção voluntária de medidas que materializem as preocupações supra-referidas, nomeadamente:

- a) O desenvolvimento da qualidade de emprego;
- b) A adequada informação, consulta e participação dos trabalhadores;
- c) O respeito e promoção de direitos sociais e ambientais;
- d) A inovação organizacional;
- e) A qualidade dos serviços.

Cláusula 90.^a

Regra subsidiária

Em tudo o que não seja expressamente previsto no presente acordo é aplicável a legislação em vigor sobre condições de trabalho.

Cláusula 91.^a

Sucessão de regulamentação

A presente revisão revoga a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de Novembro de 1994, e revisões publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 41, de 8 de Novembro de 1995, e 14, de 15 de Abril de 1997, cujas disposições ficam revogadas com a entrada em vigor do presente acordo de empresa e são substituídas pelas agora acordadas, salvo nas matérias expressamente ressalvadas pelas partes no n.º 3 da cláusula 1.^a do presente AE, entendendo-se o regime neste constante como globalmente mais favorável.

Lisboa, 18 de Janeiro de 2007.

Pela SPA — Sociedade Portuguesa de Autores, C. R. L.:
Manuel Augusto Coentro de Pinho Freire, presidente.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

Aurélio dos Santos Marques, mandatário.
Emídio José Gonçalves David, mandatário.
Joaquim Bernardino Pereira do Rêgo, mandatário.

Pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços:

Victor Manuel Neves Monteiro, mandatário.

Pelo SENSIO — Sindicato de Quadros e Técnicos:

Maria da Natividade dos Anjos Oliveira Marques Afonso, mandatária.

ANEXO I

Profissões ou categorias profissionais

Definições

Administrador de sistema. — Organiza e administra, no âmbito do tratamento automático da informação, o sistema que mais bem responda aos fins em vista, tendo em conta os meios disponíveis; gere o sistema de modo a prever prioridades, a capacidade em disco e a gestão de ficheiros, instituindo normas de segurança e de reposição, com a finalidade de obter a melhor rentabilidade do mesmo; é responsável pela execução de todos os menus bem como pela execução de trabalhos e, sempre que possível, esclarece eventuais dúvidas; tem a seu cargo o controlo do material informático disponível, contactando com o construtor para a resolução de problemas surgidos com o material instalado. Dá o apoio necessário aos utilizadores sempre que surjam problemas.

Analista de informática. — Concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que mais bem respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados, a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; examina qual a informação a ser recolhida; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador, efectua testes. Pode ser incumbido de dirigir a preparação de programas.

Bibliotecário. — Organiza, avalia e conserta livros, documentos, manuscritos, publicações periódicas ou outras recebidas ou existentes na cooperativa, bem como propõe a sua aquisição e procede à respectiva compra, quando autorizada e deliberada pela administração, a fim de facilitar um pronto e fácil acesso à fonte de informação pretendida.

Chefe de departamento/serviço. — Prevê, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico na estrutura, pela qual é responsável, o pessoal e as actividades da mesma, ligadas a trabalhos de carácter executivo. Executa tarefas inerentes à sua profissão ou categoria profissional.

Chefe de secção. — Coordena, dirige e controla um grupo de profissionais, segundo directrizes fixadas pelo seu superior hierárquico, que exercem a sua actividade inseridos na estrutura que chefia. Executa tarefas inerentes à sua profissão e categoria profissional.

Contínuo. — Assegura o contacto entre os serviços através da recepção e entrega de correspondência, expediente e encomendas; efectua interna ou externamente recados e tarefas elementares indispensáveis ao funcionamento dos serviços; anuncia, acompanha e informa visitantes, estampilha e entrega correspondência. Pode eventualmente executar o serviço de reprodução de

documentos e o de endereçamento ou ser chamado a exercer as funções correspondentes às de empregado de vigilância e portaria.

Correspondente em línguas estrangeiras. — Redige e traduz cartas ou outros documentos em línguas estrangeiras, dando-lhes o tratamento e seguimento apropriados.

Director-adjunto. — Prevê, organiza, dirige e controla sob orientação do seu superior hierárquico a actividade de um conjunto de serviços da cooperativa. Promove a aplicação sectorial da política da cooperativa podendo ser chamado a participar na definição da mesma.

Director de serviços. — Prevê, organiza, dirige e controla uma área de actividade da cooperativa. Promove a aplicação sectorial da política geral da cooperativa sendo chamado a participar na definição da mesma.

Empregado de limpeza. — Executa a limpeza das instalações, procede a tarefas de arrumação e distribui, sempre que necessário, os artigos de higiene e de limpeza necessários aos serviços e respectivo pessoal.

Escriturário. — Executa todas as tarefas de natureza administrativa, não previstas para outras profissões ou categorias profissionais, necessárias ao funcionamento dos diversos serviços, manualmente, à máquina ou através de equipamento de tratamento automático de informação.

Escriturário especializado. — Executa as tarefas mais especializadas dentro da sua profissão, ou categoria profissional. Substitui o responsável hierárquico nas tarefas correntes, nas suas ausências e impedimentos.

Fiscal. — Fiscaliza o cumprimento das obrigações para com o direito de autor, procedendo à verificação das autorizações, comunicando situações ilícitas que detecte, de molde a fornecer à cooperativa os elementos necessários para que esta cumpra o objectivo para que foi criada. Procede eventualmente às respectivas cobranças.

Inspector. — Coordena e supervisiona hierárquica e funcionalmente o sector de inspecção e fiscalização a fim de garantir a correcta salvaguarda dos direitos de autor. Assegura os contactos com organismos e entidades públicas e privadas, de forma a accionar os mecanismos para cumprimento da legislação sobre os referidos direitos. Inspeciona e fiscaliza delegações, agências e usuários; propõe a nomeação ou destituição de delegados e agentes.

Operador de computador. — Prepara, acciona e vigia máquinas para tratamento automático de informações; elabora os programas necessários às operações que realiza; classifica, cataloga, arquiva e mantém actualizados suportes de informática; prepara os elementos de entrada no computador e assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo. Opera com consola ou material periférico.

Operador especializado de computador. — Executa as tarefas mais especializadas que se enquadram na sua profissão. Substitui o responsável hierárquico nas tarefas correntes, nas suas ausências e impedimentos.

Programador informático. — Estabelece, de acordo com directrizes recebidas, programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático de informação por computador; assegura o bom funcionamento do sistema de exploração e a sua utilização; elabora as normas de exploração do sistema; participa na identificação das causas de incidentes de exploração da máquina.

Recepcionista. — Executa serviços de portaria, vigia e controla as entradas e saída de pessoas e mercadorias, podendo estabelecer ligações telefónicas.

Secretário. — Ocupa-se do secretariado específico da administração e ou direcção. Assegura por sua própria iniciativa o trabalho de rotina do gabinete; faz correspondência em língua estrangeira ou portuguesa, tomando notas em estenografia, dactilografando e traduzindo ou retrovertendo; organiza e mantém arquivos, secretaria reuniões, preparando as respectivas agendas; providencia pela realização de reuniões de trabalho; assegura o contacto com entidades oficiais e particulares, nacionais ou estrangeiras, e funcionários da cooperativa,

marcando entrevistas, fazendo e recebendo chamadas telefónicas e atendendo pessoalmente os interessados; prepara elementos de utilidade para decisões superiores; dactilografa documentos de carácter confidencial.

Subchefe de secção. — Exerce as funções mais qualificadas da sua profissão ou categoria profissional; orienta e enquadra na dependência do seu superior hierárquico, directa e indirectamente, trabalhadores que exercem funções iguais ou análogas às que executa, sem prejuízo destas, e que constituem regra geral uma utilidade de trabalho homogéneo; substitui o responsável hierárquico nas suas ausências e impedimentos.

Subinspector. — Inspecciona sob orientação do superior hierárquico agências e usuários no que respeita à contabilidade e administração das mesmas; fiscaliza o cumprimento das obrigações para com o direito de autor. Contacta com organismos e entidades públicas e privadas, de forma a accionar os mecanismos para observância da legislação do referido direito. Pode propor ao superior hierárquico a nomeação ou destituição de agentes.

ANEXO II

Enquadramento profissional

Funções de direcção e chefia — Profissões e categorias profissionais	Nível salarial	Profissões e categorias profissionais	Nível de qualificação	Mínimos — Habitação escolar/profissional
Director de serviços	A			Diploma de um curso do ensino superior, licenciatura, bacharelato ou equiparado.
Director-adjunto	B			
Chefe do Centro de Informática Chefe de departamento/serviço . . . Inspector II	C	Analista de informática Secretário	Quadro superior	Formação profissional especializada em funções altamente qualificadas.
Chefe de secção Inspector I	D	Correspondente em língua estrangeira . . . Programador informático Bibliotecário Administrador de sistema	Quadro médio	Complementar do ensino secundário ou equiparado.
Subchefe de secção	E	Escriturário especializado Operador especializado de computador . . . Subinspector	Altamente qualificado	Formação profissional complementar.
—	F	Primeiro-escriturário Operador de computador de 1. ^a Fiscal III	Qualificados	9.º ano de escolaridade.
	G	Segundo-escriturário Operador de computador de 2. ^a Fiscal II		
	H	Terceiro-escriturário Recepcionista Contínuo de 1. ^a Fiscal I	Semiqualificados	Formação escolar específica.
	I	Contínuo de 2. ^a Estagiário de escriturário	Não qualificados	6.º ano de escolaridade. Formação profissional elementar.
	J	Empregado de limpeza	Indiferenciados	6.º ano de escolaridade.

ANEXO III

Enquadramento salarial

(Em euros)

Nível	Escala			
	1	2	3	4

Tabela salarial em Janeiro de 2006

A	1 571,08	1 671,10	1 773,75	1 839,90
B	1 376,89	1 472,14	1 563,15	1 616,07
C	1 228,72	1 301,22	1 369,47	1 413,39
D	1 084,26	1 147,76	1 210,20	1 241,42
E	974,19	1 029,75	1 081,61	1 111,78
F	876,83	924,98	968,37	990,59
G	781,58	821,79	869,95	890,05
H	664,63	713,84	764,65	777,35
I	590,02	627,06	661,99	673,62
J	573,61	580,50	588,43	598,48

Tabela salarial a partir do mês de Julho de 2006

A	1 586,79	1 687,81	1 791,49	1 858,29
B	1 390,66	1 486,86	1 578,78	1 632,23
C	1 241,01	1 314,23	1 383,17	1 427,53
D	1 095,10	1 159,24	1 222,30	1 253,83
E	983,93	1 040,04	1 092,43	1 122,89
F	885,59	934,23	978,05	1 000,50
G	789,40	830,01	878,65	898,95
H	671,28	720,98	772,30	785,12
I	595,92	633,33	668,61	680,36
J	579,35	586,30	594,32	604,46

ANEXO IV

Casa de Reguengos de Monsaraz

Profissões ou categorias profissionais

Chefe de trabalhos auxiliares. — Supervisiona as funções de caseiro, colaborando na sua execução.

Caseiro. — Ocupa-se de todo o serviço de assistência aos jardins e terrenos, bem como de todas as tarefas relacionadas com trabalho doméstico, nomeadamente a assistência aos hóspedes da casa de Reguengos de Monsaraz.

Níveis salariais

Chefe de trabalhos auxiliares — € 404,03.

Caseiro — € 282,82.

ANEXO V

Técnico de redes e comunicações:

- a) Coordenar a concepção e actualização da rede de comunicações;

- b) Gerir os equipamentos e os suportes lógicos da rede, diagnosticando e corrigindo as anomalias ocorridas e optimizando a sua capacidade de resposta;
- c) Apoiar os utilizadores no uso dos equipamentos de comunicação de dados e dos respectivos suportes lógicos;
- d) Assegurar a interligação a outras redes de comunicação de dados, locais ou alargadas;
- e) Garantir a aplicação dos mecanismos de segurança, confidencialidade e integridade da informação transmitida na rede.

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação do SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços.

Lisboa, 9 de Janeiro de 2007. — Pelo Secretariado:
Joaquim Manuel Galhanas da Luz — Luís Manuel Belmonte Azinheira.

Informação da lista de sindicatos filiados na FEPACES

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho.

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas.

STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas.

Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo.

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

8 de Janeiro de 2007.

Depositado em 8 de Março de 2007, a fl. 157 do livro n.º 10, com o n.º 27/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

...

II — DIRECÇÃO

STIANOR — Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação do Norte — Eleição em 21, 22 e 23 de Fevereiro de 2007, para o triénio de 2007-2010.

Direcção

Efectivos:

António Fernando Pinto Almeida, casado, residente na Rua da Fonte de Baixo, 203, 4405 Madalena, Vila Nova de Gaia, sócio n.º 12 474, bilhete de identidade n.º 5878479, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.

António Vitorino Peres, casado, residente no Edifício Ladeira, rés-do-chão, esquerdo, Seada, Carregosa, 3720-031 Oliveira de Azeméis, sócio n.º 13 708, bilhete de identidade n.º 3957340, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Carlos Augusto Amaral Lopes Castro, casado, residente na Rua de Paulo Silva Ranito, 30, 4.º, B, 4465-741 Leça do Balio, sócio n.º 14 045, bilhete de identidade n.º 3332554, arquivo de identificação de Lisboa.

Célia Maria Cardoso Gomes, divorciada, residente na Rua do Conselheiro Fonseca, 203, 4400 Vila Nova de Gaia, sócia n.º 12 964, bilhete de identidade n.º 10774012, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Cristina Maria Alves Almeida, solteira, residente na Rua do Coteirinho, 181, São Félix da Marinha, Vila Nova de Gaia, sócia n.º 12 459, bilhete de identidade n.º 10336858, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Domingos Santos Pereira, viúvo, residente na Rua da Madre Isabel Larañaga, 19, 4420 Gondomar, sócio n.º 2348, bilhete de identidade n.º 3464231, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Florinda Francília Dias Silva, viúva, residente na Rua do Dr. Alberto Sampaio, bloco B, entrada 4, 2.º, direito, nascente, 4490 Póvoa de Varzim, sócia n.º 4011, bilhete de identidade n.º 6670268, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Glória de Jesus Correia Macedo, casada, residente na Rua Nova do Seixo, 84, rés-do-chão, H, direito, 4420 Gondomar, sócia n.º 12 630, bilhete de identidade n.º 6680960, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.

João Manuel Silva Borges, casado, residente na Rua de Manuel Ferreira, Fermil, 3720-659 Vila de Cucujães, sócio n.º 13 596, bilhete de identidade n.º 5105081, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.

José Armando Figueiredo Correia, casado, residente na Rua do Parque Desportivo, 138, 4490 Póvoa de Varzim, sócio n.º 13 288, bilhete de identidade n.º 7003877, emitido pelo arquivo de identificação do Porto.

José Maria da Costa Lapa, solteiro, residente na Rua da Costa, 128, 4480 Vila do Conde, sócio n.º 1599, bilhete de identidade n.º 3330338, emitido pelo arquivo de identificação do Porto.

José Pedro Pinto Fernandes, casado, residente na Rua de D. Afonso Henriques, 378, 1.º, esquerdo, Alfena, 4445-085 Valongo, sócio n.º 14 867, do bilhete de identidade n.º 10320366, emitido pelo arquivo de identificação do Porto.

Luzia da Silva Braga Carvalho, casada, residente na Rua de Joaquim Neves dos Santos, 190, 2.º, direito, 4450 Guifões, Matosinhos, sócia n.º 2177, bilhete de identidade n.º 3944237, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Marcos António Silva Fernandes Cruz, casado, residente na Rua do Monte do Vale, 515, 1.º, esquerdo, 4465-603 Leça do Balio, sócio n.º 14 864, bilhete de identidade n.º 11902650, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Manuel Alberto da Silva Costa, casado, residente em Candoza, Válega, 3880 Ovar, sócio n.º 13 087, bilhete de identidade n.º 7414663, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Maria de Jesus Caridade Mota Pinto, casada, residente na Rua de 25 de Abril, 3320 Pampilhosa da Serra, sócia n.º 11 852, bilhete de identidade n.º 9637834, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Maria Madalena de Jesus Melo Gonçalves, casada, residente na Rua de Nogueira Corvos, A. Nogueira, 3505-269 Santos Evos, Viseu, sócia n.º 14 376, bilhete de identidade n.º 7569258, emitido pelo arquivo de identificação de Viseu.

Suplentes:

José Manuel Pereira Almeida Lopes, casado, residente na Rua de Baixo, São João, 3880 Ovar, sócio

n.º 12 353, bilhete de identidade n.º 8174588, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.

António Rodrigues dos Santos, casado, residente na Praceta de Luís António Verney, 8, 4100 Porto, sócio n.º 7484, bilhete de identidade n.º 2977719, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Albino Matos Valente, casado, residente na Rua de São Miguel, 272, 3880-578 Válega, Ovar, sócio n.º 11 760, bilhete de identidade n.º 6377129, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 2007, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 7 de Março de 2007.

Sind. da Energia — SINERGIA — Eleição em 23 de Janeiro de 2007 para o mandato de três anos

Direcção

Presidente — António José Matos Cristóvão, bilhete de identidade n.º 2314827, emitido em 4 de Outubro de 2006 pelo arquivo de identificação de Lisboa.
Vice-presidentes:

Mário Jorge Santos Cardoso, bilhete de identidade n.º 3703089, emitido em 25 de Agosto de 2003 pelo arquivo de identificação do Porto.

Afonso Henrique Almeida Cardoso, bilhete de identidade n.º 5807513, emitido em 27 de Setembro de 2001 pelo arquivo de identificação de Braga.

Carlos Alberto Freitas Simões, bilhete de identidade n.º 2587050, emitido em 7 de Fevereiro de 2003 pelo arquivo de identificação de Coimbra.

Tesoureiro — António Manuel Vieira Mendes, bilhete de identidade n.º 5327053, emitido em 22 de Maio de 2002 pelo arquivo de identificação de Lisboa.
Vogais:

José Carlos Marques Rodrigues, bilhete de identidade n.º 7790779, emitido em 2 de Agosto de 2002 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

António Manuel Carita Franco, bilhete de identidade n.º 5399968, emitido em 19 de Outubro de 2000 pelo arquivo de identificação de Portalegre.

Mário António Carvalho Sequeira, bilhete de identidade n.º 5042123, emitido em 28 de Dezembro de 1999 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Joaquim Cardoso Santos, bilhete de identidade n.º 4011193, emitido em 20 de Fevereiro de 2004 pelo arquivo de identificação de Coimbra.

Joaquim Coelho Marqueiro, bilhete de identidade n.º 3848932, emitido em 23 de Fevereiro de 2000 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Carlos Alberto Alves Pinheiro, bilhete de identidade n.º 4867872, emitido em 21 de Março de 2000 pelo arquivo de identificação de Lisboa.
Álvaro José Domingos, bilhete de identidade n.º 5197817, emitido em 15 de Setembro de 2003 pelo arquivo de identificação de Lisboa.
Manuel José Martins Pacheco, bilhete de identidade n.º 6069200, emitido em 2 de Fevereiro de 1996 pelo arquivo de identificação de Braga.
Manuel Luís Alves Silva Fafiães, bilhete de identidade n.º 3817764, emitido em 2 de Outubro de 2006 pelo arquivo de identificação de Lisboa.
Carlos Manuel Paiva Anselmo, bilhete de identidade n.º 7409822, emitido em 19 de Abril de 2004 pelo arquivo de identificação de Ponta Delgada.

José Carlos Marques Palma, bilhete de identidade n.º 5960455, emitido em 11 de Junho de 2004 pelo arquivo de identificação de Lisboa.
Mário Rui Machado Rupino, bilhete de identidade n.º 4334181 emitido em 1 de Fevereiro de 2005 pelo arquivo de identificação de Coimbra.
Hélder Vilhena Pereira, bilhete de identidade n.º 5040675, emitido em 28 de Maio de 2002 pelo arquivo de identificação de Lisboa.
Fernando António Castro Jesus, bilhete de identidade n.º 5900828, emitido em 26 de Maio de 1999 pelo arquivo de identificação do Porto.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 2007, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 12 de Março de 2007.

III — CORPOS GERENTES

...

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

...

II — DIRECÇÃO

...

III — CORPOS GERENTES

...

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

Comissão de Trabalhadores da BAMISO — Produção e Serviços Energéticos, S. A. — Alteração

Alteração dos estatutos, aprovada em 23 de Fevereiro de 2007.

Artigo 51.º

Composição

1 — A Comissão de Trabalhadores é composta por dois elementos.

2 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

3 — Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, a quem incumbe a organização do novo acto eleitoral, não podendo o seu mandato ultrapassar 60 dias.

Artigo 58.º

Deliberações da Comissão de Trabalhadores

As deliberações da Comissão de Trabalhadores são tomadas pela maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros. No caso de empate, o coordenador tem voto de qualidade, que desempatará.

Artigo 60.º

Poderes para obrigar a Comissão de Trabalhadores

Para obrigar a Comissão de Trabalhadores é necessária a assinatura do seu coordenador.

Artigo 61.º

Coordenação da Comissão de Trabalhadores

A actividade da Comissão de Trabalhadores é coordenada por um dos seus membros que for eleito para a função na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse ou, no caso de empate na votação, pelo que for eleito pelo plenário dos trabalhadores.

Artigo 63.º

Articulação da Comissão com as subcomissões de trabalhadores e a comissão coordenadora de que seja aderente

A Comissão deliberará sobre a forma de articulação com subcomissões de trabalhadores que venham a ser eventualmente criadas e a comissão coordenadora de que seja aderente.

Artigo 64.º

Financiamento das actividades da Comissão

A Comissão deliberará sobre a forma de financiamento das suas actividades, que deverá ser assegurada pelo conjunto dos trabalhadores da empresa em função das necessidades por ela orçamentadas.

Registados em 12 de Março de 2007, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 5, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 18/2007, a fl. 113 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da BP Portugal Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, S. A.

Aprovados em 18 de Janeiro de 2007.

Preâmbulo

Os trabalhadores da BP Portugal — Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, S. A., com sede no Lagoas Park, edifício 3, em Porto Salvo, no exercício dos direitos que a Constituição, o Código do Trabalho e a Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade e os seus interesses e direitos, aprovam os seguintes estatutos da Comissão de Trabalhadores:

Artigo 1.º

Colectivo dos trabalhadores

1 — O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da empresa.

2 — O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

3 — Nenhum trabalhador da empresa pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da Comissão de Trabalhadores, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

Artigo 2.º

Órgãos do colectivo

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário; e
- b) A Comissão de Trabalhadores (CT).

Artigo 3.º

Plenário

O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da empresa, conforme a definição do artigo 1.º

Artigo 4.º

Competência do plenário

Compete ao plenário:

- a) Deliberar a constituição da CT;
- b) Aprovar os estatutos da CT e as suas posteriores alterações;
- c) Eleger e destituir a CT ou alguns dos seus membros;
- d) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nos presentes estatutos;
- e) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse para os trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

Artigo 5.º

Convocação do plenário

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela CT; ou
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20% dos trabalhadores da empresa.

Artigo 6.º

Prazos para a convocatória

O plenário será convocado com a antecedência de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda.

Artigo 7.º

Reuniões do plenário

1 — O plenário reúne ordinariamente, uma vez por ano, para apreciação da actividade desenvolvida pela CT.

2 — O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado, nos termos e com os requisitos previstos no artigo 5.º

Artigo 8.º

Plenário de emergência

1 — O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2 — As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3 — A definição de natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória, é da competência exclusiva da CT.

Artigo 9.º

Funcionamento do plenário

1 — O plenário delibera validamente sempre que nele participem 20% ou 100 trabalhadores da empresa.

2 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

3 — Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para a deliberação de destituição da CT ou de alguns dos seus membros.

Artigo 10.º

Sistema de votação em plenário

1 — O voto é sempre directo.

2 — A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3 — O voto é secreto nas votações referentes a:

- a) Constituição da CT;
- b) Aprovação dos estatutos e respectivas alterações;
- c) Eleição e destituição da CT ou de algum dos seus membros.

4 — O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

Artigo 11.º

Discussão em plenário

1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre as seguintes matérias:

- a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros;
- b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2 — A CT ou o plenário pode submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

Comissão de Trabalhadores

Artigo 12.º

Natureza da CT

1 — A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2 — Como forma de organização, expressão e actuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e os direitos referidos no número anterior.

Artigo 13.º

Competência da CT

Compete à CT:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;

- b) Exercer o controlo de gestão nas respectivas empresas;
- c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;
- f) Promover a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos sociais das entidades públicas empresariais.

Artigo 14.º

Relações com a organização sindical

1 — O disposto no artigo anterior entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2 — A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

Artigo 15.º

Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

- a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização e mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores e reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;
- d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e a aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas.

Artigo 16.º

Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

Artigo 17.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1 — A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos

seus direitos, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada mês.

2 — Da reunião referida no número anterior é lavrada acta, elaborada pela empresa, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

Artigo 18.º

Direito à informação

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2 — Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3 — O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamentos;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização de mão-de-obra e do equipamento;
- c) Situação de aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e a sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;
- f) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balançetes trimestrais;
- g) Modalidades de financiamento;
- h) Encargos fiscais e parafiscais;
- i) Projectos de alteração do objecto, do capital social e de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5 — As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, ao conselho de administração da empresa.

6 — Nos termos da lei, o conselho de administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

Artigo 19.º

Obrigatoriedade do parecer prévio

1 — Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT seguintes actos de decisão da empresa:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;

- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- e) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- g) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;
- h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
- i) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
- j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa.

2 — O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias a contar da recepção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.

3 — Nos casos a que se refere a alínea c) do n.º 1, o prazo de emissão de parecer é de cinco dias.

4 — Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

5 — Decorridos os prazos referidos nos n.ºs 2 e 3 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no n.º 1.

Artigo 20.º

Controlo de gestão

1 — O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2 — No exercício do direito do controlo de gestão, a CT pode:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos da empresa e respectivas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;

- d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;
- e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

3 — Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a actividade da empresa, a CT conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa nem com eles se co-responsabiliza.

Artigo 21.º

Processos de reestruturação da empresa

1 — O direito de participar nos processos de reestruturação da empresa deve ser exercido directamente pela CT, quando se trate de reestruturação da empresa.

2 — No âmbito do exercício do direito de participação na reestruturação da empresa, a CT tem:

- a) O direito de ser informada sobre a evolução dos actos subsequentes;
- b) O direito de ser informada sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciarem antes de aprovados;
- c) O direito de reunir com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;
- d) O direito de emitir juízos críticos, sugestões e reclamações junto dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

Artigo 22.º

Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

A CT goza, ainda, dos seguintes direitos, em especial para a defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação.

Artigo 23.º

Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

Artigo 24.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

Artigo 25.º

Tempo para o exercício de voto

1 — Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respectivo.

2 — O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

Artigo 26.º

Plenários e reuniões

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3 — O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Para os efeitos dos n.ºs 2 e 3, a CT comunicará a realização das reuniões aos órgãos da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

Artigo 27.º

Acção da CT no interior da empresa

1 — A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2 — Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

Artigo 28.º

Direito de afixação e distribuição de documentos

1 — A CT tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em

local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2 — A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

Artigo 29.º

Direito a instalações adequadas

A CT tem o direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

Artigo 30.º

Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários ao desempenho das suas atribuições.

Artigo 31.º

Crédito de horas

Para o exercício da sua actividade, cada um dos membros da CT dispõe de um crédito de horas não inferior a vinte e cinco horas mensais.

Artigo 32.º

Autonomia e independência da CT

1 — A CT é independente do órgão de gestão da empresa, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2 — É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e actuação da CT, inserir-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT.

Artigo 33.º

Solidariedade

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade que une todas as organizações dos trabalhadores nos mesmos objectivos fundamentais.

Artigo 34.º

Proibição de actos de discriminação contra os trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acto que vise:

- a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;
- b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

Artigo 35.º

Protecção legal

Os membros da CT gozam da protecção legal reconhecida aos representantes eleitos pelos trabalhadores, em especial a prevista nos artigos 454.º a 457.º do Código do Trabalho.

Artigo 36.º

Personalidade e capacidade judiciária

1 — A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2 — A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei.

3 — A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

4 — A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

5 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 42.º

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 37.º

Sede da CT

A sede da CT localiza-se na sede da empresa.

Artigo 38.º

Composição

1 — A CT é composta por cinco elementos, conforme o artigo 464.º, alínea c), do Código do Trabalho.

2 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

3 — Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, a quem incumbe a organização do novo acto eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

Artigo 39.º

Duração do mandato

O mandato da CT é de três anos.

Artigo 40.º

Perda de mandato

1 — Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2 — A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 38.º, n.º 2.

Artigo 41.º

Delegação de poderes entre membros da CT

1 — É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2 — Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3 — A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

Artigo 42.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros em efectividade de funções.

Artigo 43.º

Coordenação da CT e deliberações

1 — A actividade da CT é coordenada por um secretariado, eleito pela CT de entre os seus membros na primeira reunião após a tomada de posse.

2 — As deliberações da CT são tomadas por maioria simples, com possibilidade de recurso para o plenário de trabalhadores, em caso de empate nas deliberações e se a importância da matéria o exigir.

Artigo 44.º

Reuniões da CT

1 — A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

2 — Podem realizar-se reuniões extraordinárias sempre que:

- a) Ocorram motivos justificativos;
- b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 45.º

Financiamento

1 — Constituem receitas da CT:

- a) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- b) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT;
- c) As contribuições voluntárias de trabalhadores.

2 — A CT submete anualmente à apreciação de plenários as receitas e despesas da sua actividade.

Disposições gerais e transitórias

Artigo 46.º

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral, que se junta.

Regulamento eleitoral para eleição da CT e outras deliberações por voto secreto

Artigo 47.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores que prestem a sua actividade na empresa.

Artigo 48.º

Princípios gerais sobre o voto

1 — O voto é directo e secreto.

2 — É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

3 — A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

Artigo 49.º

Comissão eleitoral

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE), constituída no mínimo por três trabalhadores, um dos quais será presidente, designados pela CT, de entre os seus membros, ou por um mínimo de 100 ou 20% dos trabalhadores da empresa.

2 — Fará parte ainda da comissão eleitoral referida no número anterior um delegado em representação de cada uma das candidaturas apresentadas.

3 — Compete à CE:

- a) Iniciar e dirigir o processo eleitoral;
- b) Afixar as listas com a antecedência prevista antes do acto eleitoral;
- c) Designar os locais em que haverá mesas de voto e o respectivo horário de funcionamento;
- d) Proceder ao apuramento dos resultados eleitorais;
- e) Verificar em definitivo a regularidade das candidaturas;
- f) Apreciar e julgar as reclamações;
- g) Assegurar iguais oportunidades a todas as listas candidatas;
- h) Assegurar o igual acesso ao aparelho técnico e material para o desenvolvimento eleitoral.

4 — Caberá à CE a edição das listas e respectiva distribuição pelos locais usuais de afixação de documentos de interesse para todos os trabalhadores e por todos os locais onde funcionarão as mesas de voto.

Artigo 50.º

Caderno eleitoral

1 — A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação, no prazo de cinco dias úteis após a recepção da cópia

da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na empresa e estabelecimento.

2 — O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimento, à data da convocação da votação.

Artigo 51.º

Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado pela comissão eleitoral com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data.

2 — A convocatória mencionará expressamente a data, o horário, o local e o objecto da votação.

3 — A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue com protocolo.

Artigo 52.º

Candidaturas

1 — Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 20% ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais.

2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3 — As listas devem discriminar os nomes completos, os números dos bilhetes de identidade e respectivas datas de emissão e os locais de trabalho de cinco membros efectivos e de, pelo menos, um suplente, no máximo de três.

4 — As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

5 — As candidaturas são apresentadas até 10 dias antes da data para o acto eleitoral.

6 — A apresentação consiste na entrega da lista à CE, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos da n.º 1 deste artigo, pelos proponentes.

7 — A CE entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

Artigo 53.º

Rejeição de candidaturas

1 — A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2 — A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data da apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3 — As irregularidades detectadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de vinte e quatro horas a contar da respectiva notificação.

4 — As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

Artigo 54.º

Aceitação das candidaturas

1 — Até ao 2.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publicita, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 51.º, a aceitação de candidatura.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 55.º

Campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.

2 — As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

3 — As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efectuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

Artigo 56.º

Local e horário da votação

1 — A votação da constituição da CT e dos projectos de estatutos é simultânea, com votos distintos.

2 — As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar e a não prejudicar o normal funcionamento da empresa ou estabelecimento.

3 — A votação é efectuada durante as horas de trabalho.

4 — A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento.

5 — Os trabalhadores podem votar durante o respectivo horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.

6 — Em empresa com estabelecimentos geograficamente dispersos, a votação realiza-se em todos eles no mesmo dia e horário e nos mesmos termos.

7 — Quando, devido ao trabalho por turnos ou outros motivos, não seja possível respeitar o disposto no número anterior, a abertura das urnas de voto para o respectivo apuramento deve ser simultânea em todos os estabelecimentos.

Artigo 57.º

Laboração contínua e horários diferenciados

1 — A votação decorre durante um dia completo ou mais, de modo que a respectiva duração comporte os períodos de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.

2 — Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm o direito de exercer o voto durante o respectivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo menos trinta minutos antes do começo e sessenta minutos depois do fim.

Artigo 58.º

Mesas de voto

1 — Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.

2 — Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com menos de 10 trabalhadores.

3 — Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, à mesa de voto de estabelecimento diferente.

4 — As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.

5 — Os trabalhadores referidos no n.º 4 têm direito a votar dentro do seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respectivo estabelecimento e, caso contrário, a votar por correspondência.

Artigo 59.º

Composição das mesas de voto

1 — As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto, que dirigem a respectiva votação, ficando, para esse efeito, dispensados da respectiva prestação de trabalho.

2 — Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 60.º

Boletins de voto

1 — O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2 — Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se todos os tiverem.

3 — Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4 — A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5 — A CE envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

Artigo 61.º

Acto eleitoral

1 — Compete a cada mesa de voto dirigir os respectivos trabalhos do acto eleitoral.

2 — Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta, de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem com lacre.

3 — Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4 — As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio.

5 — O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas, e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

6 — A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento que lhes seja atribuído, a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

7 — Os elementos da mesa votam em último lugar.

Artigo 62.º

Votação por correspondência

1 — Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2 — A remessa é feita por carta registada, com indicação do nome do remetente, dirigida à CT da empresa, com a menção «comissão eleitoral», e só por esta pode ser aberta.

3 — O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que enviará pelo correio.

4 — Depois de terem votado os elementos da mesa do local onde funcione a CE, esta procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças o nome do trabalhador, com a menção «voto por correspondência», e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa, que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

Artigo 63.º

Significado dos votos

1 — Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2 — Considera-se voto nulo o do boletim de voto:

- a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
- b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinala inequivocamente a vontade do votante.

4 — Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 65.º ou seja recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

Artigo 64.º

Abertura das urnas e apuramento

1 — A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta, que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas.

3 — Os votantes devem ser identificados e registados em documento próprio, com termos de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as folhas pelos membros da mesa, o qual constitui parte integrante da acta.

4 — Uma cópia de cada acta referida no n.º 2 é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data do apuramento respectivo.

5 — O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela CE.

6 — A CE, seguidamente, proclama os eleitos.

Artigo 65.º

Registo e publicidade

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2 — A CE deve, no mesmo prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da CT, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das actas da CE e das mesas de voto, acompanhadas do registo dos votantes.

3 — A CT só pode iniciar as respectivas actividades depois da publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 66.º

Recursos para impugnação da eleição

1 — Qualquer trabalhador com o direito a voto tem direito de impugnar a eleição, com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2 — O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que aprecia e delibera.

3 — O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no n.º 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

4 — O requerimento previsto no n.º 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis, e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5 — O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no número anterior.

6 — Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

7 — Só a propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

Artigo 67.º

Destituição da CT

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2 — Para a deliberação de destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.

3 — A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20% ou 100 trabalhadores da empresa.

4 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data da recepção do requerimento.

5 — O requerimento previsto no n.º 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6 — A deliberação é precedida de discussão em plenário.

7 — No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

Artigo 68.º

Aprovação e alteração dos estatutos

À aprovação e alteração dos estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, as normas referentes ao processo de votação para eleição dos membros da CT.

Artigo 69.º

Outras deliberações por voto secreto

As normas referentes ao processo de votação para eleição dos membros da CT aplicam-se também, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Registados em 12 de Março de 2007, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 5, alínea *a*), da Lei n.º 33/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 16/2007, a fl. 113 do livro n.º 1.

II — IDENTIFICAÇÃO

...

III — ELEIÇÕES

Comissão de Trabalhadores da BP Portugal — Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, S. A. — Eleição em 18 de Janeiro de 2007, para o mandato de três anos.

Efectivos:

Jorge Manuel Chincho Macedo, bilhete de identidade n.º 5033086, de 23 de Março de 2006.

Abel Manuel Mendes Aleixo de Pina, bilhete de identidade n.º 6473639, de 21 de Novembro de 2003.

Joaquim Manuel Marques Gonçalves, bilhete de identidade n.º 3670417, de 7 de Novembro de 2006.

Jorge Manuel Lopes Antunes, bilhete de identidade n.º 6273030, de 19 de Novembro de 2002.

Maria Manuela Lopo Coelho Morais, bilhete de identidade n.º 2353887, de 25 de Outubro de 2006.

Suplentes:

João Carlos Simões da Cruz de Brito Montez, bilhete de identidade n.º 8720353, de 26 de Dezembro de 2002.

Joaquim António dos Santos Pina Leal, bilhete de identidade n.º 6007648, de 29 de Setembro de 2005.

Pedro Miguel Miranda Fernandes, bilhete de identidade n.º 10983782, de 18 de Março de 2003.

Registados em 12 de Março de 2007, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea *b*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 17/2007, a fl. 113 do livro n.º 1.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

Dystar Anilinas Têxteis, Unipessoal, L.^{da}

Nos termos da alínea *a*) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida, recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 26 de Fevereiro de 2007, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa Dystar Anilinas Têxteis, Unipessoal, L.^{da}:

«Pela presente comunicamos a VV. Ex.^{as}, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, que no dia 8 de Junho de 2007 realizar-se-á na empresa abaixo identificada o acto eleitoral com vista

à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, conforme o disposto nos artigos 265.º e seguintes da Lei n.º 35/2004 e no artigo 277.º da Lei n.º 99/2003:

Nome completo da empresa — Dystar Anilinas Têxteis, Unipessoal, L.^{da};
Morada — Estrada Nacional n.º 249, quilómetro 15, 2725-397 Mem Martins;
Actividade — comércio por grosso de produtos químicos;
Contribuinte n.º 503443182;
CAE 51550.»

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 2007, nos termos do artigo 267.º do Código do Trabalho, em 6 de Março de 2007.

GRANDUPLA — Fábrica de Plásticos, S. A.

Nos termos da alínea *a*) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxteis e Indústrias Diversas, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida, recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 21 de Fevereiro de 2007, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa GRANDUPLA — Fábrica de Plásticos, S. A.:

«Conforme estipulado na regulamentação do Código do Trabalho, Lei n.º 35/2004, artigo 266.º, vimos comunicar que vamos proceder à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, na empresa GRANDUPLA — Fábrica de Plásticos, S. A., em Pêro Neto, Marinha Grande, nos dias 30 e 31 de Maio de 2007.»

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 2007, nos termos do artigo 267.º do Código do Trabalho, em 6 de Março de 2007.

SN Maia — Siderurgia Nacional, S. A.

Nos termos do artigo 267.º, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Norte — STIMMN, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 266.º da lei supra-referida, recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 5 de Março de 2007, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

«O Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Norte vem, ao abrigo do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, e em nome dos trabalhadores por si representados da empresa SN Maia — Siderurgia Nacional, S. A., São Pedro Fins, 4445 Ermesinde [informar] que se vai realizar a respectiva eleição no dia 4 de Junho de 2007.»

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 2007, nos termos do artigo 267.º do Código do Trabalho, em 12 de Março de 2007.

Grohe Portugal — Componentes Sanitários, L.ª

Nos termos do artigo 267.º, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo STIMMDAVG — Sindicato dos Trabalha-

dores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida, recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 7 de Março de 2007, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa Grohe Portugal — Componentes Sanitários, L.ª:

«Nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, o STIMMDAVG informa VV. Ex.ªs que vai levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores na área da saúde, higiene e segurança no trabalho (SHST) da empresa Grohe Portugal — Componentes Sanitários, L.ª, sita na Zona Industrial do Areeiro, 3850-200 Albergaria-a-Velha, no dia 30 de Maio de 2007.»

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 26 de Março de 2007, nos termos do artigo 267.º do Código do Trabalho, em 8 de Março de 2007.

GE Power Controls, Unipessoal, L.ª

Nos termos da alínea *a*) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores da empresa GE Power Controls, Unipessoal, L.ª, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida, recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 2 de Março de 2007, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST), a realizar dia 23 de Maio de 2007:

«Nos termos e para efeitos no n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, Bernardo Silva, João Melo e Paulo Eleutério informam VV. Ex.ªs, que vão levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores na área de saúde, higiene e segurança (SHST) na empresa GE Power Controls, Unipessoal, L.ª, sita na Rua de Camilo Castelo Branco, 80, 4401-601 Vila Nova de Gaia, no dia 23 de Maio de 2007.»

(Seguem-se as assinaturas de 108 trabalhadores.)

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 26 de Março de 2007, nos termos do artigo 267.º do Código do Trabalho, em 9 de Março de 2007.

Blaupunkt — Auto-Rádio Portugal, L.ª

Nos termos da alínea *a*) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo STIEN — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida,

recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 21 de Fevereiro de 2007, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa Blaupunkt — Auto-Rádio Portugal, L.^{da}:

«Nos termos e para os efeitos do n.º 1 do artigo 266.º da regulamentação do Código de Trabalho, convocam-se todos os trabalhadores da empresa Blaupunkt — Auto-Rádio Portugal, L.^{da}, a participar na eleição dos representantes dos trabalhadores em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, a realizar no dia 5 de Junho de 2007, para o mandato do triénio de 2007-2010.»

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 2007, nos termos do artigo 267.º do Código do Trabalho, em 8 de Março de 2007.

Fhest Componentes, L.^{da}

Nos termos da alínea *a*) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo STIEN — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida, recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 21 de Fevereiro de 2007, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa Fhest Componentes, L.^{da}:

«Nos termos e para os efeitos do n.º 1 do artigo 266.º da regulamentação do Código de Trabalho, convocam-se todos os trabalhadores da empresa Fhest Componentes,

L.^{da}, a participar na eleição dos representantes dos trabalhadores em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, a realizar no dia 5 de Junho de 2007, para o mandato do triénio de 2007-2010.»

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 2007, nos termos do artigo 267.º do Código do Trabalho, em 8 de Março de 2007.

Indústrias Metálicas Veneporte, S. A.

Nos termos do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores da empresa Indústrias Metálicas Veneporte, S. A., ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida, recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 8 de Março de 2007, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST):

«O acto eleitoral decorrerá no dia 11 de Junho de 2007, nas instalações fabris da referida empresa, sita no lugar do Vale Grande, freguesia de Aguada de Cima, concelho de Águeda, distrito de Aveiro, entre as 8 horas e as 18 horas e 30 minutos.»

(Seguem-se as assinaturas de 143 trabalhadores.)

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 2007, nos termos do artigo 267.º do Código do Trabalho, em 12 de Março de 2007.

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

VESTASPOR — Serviços de Tecnologia Eólica, L.^{da} — Eleição em 8 de Agosto de 2006, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2006.

António Manuel Martins Pereira Cardoso, bilhete de identidade n.º 8073183, de 3 de Maio de 2000, de Coimbra.

Registados em 7 de Março de 2007, nos termos do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 9/2007, a fl. 13 do livro n.º 1.

Sthor Portugal — Companhia Industrial Têxtil, L.^{da} — Eleição em 17 de Fevereiro de 2007, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 22 de Novembro de 2007.

Efectivos:

Joaquim Carlos Silva Castro, bilhete de identidade n.º 8733064, de 26 de Maio de 2003, de Lisboa.
Alfredo Moreira Lobo, bilhete de identidade n.º 7786769, de 24 de Agosto de 2001, de Lisboa.

Raul Manuel Sampaio Conceição, bilhete de identidade n.º 11306316, de 12 de Outubro de 2004, de Lisboa.

Suplentes:

Carlos Manuel Fernandes Carneiro, bilhete de identidade n.º 9532454, de 24 de Março de 2003, de Lisboa.

José Maria Bezerra Rodrigues, bilhete de identidade n.º 6880260, de 24 de Maio de 2001, de Lisboa.
Bernardino Martins Abreu, bilhete de identidade n.º 6529048, de 10 de Novembro de 1998, de Lisboa.

Registados em 8 de Março de 2007, nos termos do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 10/2007, a fl. 13 do livro n.º 1.