

CAPÍTULO I

Âmbito, Área e Vigência

Cláusula 1ª

Âmbito e Área

- 1 – O presente contrato colectivo de trabalho, doravante simplesmente designado por CCT, obriga, por um lado, as entidades proprietárias das Escolas Profissionais, representadas pela outorgante Associação Nacional do Ensino Profissional (ANESPO) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço naquelas Escolas representados pelas Associações Sindicais outorgantes, **abrangendo x empregadores e y trabalhadores;**
- 2 – Para efeitos do presente CCT, entende-se por Escolas Profissionais os estabelecimentos de ensino privado **que ministram cursos profissionais;**
- 3 – O presente CCT aplica-se em todo o território nacional.

Cláusula 2ª

Vigência

- 1 – O presente CCT entrará em vigor após a sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego **e terá uma vigência mínima de 2 anos;**
- 2 – As remunerações mínimas das tabelas salariais **e as cláusulas de expressão pecuniária** produzem efeitos a partir de 01 de **Setembro** de 2006 **e serão revistas anualmente;**
- 3 – **O presente CCT manter-se-á em vigor até ser substituído por novo instrumento de regulação colectiva de trabalho.**

Cláusula 3ª

Denúncia e Revisão

- 1 – O presente CCT pode ser denunciado por qualquer dos outorgantes mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, com uma antecedência de, pelo menos, três meses da data do termo de vigência;
- 2 – Com a denúncia, deve ser apresentada uma proposta negocial de revisão, **devendo a outra parte responder no prazo de 30 dias, contados a partir da data da sua recepção;**
- 3 – As negociações terão início nos **15** dias seguintes à recepção da resposta à proposta.

Cláusula 4ª

Manutenção de Regalias

Com salvaguarda do entendimento de que o presente 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

Cláusula 5ª ***Deveres dos empregadores***

São deveres **do empregador**:

- a) Cumprir as disposições do presente CCT;
- b) Atribuir a cada trabalhador trabalho compatível com a respectiva categoria profissional;
- c) Prestar aos trabalhadores e aos organismos competentes, nomeadamente departamentos oficiais e associações sindicais, os elementos de informação por estes solicitados e relativos ao cumprimento de obrigações resultantes do presente CCT;
- d) Dispensar das actividades profissionais os trabalhadores que sejam dirigentes sindicais ou delegados sindicais, quando no exercício de funções inerentes a estas qualidades e dentro dos limites estabelecidos na lei;
- e) Passar **ao trabalhador, a pedido deste e em 10 dias úteis**, certificado de tempo de serviço **conforme a legislação em vigor**;
- f) **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**;
- g) Proceder à cobrança das quotizações sindicais, mediante dedução no salário respectivo, àqueles trabalhadores que, mediante declaração formal junto do sindicato e da entidade patronal, assim o requeiram e autorizem;
- h) Proporcionar aos trabalhadores condições que lhes facilitem o acesso e a frequência de cursos de formação, reciclagem ou aperfeiçoamento profissional de reconhecido interesse para o exercício da sua actividade profissional;
- i) **Instalar os seus trabalhadores em boas condições de higiene e segurança**;
- j) **Proporcionar aos trabalhadores o apoio técnico, material e documental necessários ao exercício da sua actividade**.

Cláusula 6ª ***Deveres dos trabalhadores***

1 – São deveres gerais dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições do presente CCT;
- b) Exercer, com competência, zelo e dedicação, as funções que lhes sejam confiadas;
- c) Zelar pela preservação e uso adequado das instalações e dos equipamentos;
- d) Cumprir as normas de saúde, higiene e segurança no trabalho aplicáveis;
- e) Participar na organização do projecto educativo e das actividades educativas, bem como assegurar a concretização e realização destes;
- f) Prestar, verbalmente ou por escrito, conforme for definido pelo competente órgão pedagógico da escola, as informações de que disponha sobre alunos;

- g) Participar em acções de formação profissional;
- h) Assistir, até ao termo do ano escolar, às acções de formação profissional, reciclagem e aperfeiçoamento que lhe sejam proporcionadas.
- i) Colaborar com todos os intervenientes no processo educativo, favorecendo a criação e o desenvolvimento de relações de respeito mútuo, em especial entre docentes, alunos, encarregados de educação e pessoal não docente, não contribuindo, de modo algum, para a distorção do modelo funcional adoptado pelo estabelecimento;

2 – São deveres específicos dos professores e formadores:

- a) Gerir o processo de ensino/aprendizagem com observância dos programas definidos, **do Projecto Educativo**, das directrizes estabelecidas no Regulamento Interno da Escola e das orientações emanadas dos órgãos de direcção pedagógica do estabelecimento;
- b) Aceitar, até ao termo do ano escolar, sem agravamento do horário normal de trabalho, o serviço de aulas ou de exames, mesmo se referentes a turmas que hajam leccionado ou que tenham deixado de poder ser assegurados pelos adequados elementos do corpo docente, em virtude de se encontrarem em serviço oficial ou sindical;
- c) 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;
- d) Aceitar a nomeação para serviço de exames;
- e) Acompanhar, dentro do seu horário e a título de assistência pedagógica, os seus alunos em exames oficiais;
- f) Assistir às reuniões escolares marcadas pela direcção do estabelecimento, desde que a marcação não colida com obrigação inadiáveis 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;
- g) Prestar, verbalmente ou por escrito, conforme for definido pelo conselho de turma ou pela comissão pedagógica da escola, as informações de que disponha sobre alunos;
- h) Prestar, verbalmente ou por escrito, conforme solicitado pelo órgão competente, informações específicas sobre conhecimentos que haja adquirido em cursos de formação ou de reciclagem a que se refere a alínea **h)** da cláusula **5ª** e as alíneas g) e h) do nº 1 desta cláusula;

3– O docente incumbido das tarefas a que se refere a alínea **b)** do número precedente, deve ser informado com, pelo menos, 24 horas de antecedência do início das mesmas, salvo quando a ausência do docente impedido não for conhecida ou previsível.

Cláusula 7ª

Garantias dos trabalhadores

1- É vedado **ao empregador**:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias previstas na lei ou neste CCT;
- b) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos **pelo empregador** ou terceiros, por **ele** indicados;

c) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo quando a transferência não cause ao trabalhador prejuízo sério ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento, devendo o empregador, nestes casos, custear sempre as despesas feitas pelo trabalhador que sejam directamente impostas pela transferência;

d) Explorar, com fins lucrativos, cantinas, refeitórios, economatos ou quaisquer estabelecimentos destinados ao fornecimento de bens ou à prestação de serviços, exclusivamente para os seus trabalhadores;

e) Forçar, ou voluntariamente induzir o trabalhador a praticar actos contrários à ética e deontologia profissional;

f) Advertir, admoestar ou censurar em público qualquer trabalhador, em especial perante alunos e/ou respectivos familiares;

g) Interferir em aspectos da actividade pedagógica, sem prejuízo das orientações e verificações que constituem competência específica e própria da direcção pedagógica;

h) Impor a obrigação de leccionar em instalações que não hajam sido aprovadas pelo M.E.;

i) Impedir a presença, no estabelecimento, dos trabalhadores investidos de funções sindicais em reuniões cuja realização haja sido previamente comunicada, nos termos da lei;

j) Baixar a categoria profissional aos seus trabalhadores;

l) Lesar os interesses patrimoniais do trabalhador;

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

n) Não atender aos direitos e/ou regalias já adquiridos pelo trabalhador, nos casos em que este transite entre estabelecimentos de ensino que sejam pertença, no todo ou em parte, **do mesmo empregador.**

Cláusula 8ª

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 6 meses de duração do contrato, devendo o número de horas ser proporcional àquela duração;**
- 3 - **A formação deve abranger, em cada ano, pelo menos 20% dos trabalhadores com contrato sem termo;**
- 4 - **Todos os trabalhadores têm direito a 35 horas de formação profissional certificada em cada ano;**
- 5 - **O número de horas de formação a que os docentes e/ou formadores têm direito deve ser proporcional ao respectivo período normal de trabalho semanal;**
- 6 - **Os trabalhadores contratados a termo têm direito a formação após 6 meses de duração, inicial ou renovada, do contrato, de acordo com os seguintes limites:**
 - a) **Se o contrato durar menos de 1 ano, a formação corresponde a um número de horas igual a 1% do período normal de trabalho;**
 - b) **Se o contrato durar entre 1 e 3 anos, a formação corresponde a um número de horas igual a 2% do período normal de trabalho;**

- c) Se o contrato durar mais de 3 anos, a formação corresponde a um número de horas igual a 3% do período normal de trabalho;
- 7 – Sempre que haja interesse para o estabelecimento de ensino e para o trabalhador, pode ocorrer a antecipação, até ao máximo de 3 anos, do número de horas anuais de formação, nomeadamente nos casos em que o empregador proporcione formação inicial ao trabalhador para adaptação ao posto de trabalho;
- 8 - Os trabalhadores contratados a termo parcial têm direito a formação, devendo o número de horas ser proporcional ao respectivo período normal de trabalho semanal;
- 9 – Os trabalhadores podem frequentar, por iniciativa sua, acções de formação desde que tal seja previamente acordado com o empregador;
- 10 – O incumprimento do disposto nos números anteriores confere ao trabalhador um crédito correspondente ao valor da formação que devia ter sido realizada;
- 11 – Sempre que o trabalhador adquira nova qualificação profissional ou grau académico, por aprovação em curso de formação profissional ou escolar, com interesse para o estabelecimento de ensino, tem preferência no preenchimento de vagas a ocorrer, de acordo com a formação adquirida;
- 12 – O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito à retribuição e conta como tempo de serviço efectivo.

Cláusula 9ª

Transmissão e extinção do estabelecimento

1 – Em caso de transmissão de exploração, os contratos de trabalho continuam com o empregador adquirente;

2 – Se, porém, os trabalhadores não preferirem que os seus contratos continuem com o empregador adquirente, poderão os mesmos manter-se com o empregador transiente se este continuar a exercer a sua actividade noutra exploração ou estabelecimento, desde que haja vagas;

3 – O empregador 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;

4 – 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;

5 – No caso de o estabelecimento cessar a sua actividade, o empregador pagará aos trabalhadores as indemnizações previstas na lei, salvo em relação àqueles que, com o seu acordo, o empregador transferir para outra firma ou estabelecimento, aos quais deverão ser garantidas, por escrito, pela empresa cessante e pela nova, todos os direitos decorrentes da sua antiguidade naquela cuja actividade haja cessado;

6 – 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.

CAPÍTULO III Admissão, Acesso, Categorias Profissionais e Carreiras

Cláusula 10^a

Condições de admissão e de acesso

As condições de admissão e de acesso para cada um dos grupos profissionais são as constantes do Anexo II.

Cláusula 11^a

Profissões, Categorias Profissionais e Promoções

- 1 – Os trabalhadores abrangidos pela presente CCT serão obrigatoriamente classificados segundo as funções efectivamente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes do Anexo I;
- 2 – Ao trabalhador que exerça, com carácter regular, funções inerentes a diversas categorias profissionais, é devida a retribuição fixada para a categoria mais elevada daquelas;
- 3 – A pedido das associações sindicais ou patronais, dos trabalhadores, das entidades patronais interessadas, ou mesmo officiosamente, poderá a Comissão constituída nos termos da cláusula 67^a criar novas profissões ou categorias profissionais, as quais, após publicação no Boletim do Trabalho e Emprego, constituirão parte integrante da presente CCT;
- 4 – A deliberação da Comissão que cria a nova profissão ou categoria profissional, deverá obrigatoriamente fixar o respectivo nível na tabela de remunerações mínimas;
- 5 – Na promoção de trabalhadores, salvo o disposto no Anexo II desta CCT, quanto a promoções automáticas, as entidades patronais deverão ter em atenção os seguintes indicadores: Maior competência e desempenho profissional, melhores habilitações técnico-profissionais, melhores habilitações académicas e maior antiguidade.

Cláusula 12^a

Período experimental

1- **Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:**

- a) **60 dias para a generalidade dos trabalhadores;**
- b) **90 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;**
- c) **180 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.**

2- **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 de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

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 denunciar o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de invocação de causa justa, não havendo direito a indemnização;

5- Tendo o período experimental durado mais de 30 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias;

6- O disposto nos números anteriores não é aplicável, entendendo-se que a admissão é desde o início definitiva, quando o trabalhador for admitido em resultado do interesse e conhecimento específico da sua qualidade profissional, tendo, para isso, rescindido o contrato de trabalho a que se encontrava vinculado.

Cláusula 13ª

Contratação a termo

1 – O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias e de carácter excepcional previstas na lei;

2 – Será considerada nula e de nenhum efeito, por iludir as disposições dos contratos sem termo, a celebração de contratos a termo, entre os empregadores e trabalhadores sujeitos ao presente CCT, se forem celebrados com trabalhadores que anteriormente estivessem vinculados ao mesmo empregador através de contrato por tempo indeterminado;

3 – A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de contrato de trabalho a termo impede uma nova admissão 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 esse período ser inferior a três meses;

4 – 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;

5- Exceptua-se do número anterior a contratação a termo para:

a) Substituição temporária de trabalhador;

b) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro.

6- Os direitos e deveres dos trabalhadores com contrato a termo são iguais aos dos trabalhadores com contrato sem termo, salvas as especificidades inerentes ao contrato;

7- Considera-se sem termo o contrato em que falte a redução a escrito dos elementos de identificação, categoria profissional, retribuição, local e horário de trabalho, início e termo estipulado, motivo justificativo da sua celebração nos termos da lei vigente e data da celebração;

8- No termo dos prazos máximos estabelecidos na lei para este tipo de contrato, o mesmo passará a contrato sem termo, salvo se até 8 dias do termo deste prazo, o empregador comunicar por escrito ao trabalhador a sua caducidade;

9- Nas admissões para o quadro permanente para idênticas funções, em igualdade de condições, será dada preferência aos trabalhadores que prestam serviço no estabelecimento de ensino com contratos a termo.

Cláusula 14ª

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, pela classificação de bom e efectivo serviço e pelas prescrições constantes dos Anexos I, II e III;

2 – A progressão nos níveis de vencimento produz efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da verificação das condições previstas no número anterior;

3 – A aquisição de grau superior ou equiparado, que de acordo com a legislação em vigor, determine reclassificação na carreira do docente, produzirá efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte à data da **sua conclusão, desde que o docente o comprove**;

4 – Para efeitos do presente CCT e **enquanto não forem definidos, pelas partes**, critérios de avaliação de desempenho, ter-se-á como bom e efectivo serviço o prestado **por qualquer** trabalhador no cumprimento dos seus deveres profissionais;

5 – Quando, no decurso do ano lectivo, for aplicada ao trabalhador qualquer sanção disciplinar, nomeadamente de repreensão registada, de sanção pecuniária, de suspensão do trabalho com perda de retribuição, ou de despedimento com justa causa, considera-se que o serviço prestado pelo trabalhador, nesse ano, não foi bom, nem efectivo, para efeitos de progressão na carreira;

6 – A progressão salarial dos professores e formadores das Escolas Profissionais desenvolve-se de acordo com o fixado no Anexo III;

7 – Para efeitos de progressão nos vários níveis de vencimento dos professores, formadores e psicólogos, contar-se-á como tempo de serviço não apenas o prestado no mesmo estabelecimento de ensino ou em estabelecimentos de ensino pertencentes à mesma entidade patronal, mas igualmente o tempo de serviço prestado noutros estabelecimentos de ensino, particular ou público, se devidamente comprovado e classificado e sem oposição da lei.

Cláusula 15ª

Profissionalização em serviço

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;

2 – 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 dá 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 partir de 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.

CAPÍTULO IV

Exercício da Actividade Sindical no Estabelecimento

Cláusula 16^a

Exercício da actividade sindical

1 – **Ao empregador** é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço;

2 – Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver a actividade sindical no estabelecimento, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais;

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 – Não pode ser impedida a presença no estabelecimento dos trabalhadores investidos de funções sindicais, em reuniões cuja realização haja sido previamente comunicada, nos termos da lei;

6 – Os dirigentes sindicais ou os seus representantes, devidamente credenciados, podem ter acesso às instalações do estabelecimento, desde que seja dado conhecimento prévio **ao empregador**, ou a quem **o** substitua ou represente, do dia, hora e assunto a tratar.

Cláusula 17^a

Número de delegados sindicais

O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos nas cláusulas 16^a e 17^a é o seguinte:

- a) **Estabelecimentos com menos de 50 trabalhadores sindicalizados – 1;**
- b) **Estabelecimentos com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados – 2;**

c) **Estabelecimentos com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados – 3;**

d) **Estabelecimentos com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados – 6;**

Cláusula 18ª

Comunicação ao empregador

1 – Os sindicatos obrigam-se a comunicar **ao empregador** a identificação dos delegados sindicais que os representam na empresa, bem como dos membros nas comissões sindicais na empresa, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais;

2 – Existindo comissão intersindical de delegados, aplicar-se-lhes-á igualmente o disposto no n.º 1 podendo, contudo, a referida comunicação ser efectuada por apenas um dos sindicatos desde que anexe documento comprovativo da ratificação da composição da comissão;

3 – Igual procedimento deverá ser observado nas situações de cessação de funções ou de substituição dos representantes referidos no n.º 1.

Cláusula 19ª

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1 – Os dirigentes sindicais, elementos das comissões sindicais e intersindicais no estabelecimento, delegados sindicais e trabalhadores com funções sindicais ou em instituições de previdência têm o direito a exercer normalmente as correspondentes funções, sem que tal possa constituir impedimento ao normal desenvolvimento da sua carreira profissional ou da melhoria da sua remuneração, bem como injustificada alteração de serviço ou de horário de trabalho;

2 – Os delegados sindicais têm o direito a afixar, no interior do estabelecimento e em local para o efeito destinado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo, em qualquer dos casos, do normal e regular funcionamento do estabelecimento e sempre tendo em atenção tratar-se de estabelecimento de ensino.

Cláusula 20ª

Crédito de horas para o exercício de funções sindicais

1 – Cada delegado sindical dispõe, para o exercício de funções sindicais, de um crédito de **horas não inferior a 8 ou 5 mensais, conforme se trate ou não de delegado que faça parte da comissão intersindical, respectivamente;**

2 – Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão comunicá-lo **ao empregador**, ou a quem **o** substitua, com uma antecedência de 24 horas, salvo comprovada urgência ou justificada impossibilidade;

3 – O dirigente sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito não inferior a 4 dias por mês;

4 – Os trabalhadores dispõem de um crédito anual de **6** dias úteis para, com observância das normas regulamentares de funcionamento do estabelecimento de ensino, frequentarem cursos ou assistirem a reuniões, colóquios, conferências e congressos convocados pelas associações sindicais que os representam;

5 – Quando pretendam exercer o direito previsto no número anterior, os trabalhadores comunicarão tal intenção **ao empregador**, ou quem **o** substitua, com uma antecedência mínima de 24 horas;

6 – O crédito de horas referido nos números anteriores, respeita ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

Cláusula 21ª

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 **15** horas em cada ano, desde que assegurem os serviços de natureza urgente;

3 – Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar **ao empregador** respectivo **o** ou a quem **o** represente, com a antecedência mínima de 24 horas, 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 do estabelecimento podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida **ao empregador** ou seu representante, com a antecedência mínima de 12 horas.

Cláusula 22ª

Cedência de instalações

1 – **Os empregadores** cederão as instalações convenientes para as reuniões previstas na cláusula precedente;

2 – Nos estabelecimentos com **50** ou mais trabalhadores, **o empregador** 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;

3 – Nos estabelecimentos com menos de **50** trabalhadores, **o empregador** colocará à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local para o exercício das suas funções.

Cláusula 23ª

Organização do horário de dirigentes e de delegados sindicais

1 – Os dirigentes 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 – Na organização dos horários dos trabalhadores membros das direcções sindicais, docentes ou não docentes, serão tomadas em conta as sugestões apresentadas pelos respectivos sindicatos;

3 – Na elaboração dos horários a atribuir aos restantes membros dos corpos gerentes das associações sindicais de professores, aos seus delegados sindicais e restantes

trabalhadores, ter-se-ão em conta as tarefas por eles desempenhadas no exercício das respectivas actividades sindicais.

Cláusula 24^a
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 da quota e o sindicato em que o trabalhador se encontra inscrito;

3 – Uma cópia da declaração referida no n.º 1 deverá ser enviada ao sindicato e ao estabelecimento de ensino respectivo, podendo a remessa a este ser efectuada por intermédio do sindicato;

4 – O montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para este efeito, devidamente preenchidos, onde conste o nome do estabelecimento de ensino, o mês e o ano a que se referem as quotas, o nome dos trabalhadores por ordem alfabética, o número de sócio do sindicato, o vencimento mensal e respectiva quota, bem como a eventual situação de baixa ou cessação do contrato, quando for o caso.

Cláusula 25^a
Greve

Os direitos e as obrigações referentes ao exercício da greve são os que a lei consignar para o caso em concreto.

CAPÍTULO V
Duração e organização do tempo de trabalho

Secção I
Horário de trabalho, trabalho suplementar e trabalho nocturno

Cláusula 26^a
Tempo de trabalho

Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está a desempenhar a actividade ou permaneca adstrito à realização da prestação.

Cláusula 27^a

Duração do tempo de trabalho dos trabalhadores com funções docentes

- 1- O período normal de trabalho semanal é desenvolvido ao longo de cinco dias;
- 2- A duração semanal do tempo de trabalho dos trabalhadores com funções docentes é de 35 horas, compreendendo estas uma componente lectiva e uma não-lectiva;
- 3- A duração semanal do tempo de trabalho correspondente à componente lectiva é, em média anual, de **20** horas semanais, podendo variar entre as **18** e as **22** horas;
- 4- Por acordo das partes, a duração semanal do tempo de trabalho correspondente à componente lectiva pode ser elevado até **30** horas semanais sendo, neste caso, a

retribuição calculada multiplicando o número de horas lectivas pelo valor hora semanal;

5- A componente não-lectiva abrange o trabalho a nível individual e a nível do estabelecimento de ensino com vista à realização do Projecto Educativo da Escola;

6- A componente não-lectiva a nível de estabelecimento de ensino é destinada a reuniões e à preparação de actividades escolares e tem a duração de 5 horas semanais;

7- A componente não-lectiva a nível individual é gerida pelo docente, tem a duração de 10 horas e é destinada à preparação das aulas, à avaliação do processo ensino-aprendizagem e à elaboração de estudos e de trabalhos de investigação de natureza pedagógica ou científico-pedagógica;

8- As reuniões de avaliação, o serviço de exames e uma reunião trimestral com os encarregados de educação fazem parte do tempo referente à componente não-lectiva, devendo prioritariamente ser utilizada a componente não-lectiva a nível de estabelecimento.

Cláusula 28ª

Redução do horário lectivo e docentes com funções especiais

1- Quando nos estabelecimentos de ensino forem atribuídas aos professores funções de Orientador Educativo de Turma, Coordenador de Curso, ou outras funções de coordenação e/ou acompanhamento pedagógico, os respectivos horários serão reduzidos, no mínimo, de **3 horas por cada cargo ou função;**

2- As horas referidas no número precedente integram o tempo e o horário de trabalho lectivo normal não podendo, a qualquer título, mesmo quando excedido o limite estabelecido no n.º 3 da Cláusula 27ª, ser consideradas como extraordinárias;

3- O horário lectivo a que estão sujeitos os docentes é sucessivamente reduzido de 2 horas, de 5 em 5 anos, até ao máximo de 8 horas, logo que os docentes atinjam 40 anos de idade e 10 de serviço docente, 45 de idade e 15 de serviço docente, 50 anos de idade e 20 de serviço docente e 55 anos de idade e 21 de serviço docente;

4- Aos docentes que atingirem 26 anos de serviço será atribuída a redução máxima do horário lectivo, independentemente da idade;

5- As reduções de horário lectivo previstas nos números anteriores produzem efeitos no início do ano escolar seguinte ao da verificação dos requisitos exigidos.

Cláusula 29ª

Duração do tempo de trabalho dos outros trabalhadores

1- Para os trabalhadores não referidos nas duas cláusulas precedentes, **é o seguinte** o período normal de trabalho semanal:

a) Psicólogos – 35 horas, sendo 23 de atendimento directo.

Por atendimento directo entende-se todas as actividades com os alunos, os pais e os técnicos que se destinam à observação, diagnóstico, aconselhamento e terapia. As restantes 12 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) Terapeuta da fala – 25 horas de atendimento directo e 5 horas destinadas a reuniões e coordenação do trabalho;

c) Técnico de serviço social – 35 horas, sendo 27 de intervenção directa. As restantes 8 horas destinam-se à preparação de actividades, bem como à formação contínua e a actualização;

d) Restantes trabalhadores – 38 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 8.00 horas nem terminar depois das 24.00 horas;

4. Para os motoristas e vigilantes adstritos ao serviço de transportes de alunos, poderá ser ajustado um horário móvel entre cada trabalhador e o empregador respectivo, segundo as necessidades do estabelecimento. Os vigilantes adstritos aos transportes têm um horário idêntico aos motoristas.

Cláusula 30ª

Regras quanto à elaboração do horário dos trabalhadores docentes

1- Aos trabalhadores docentes será assegurado um período de trabalho lectivo semanal médio igual ao que hajam praticado no ano lectivo imediatamente anterior;

2- O disposto no número anterior não é aplicável aos docentes cujo número de horas de trabalho semanal seja superior aos mínimos dos períodos normais estabelecidos na Cláusula **27ª** do presente CCT;

3- Sem prejuízo do disposto nos **números anteriores**, quando não for possível assegurar a um docente o período de trabalho lectivo semanal que teve no ano anterior, em consequência de alteração de curriculum ou diminuição do tempo de docência de uma disciplina, por determinação do Ministério da Educação ou por inexistência de alunos à frequência, **ser-lhe-á assegurado, se nisso manifestar interesse, o mesmo número de horas de trabalho semanal que no ano transacto, sendo as horas remanescentes da sua actividade normal aplicadas em actividades para-escolares a determinar pela direcção do estabelecimento;**

4- A organização do horário dos professores será a que resultar da elaboração dos horários das aulas e de actividades de coordenação e/ou acompanhamento pedagógico, tendo em atenção as exigências do ensino e as disposições legais aplicáveis, para efeitos de completamento do horário;

5- Uma vez atribuído, o horário considera-se em vigor dentro das horas por ele ocupadas até à conclusão do ano escolar, podendo variar nos termos do número 3 da Cláusula 27ª 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 do professor;

6- Os professores e formadores que sejam submetidos a horários **incompletos**, têm prioridade sobre os outros no aumento do horário, desde que possuam os requisitos legais exigíveis;

7- Por cada período de aulas, de manhã, de tarde ou à noite, o professor não poderá ter, dentro de cada estabelecimento, intervalo sem aulas que exceda uma hora, até ao máximo de duas horas semanais;

8- Qualquer hora de intervalo para além dos limites fixados no número anterior será paga como hora lectiva normal e contará no horário semanal, mas obrigará o docente a exercer durante esse período tarefas inerentes às suas funções;

9- O empregador não poderá impor ao professor um horário que ocupe os três períodos de aulas, manhã, tarde e noite;

10- Se por motivo de serviço oficial, de carácter pedagógico e devidamente comprovado, decorrente de obrigações contraídas previamente ao início do ano lectivo, as quais lhe sejam impostas independentemente da sua iniciativa, o professor estiver impossibilitado de cumprir o horário estabelecido, poderá exigir a redução, de harmonia com as necessidades daquele serviço.

Cláusula 31^a

Intervalos de descanso

- 1- Nenhum período de trabalho consecutivo poderá exceder cinco horas;
- 2- Os intervalos de descanso resultantes da aplicação do número anterior não poderão ser inferiores a uma hora, **nem superiores a duas horas;**
- 3- O previsto nos números anteriores poderá ser alterado, mediante acordo expresso do trabalhador.

Cláusula 32^a

Trabalho suplementar

- 1- Só quando imprescindível e justificável se recorrerá ao trabalho suplementar;
- 2- O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicitar;
- 3- A prestação de trabalho suplementar confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório, remunerado, correspondente a **30%** das horas de trabalho prestado;
- 4- Não existindo transportes públicos colectivos regulares, a entidade patronal assegurará ou custeará as despesas com transporte que o trabalhador despenda para assegurar o trabalho suplementar;
- 5- Sempre que a prestação de trabalho suplementar obrigue o trabalhador a tomar qualquer refeição fora da sua residência, o empregador deve assegurar o seu fornecimento ou o respectivo custo;**

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

Cláusula 33^a

Trabalho nocturno

1- Considera-se trabalho nocturno o prestado no período compreendido entre as 19 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato;

2- Considera-se também trabalho nocturno o prestado depois das 7.00 horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno.

Cláusula 34^a

Trabalho em dias de descanso semanal ou feriados

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado dá direito ao trabalhador a um dia de descanso compensatório, a gozar num dos três dias úteis seguintes, **à sua escolha;**

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

Cláusula 35^a

Substituição de trabalhadores

1- Em caso de substituição de trabalhador ausente ou impedido, as funções inerentes à respectiva categoria profissional deverão ser preferentemente atribuídas a trabalhadores do mesmo estabelecimento e, de entre estes, salvo incompatibilidade de horário ou recusa do trabalhador, aos que estejam integrados na mesma categoria profissional do trabalhador substituído, **não possuam horário completo** ou desempenhem outras funções a título eventual;

2- Se o trabalhador substituído for professor ou formador, exigir-se-ão ainda ao substituto as habilitações legais requeridas para a função.

Cláusula 36^a

Efeitos da substituição de trabalhadores

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;

2- Se a substituição a que se refere o número precedente se prolongar por **90** dias consecutivos ou **120** dias interpolados, no período de um ano, o trabalhador substituto terá preferência, no ano imediatamente seguinte, à admissão que venha a efectuar-se na profissão e na categoria;

3- As disposições desta cláusula não prejudicam o que neste CCT se prevê quanto a período experimental.

Secção II

Descanso semanal, férias, licenças, feriados e faltas

Cláusula 37^a

Descanso semanal

1- O descanso do trabalho semanal corresponderá a dois dias, dos quais um será o domingo e o outro, o sábado;

2- Nos estabelecimentos de ensino com actividades aos sábados 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 **o empregador**, 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;

4- O dia de descanso semanal obrigatório e o dia de descanso complementar serão consecutivos, pelo menos uma vez de quatro em quatro semanas.

Cláusula 38ª

Direito a férias, em geral

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;

2- Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT têm direito a **25** dias úteis para gozo de férias retribuídas, pelo trabalho prestado no ano civil anterior;

3- No ano 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;

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

5- Da aplicação do disposto nos n.ºs 3 e 4 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a **35** dias úteis;

6- O trabalhador admitido com contrato a termo cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato;

7- Para efeitos do número anterior, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes;

8- Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar é reconhecido o direito de gozarem férias em simultâneo;

9- As férias deverão ser gozadas em dias sucessivos ou em dois períodos interpolados, quando tal seja possível, e mediante acordo entre o trabalhador e **o empregador**;

10- É vedado **ao empregador** interromper as férias ao trabalhador, contra a sua vontade, excepto quando exigências imperiosas do estabelecimento de ensino o determinem, sendo neste caso, o trabalhador indemnizado pelo **empregador** dos

prejuízos que comprovadamente haja sofrido, no pressuposto de que gozaria continuada e integralmente as férias no período marcado;

11- A interrupção das férias, nos termos referidos no número precedente, confere ao trabalhador o direito a receber em dobro a remuneração devida pelos dias de trabalho prestado;

12- A interrupção de férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do respectivo período;

13- Os períodos de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato de trabalho, contam para efeitos de antiguidade;

14- O período de férias dos trabalhadores deverá ser estabelecido de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal;

15- Na falta do acordo previsto no número anterior, caberá **ao empregador** a fixação em definitivo do período de férias, **entre 1 de Maio e 31 de Outubro;**

16- O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

Cláusula 39ª

Férias dos trabalhadores com funções pedagógicas

1- A época de férias dos trabalhadores com funções pedagógicas deverá ser estabelecida no período compreendido entre a conclusão do processo de avaliação final dos alunos e o início do ano escolar, de comum acordo entre o trabalhador e **o empregador**.

2- O tempo compreendido no período referido no número anterior que exceda o tempo de férias, bem como os períodos de Natal, do Carnaval e da Páscoa, fixados oficialmente, apenas poderá ser dedicado a:

- a) actividades de avaliação dos alunos;**
- b) actividades de reciclagem, formação e aperfeiçoamento profissional;**
- c) trabalho de análise e apreciação crítica dos resultados e de planeamento pedagógico;**
- d) prestação de serviço de exames nas condições definidas por lei;**

3- Na falta de acordo, caberá ao empregador, nos termos do nº 15 da cláusula 38ª, a fixação da época de férias, dentro daquele período.

Cláusula 40ª

Férias e Impedimentos prolongados

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

2- No ano de cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito, após prestação de três meses de efectivo serviço, ao período de férias e respectivo subsídio que se tenha vencido em 1 de Janeiro desse ano como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço;

3- No caso de o trabalhador adoecer ou entrar em licença de maternidade durante o período de gozo de férias, serão estas suspensas, logo que o estabelecimento de ensino seja de tal informado, só prosseguindo quando cessar o período de doença ou a licença de maternidade.

Cláusula 41ª

Licença sem retribuição

1- **O empregador** 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 e deveres 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 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 do estabelecimento de ensino.

Cláusula 42ª

Licença sem retribuição para formação

1- **Sem prejuízo do disposto em legislação especial, o trabalhador tem direito a licenças sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de pós graduação, de especialização e complementar ou equivalente, bem como para a frequência de curso de formação ministradas sob a responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou, ainda, no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou cursos ministrados em estabelecimentos de ensino;**

2- **O empregador pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes situações:**

- 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 na instituição seja inferior a 3 anos;**
- c) **Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com antecedência mínima de 45 dias em relação à data do seu início;**
- d) **Quando a instituição tenha um número de trabalhadores não superior a 20 e não seja possível a substituição adequada do trabalhador;**
- e) **Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção, de chefia,**

quadros ou pessoal qualificado, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período de licença, sem prejuízo sério para o funcionamento da instituição;

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

Cláusula 43^a
Licença sabática

1- Aos trabalhadores com licenciatura ou bacharelato e, pelo menos, oito anos de antiguidade pode ser concedida licença sabática;

2- A licença sabática corresponde à dispensa da actividade laboral, destinando-se quer à formação contínua, quer à frequência de cursos de pós graduação, especialização, complementar ou equivalente, quer ainda à realização de trabalhos de investigação;

3- Salvo acordo em contrário, o período de gozo da licença sabática não determina a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, excepto no que diz respeito à retribuição.

Cláusula 44^a
Feridos

1 – São feriados obrigatórios os fixados na lei.

2- Além destes feriados, serão ainda observados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade em que se situa o estabelecimento de ensino;

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

Cláusula 45^a
Faltas

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

2- Além do consignado na lei do trabalho, atender-se-á ainda às seguintes disposições:

a) Relativamente aos trabalhadores docentes, será tido como um dia de falta a ausência ao serviço por quatro tempos ou horas lectivas, seguidas ou interpoladas, salvo o disposto no n.º 2 da cláusula 42^a;

b) Exceptuam-se do disposto na alínea anterior os trabalhadores docentes com horário incompleto, relativamente aos quais se contará um dia de falta quando o número de tempos ou horas lectivas de ausência perfizer o resultado da divisão do número de horas lectivas semanais por cinco;

c) Em relação aos trabalhadores docentes, são também consideradas faltas a recusa à participação, sem justificação devidamente fundamentada, em cursos de aperfeiçoamento ou reciclagem, nos moldes regulamentados pelo M.E. e dentro do

período em que tais acções decorram, bem como a recusa à participação em outras actividades programadas;

d) Os trabalhadores docentes **terão as suas faltas anuladas, bem como todos os seus efeitos, sendo, nomeadamente, garantido o direito ao subsídio de refeição, no caso de as aulas não leccionadas serem repostas por antecipação ou compensação posterior;**

e) É considerada falta de um dia, a ausência de docente ao serviço de exames ou a reunião de avaliação de alunos;

f) A ausência a outras reuniões de natureza pedagógica, regularmente convocadas, é considerada falta do docente a dois tempos lectivos;

3 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

Cláusula 46^a ***Faltas justificadas***

1- São consideradas faltas justificadas, desde que devidamente comprovadas, as que por lei forem como tal qualificadas, nomeadamente:

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

b) As faltas 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 1º grau na linha recta (pais e filhos, por parentesco ou adopção plena, padrastos, enteados, sogros, genros e noras);

c) As faltas dadas, durante dois dias consecutivos por falecimento de outros parentes ou afins na linha recta, ou em 2º grau da linha colateral (avós e bisavós, por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos, 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;

e) As dadas, durante 15 dias seguidos, por ocasião do casamento do trabalhador;

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 motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível, 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;

h) 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;

i) As motivadas pela prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial aplicável;

j) 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 da apresentação do trabalhador ao serviço;

k) **As dadas por motivo de detenção ou prisão preventiva do trabalhador, se não se verificar a prisão efectiva resultante de decisão condenatória;**

l) **As dadas pelo tempo necessário para exercer as funções de bombeiro, se como tal o trabalhador estiver inscrito;**

m) **As dadas nos dias em que o trabalhador doar sangue;**

n) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

2- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal, com a antecedência mínima de cinco dias;

3- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas **ao empregador**, logo que possível;

4- **O empregador** pode, em qualquer dos casos de falta justificada, exigir ao trabalhador a prova dos factos invocados para a justificação;

5- O não cumprimento do disposto nos n.ºs 2, 3 e 4 precedentes torna as faltas em injustificadas;

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 seu familiar directo, por doença do docente, por acidente em serviço do docente, por isolamento profiláctico do docente, ou por cumprimento de obrigações legais pelo docente;

7- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos 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 h) do n.º 1 desta cláusula, **salvo disposição legal em contrário ou tratando-se de faltas por membros de Comissões de Trabalhadores;**

b) As previstas na alínea **n)** do n.º1 desta cláusula;

c) As dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

d) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;

9- Os pedidos de dispensa ou as comunicações de ausência devem ser feitas por escrito, em documento próprio, disponibilizado pelo empregador em duplicado, devendo um dos exemplares, depois de visado, ser entregue ao trabalhador.

Cláusula 47ª

Faltas Injustificadas

1- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam sempre perda da 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 a meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou aos meios-dias de descanso ou

feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção grave e, conseqüentemente, o período de ausência a considerar, para efeitos de aplicação do nº 1, abrange os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores aos dias de faltas;

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 **cinco** dias consecutivos ou **dez 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 trabalhadores docentes 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**

Cláusula 48ª

Trabalhadores em regime de deslocação

1- O regime de deslocações dos trabalhadores, cujo trabalho tenha lugar fora do local habitual, regula-se pelas disposições da presente cláusula, atendendo às 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.

2- O local de trabalho deve ser contratualmente definido, entendendo-se que, na falta dessa definição, o mesmo corresponderá à sede do estabelecimento de ensino.

3- Nos casos previstos na alínea a) do nº. 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 **13,00 €**, 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 do trabalhador, de modo 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 nº. 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 nos montantes a seguir indicados:**

Pequeno-almoço – 3,50 €;

Almoço ou jantar – 13,00 €;

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;

d) As despesas de alojamento são da inteira responsabilidade do empregador;

5- O subsídio de refeição a que aludem as alíneas b) dos números 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;

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

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

8- As deslocações efectuadas em veículo próprio do trabalhador serão pagas na base do coeficiente 0,30 sobre o preço do litro de gasolina sem chumbo de 98 octanas em vigor na altura da deslocação por km percorrido;

9- No caso de deslocações feitas conforme o número anterior, o tempo de viagem não será considerado tempo de trabalho;

10- Considera-se que o trabalhador tem direito ao pequeno-almoço sempre que iniciar o serviço até às 7.00 horas, e à ceia quando esteja de serviço em qualquer período entre as 00.00 horas e as 5.00 horas.

CAPÍTULO VII **Retribuição do trabalho**

Cláusula 49ª

Remunerações mínimas

1- As tabelas de remunerações mínimas dos trabalhadores abrangidos pela presente CCT são as constantes do Anexo III.

2- A retribuição deverá ser paga até ao último dia do mês a que respeite;

3- 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, salvo o disposto no número seguinte;

4- No caso de trabalhador com funções pedagógicas que não teve o mesmo número de horas semanais de trabalho ao longo do ano lectivo, a retribuição do referido período de férias será calculada com base na média aritmética das remunerações mensais auferidas;

5- A remuneração mensal do Director Pedagógico será paga pelo nível mais elevado praticado no grupo dos docentes, acrescida de 50%, desde que o número de alunos seja igual ou superior a 500 ou que o estabelecimento tenha mais que um pólo ou delegação.

6- Quando não se preencha nenhuma das condições previstas no número anterior, a remuneração mensal do Director Pedagógico será paga pelo nível mais elevado praticado no grupo dos docentes, acrescida de 25%.

Cláusula 50ª

Cálculo da retribuição horária e diária

1- A retribuição horária será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

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

2- A retribuição diária será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

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

Cláusula 51ª

Exercício de funções próprias de diversas categorias

1 - Quando o trabalhador exercer funções diferentes das que lhe competem pela sua categoria e às quais corresponda melhor remuneração, terá direito a esta, durante todo o tempo que durar o exercício daquelas funções;

2- **Quando algum trabalhador exercer funções inerentes a diversas categorias, receberá retribuição correspondente à mais elevada.**

Cláusula 52ª

Remuneração do trabalho suplementar

A prestação de trabalho suplementar confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos sobre a sua retribuição:

a) Se for prestado em dia normal de trabalho, seja diurno ou nocturno, **100%** da retribuição, **por cada hora de trabalho efectuado;**

b) Se for prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia feriado, **200%** da retribuição, por cada hora de trabalho efectuado.

Cláusula 53ª

Remuneração do trabalho nocturno

1- As horas de trabalho prestado em período nocturno serão pagas com um acréscimo de **50%**, relativamente à retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia;

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

Cláusula 54ª

Subsídios

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

Cláusula 55ª

Subsidio de refeição

1- É atribuído a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato, por cada dia de trabalho prestado, um subsídio de refeição no valor de **5** €, 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.

Cláusula 56ª

Subsídio de férias

1- Aos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT, é devido um subsídio de férias de montante igual ao da retribuição correspondente ao período de férias a que têm direito;

2- O referido subsídio será pago **até 15 dias** antes do início do período de férias.

Cláusula 57ª

Subsídio de Natal

1- Aos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT será atribuído subsídio de Natal, a pagar até 15 de Dezembro de cada ano, de montante equivalente à retribuição a que tiverem direito nesse mês;

2- Quando o trabalhador, em 31 de Dezembro de cada ano, não completar 12 meses de contrato, quer por ter sido admitido no decurso desse ano civil, quer por ter havido cessação ou suspensão do contrato de trabalho, o valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado;

3- No caso de o trabalhador com funções pedagógicas não ter tido o mesmo número de horas semanais, ao longo do ano civil, o subsídio de Natal será calculado com base na média aritmética das horas semanais que lhe tenham sido atribuídas nesse ano.

Cláusula 58ª

Diuturnidades – Trabalhadores não docentes

1- As remunerações mínimas estabelecidas pela presente convenção para os trabalhadores não docentes serão acrescidas de uma diuturnidade por cada cinco anos de permanência em categoria profissional de acesso não obrigatório e automático ao serviço da mesma entidade patronal, até ao máximo de cinco;

2- Para os efeitos do número anterior, entende-se que as categorias profissionais cuja progressão depende da prestação de bom e efectivo serviço não são de acesso obrigatório e automático;

3- O montante da diuturnidade referida no nº. 1 é de **33,00** €;

4- Os trabalhadores que exerçam funções com horário incompleto vencerão diuturnidades proporcionais ao horário que praticam.

CAPÍTULO VIII

Condições especiais de trabalho

Cláusula 59ª

Direitos especiais das mulheres e dos pais trabalhadores

Além dos consignados para a generalidade dos trabalhadores, serão assegurados às mulheres e aos pais trabalhadores os seguintes direitos especiais:

1- Dispensa de trabalho para as trabalhadoras grávidas se deslocarem a consultas pré-natais durante as horas de serviço, quando tal não seja possível fora do horário de trabalho, sem perda de remuneração e de quaisquer regalias, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados;

2- Não execução de tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incomodas, durante a gravidez e até 120 dias após o parto;

3- 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;

4- 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;

5- A trabalhadora deve informar a instituição até 10 dias após o parto qual a modalidade de licença por maternidade pela qual opta, presumindo-se, na falta de declaração, que a licença tem a duração de 120 dias;

6- Licença de duração mínima de 14 dias 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;

7- A mãe que, comprovadamente, amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante todo o tempo que durar a amamentação;

8- A dispensa referida no número anterior, corresponderá, em cada dia de trabalho, a dois períodos diários de até uma hora cada, sem diminuição da remuneração e sem que tal redução tenha de ser compensada;

9- No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai trabalhador têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação até o filho perfazer um ano;

10- 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 de gravidez, se for apresentado atestado médico que certifique 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;

11- À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho nocturno será atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível;

12- A trabalhadora será dispensada do trabalho, sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior;

13- Dispensa da prestação de trabalho, por parte do pai, até cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, a gozar obrigatoriamente no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho, sem perda de remuneração e de quaisquer regalias;

14- Nos casos dos números 3 e 6 desta cláusula, o empregador pagará mensalmente a retribuição correspondente, obrigando-se a trabalhadora a devolver as quantias recebidas no momento em que receber qualquer participação da Segurança Social.

Cláusula 60ª

Licença parental e licença especial para assistência a filho ou adoptado

1- 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, em alternativa:

- a) **A licença parental de três meses;**
- b) **A trabalhar a tempo parcial durante doze meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;**

2- O pai e a mãe podem gozar qualquer dos direitos referidos no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a acumulação por um dos progenitores do direito do outro;

3- Depois de esgotado qualquer dos direitos referidos nos números anteriores, o pai ou a mãe têm direito a licença especial para assistência a filho ou adoptado, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos;

4- No caso de nascimento de um terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior pode ser prorrogável até três anos;

5- O trabalhador tem direito a licença para assistência a filho de cônjuge ou de pessoa em união de facto, que com este resida, nos termos da presente cláusula;

6- O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de aviso prévio dirigido à entidade empregadora com antecedência de 30 dias relativamente ao início do período de licença ou de trabalho a tempo parcial;

7- Em alternativa ao disposto no n.º 1 e mediante acordo escrito com instituição, o pai e a mãe podem ter ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses;

Cláusula 61ª

Trabalhadores estudantes

1- Os trabalhadores em regime de estudo nas escolas oficiais ou oficialmente reconhecidas terão o horário ajustado às suas necessidades especiais, sem que isso implique tratamento menos favorável, tendo para isso que fazer prova da sua condição de estudante e apresentar o respectivo horário;

2- O trabalhador-estudante tem direito a faltar, sem perda de vencimento ou de quaisquer outras regalias, para prestação de provas de avaliação, nos seguintes termos:

- a) **Até 2 dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e outro o 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 quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo igualmente sábados, domingos e feriados;

c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não poderão exceder um máximo de quatro por disciplina;

d) O trabalhador-estudante terá que fazer prova de que se apresentou às provas de avaliação;

3- Para efeitos da aplicação do presente artigo, consideram-se provas de avaliação todas as provas escritas e orais, incluindo exames, bem como a apresentação de trabalhos, quando estes as substituíam;

4- Aos trabalhadores abrangidos por este artigo é devida uma comparticipação de 50% nas despesas ocasionadas pela compra de material escolar indispensável e nos preços cobrados pelos estabelecimentos de ensino na frequência de cursos oficiais ou oficializados de reconhecido e directo interesse para a valorização dos seus conhecimentos, por referência às exactas funções que definam o seu posto de trabalho;

5- Os trabalhadores que frequentem cursos de formação profissional e reciclagem apoiados pelo IEFP terão direito a usufruir das condições previstas nos números anteriores e na Lei n.º 116/97 de 4 de Novembro.

Cláusula 62ª

O trabalho de menores

1- A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral;

2- O estabelecimento de ensino deve assegurar formação profissional qualificante aos trabalhadores menores ao seu serviço;

3- No caso de o trabalhador menor não ter concluído a escolaridade obrigatória com a obtenção do respectivo diploma, terá direito a ser inscrito e frequentar um curso que lhe permita concluir essa mesma escolaridade;

4- Os menores não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 8.00 horas e depois das 18.00 horas no caso de frequentarem cursos nocturnos oficiais ou oficializados ou equiparados e antes das 7.00 horas e depois das 19.00 horas no caso de não o frequentarem.

Cláusula 63ª

Cargos de confiança

1- O exercício de cargos de confiança, nomeadamente os de director de escola e director financeiro, é fixado e definido pelos Estatutos ou Regulamentos da Escola ou da entidade proprietária desta, e poderão ser exercidos em regime de comissão de serviço;

2- O cargo de Director Pedagógico é exercido, obrigatoriamente, por um docente profissionalizado com, pelo menos, cinco anos de serviço, em regime de comissão de serviço;

3- A todo o tempo, pode qualquer uma das partes fazer cessar a prestação de trabalho em regime de comissão de serviço, mediante aviso prévio de 30 ou 60 dias,

consoante a referida prestação de trabalho tenha tido uma duração até 2 anos ou superior.

CAPÍTULO IX

Suspensão e cessação do contrato de trabalho

Cláusula 64ª

Regime

1 - Quando o trabalhador estiver impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável e se prolongue por mais de um mês, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, o contrato suspende-se, mantendo o trabalhador 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 cessando os direitos e deveres das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho;

2 - O contrato de trabalho caduca, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo;

3- Cessando o contrato de trabalho a termo, por caducidade, o trabalhador tem direito a uma compensação correspondente a três dias de remuneração base por cada mês completo de duração do contrato, num valor mínimo correspondente à remuneração de um mês;

4- 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;

5- 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;

6- Exceptuando-se a situação referida no número 4 da presente cláusula, 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;

7- O período de férias referido no número anterior, embora não gozado conta-se sempre para efeitos de antiguidade;

8- Em tudo o mais não previsto na presente convenção quanto à cessação do contrato de trabalho aplica-se o regime legal.

CAPÍTULO X

Processos Disciplinares

Cláusula 65ª

Processos disciplinares

O processo disciplinar fica sujeito ao regime legal aplicável.

**CAPÍTULO XI
Segurança Social**

Cláusula 66ª

Protecção social

Os empregadores e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para as instituições de protecção social que os abranjam, nos termos dos respectivos estatutos e demais legislação aplicável.

Cláusula 67ª

Subvenção de doença

1- Os trabalhadores que não tenham direito a subsídio de doença, por **o empregador** respectivo não ter procedido aos descontos legais, têm direito à retribuição completa correspondente aos períodos de ausência motivados por doença ou acidente de trabalho;

2- **Deve ser pago, pela entidade patronal, o subsídio relativo aos três primeiros dias de impedimento por doença que não são subsidiados pela Segurança Social, de acordo com a alínea d) do número 7 da cláusula 46ª;**

3- **Em caso de doença comprovada, com o Boletim de Baixa, o trabalhador tem direito ao pagamento da retribuição ou do complemento do subsídio de doença até completar a sua retribuição mensal, no limite mínimo de 90 dias em cada ano civil.**

Cláusula 68ª

Invalidez

1- No caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço **do empregador**, esta diligenciará a reconversão profissional do trabalhador para funções compatíveis com a diminuição verificada;

2- Se a remuneração devida pelas novas funções, acrescida da pensão relativa à incapacidade referida no número anterior, for inferior à retribuição auferida à data da baixa, **o empregador** pagará a respectiva diferença.

Cláusula 69ª

Seguros

1- 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;

2- **Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional, o estabelecimento pagará um complemento que será a diferença entre o valor pago pela Companhia Seguradora e a retribuição normalmente recebida pelo trabalhador, no limite mínimo de 90 dias em cada ano civil.**

CAPÍTULO XII

Comissão técnica paritária

Cláusula 70^a **Constituição**

- 1- Nos 30 dias imediatos à entrada em vigor deste CCT, será constituída, mediante comunicação entre as partes e conhecimento ao Ministério do Trabalho, uma Comissão Paritária constituída por seis vogais, sendo três em representação da Associação Patronal e três em representação das Associações Sindicais outorgantes.
- 2- Por cada vogal efectivo, será designado um substituto;
- 3- Os representantes das Associações Patronais e Sindicais junto da Comissão Paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julguem necessários, os quais não terão direito a voto;
- 4- A Comissão Paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente CCT, podendo os seus membros ser substituídos, pela parte que os nomear, em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

Cláusula 71^a **Competências**

Compete à Comissão Paritária:

- a) Interpretar as disposições da presente Convenção;
- b) Integrar os casos omissos;
- c) Proceder à definição e ao enquadramento de 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.

Cláusula 72^a **Funcionamento**

- 1- A Comissão Paritária funcionará, a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória enviada à outra com uma antecedência mínima de oito dias, salvo casos de comprovada urgência, em que a antecedência mínima será de três dias, só podendo deliberar sobre assuntos constantes da agenda de trabalhos e quando esteja presente a maioria dos membros efectivos representantes de cada parte;
- 2- Os membros da Comissão Paritária poderão fazer-se representar nas reuniões da mesma mediante procuração bastante;
- 3- As deliberações da Comissão Paritária só serão adoptadas, quando tomadas por **consenso**, e, em caso de divergência, recorrer-se-á a um árbitro escolhido de comum acordo;
- 4- As deliberações adoptadas pela Comissão Paritária passarão a fazer parte integrante da presente Convenção, logo que depositadas e publicadas *no Boletim de Trabalho e Emprego*
- 5- A presidência da Comissão será rotativa por períodos de seis meses cabendo, alternadamente, a uma e a outra das duas partes outorgantes.

CAPÍTULO XIII

Disposições transitórias

Cláusula 73ª

Reclassificações

1- Até 90 dias, após a entrada em vigor da presente CCT, **os empregadores** procederão à reclassificação dos trabalhadores, de harmonia com as funções que efectivamente estejam a desempenhar e de acordo com o aqui estatuído;

2- Os trabalhadores que, à data da entrada em vigor da presente CCT, se encontrem classificados em categorias extintas em consequência da reformulação e definição de funções, serão reclassificados nas novas categorias criadas e nas quais se enquadrem pelas funções desempenhadas, sem prejuízo da remuneração;

3- Nos termos do número anterior, os trabalhadores serão reclassificados atendendo à situação profissional efectiva e aos imperativos legais que determinem ou especifiquem critérios especiais a observar.

ANEXO I

DEFINIÇÃO DE PROFISSÕES E CATEGORIAS PROFISSIONAIS

A – Trabalhadores em funções pedagógicas

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

Formador/Monitor de Formação Profissional – É o trabalhador certificado como Formador pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional, que exerce diversas funções nos domínios da reabilitação e formação profissional, ministrando cursos e ou ensinando uma profissão específica, com base no conhecimento ou adaptação de métodos e processos de índole técnica e pedagógica. Executa, predominantemente, as seguintes tarefas: prepara os meios pedagógicos, de acordo com os objectivos e especificações dos programas de formação; organiza e mantém o local de formação, bem como os recursos materiais e pedagógicos necessários ao funcionamento dos recursos; ensina uma profissão ou ministra cursos de formação profissional; avalia pedagogicamente os resultados da formação; colabora na elaboração de material didáctico e de outros meios pedagógicos e materiais necessários à formação; colabora na identificação de necessidades da formação e no lançamento de acções de formação profissional; presta apoio técnico e pedagógico às acções externas de formação profissional.

I – Formador/Monitor de Formação Profissional – É o trabalhador com 9º ano de escolaridade, curso de formação profissional de nível II devidamente certificado pelas entidades competentes e experiência profissional na respectiva área.

II - Formador/Monitor de Formação Profissional Principal - É o trabalhador com o 12º ano do ensino secundário, curso de formação profissional de nível III devidamente certificado pelas entidades competentes e experiência profissional na respectiva área.

III - Formador/Monitor de Formação Profissional Especialista - É o trabalhador com curso de grau superior e experiência profissional na respectiva área.

Psicólogo – É o trabalhador com habilitação académica reconhecida como tal: 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-psicosociologia 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.

Técnico de serviço social - É o trabalhador licenciado em Serviço Social, cuja profissão, com uma metodologia científica própria, utiliza métodos e técnicas específicas visando a resolução de problemas de integração social e de promoção, existentes nos estabelecimentos.

Estuda, planifica, define e executa projectos de intervenção social de acordo com os princípios, conceitos e linhas orientadoras do Serviço Social; procede à análise, estudo e diagnóstico e intervém na resolução de situações/problemas de carácter social existentes no Serviço.

Organiza, programa e administra a sua intervenção de acordo com a sua actividade específica, tendo em vista os objectivos dos Estabelecimentos e do Serviço Social. Assegura e promove a colaboração, articulação e cooperação com o Serviço Social de outros organismos ou entidades, quer a nível oficial, público ou privado, quer existentes na comunidade.

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 movimentos relativo a transacções respeitantes à gestão **do empregador**; 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.

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, outros documentos e elabora dados estatísticos, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

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.

Gestor de Rede Informática - É o trabalhador que desenha, opera e controla as redes informáticas de computadores, a segurança dos dados, a permissão dos acessos às redes, e, constrói e gere os servidores, e demais computadores do estabelecimento.

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 trabalhador que se ocupa do secretariado específico da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho, assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário dos gabinetes; providenciar pela realização de assembleias-gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras e outros.

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.

Técnico Profissional de Biblioteca e Documentação – é o trabalhador que procede ao registo, catalogação, 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 Profissional de Contabilidade – é o trabalhador que colabora na elaboração dos balancetes e de outros indicadores de gestão financeira a pedido da Administração da Escola.

Técnico Profissional de Informática – é o trabalhador que executa os trabalhos previstos no plano de exploração e que mantém o registo das operações efectuadas, identifica as anomalias do sistema e desencadeia as acções para a sua regularização, colabora em tarefas de recuperação de informação e zela pelo cumprimento das normas de segurança física do equipamento e dos suportes informáticos.

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 trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a confecção das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo o responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, emprata-os, garante-os e confecciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro; executa ou zela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

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, 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 refeitório - É o trabalhador que executa nos diversos sectores de um refeitório trabalhos relativos ao serviço de refeições; prepara as salas levando e dispendo 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 estabelecimento de ensino**, 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, fazer recados e tarefas relacionadas com limpeza consideradas leves.

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.

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.

F – Trabalhadores rodoviários

Motorista ligeiros – é o trabalhador que procede à condução de veículos automóveis para o qual está habilitado, 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.

Motorista de ligeiros de passageiros - conduz veículos automóveis até nove passageiros incluindo o motorista, 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.

Motorista de pesados – 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 pesados de passageiros - 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.

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 – Outros

Técnico Profissional de Laboratório – é o trabalhador que **podendo prestar** assistência **técnica nas** aulas, prepara o material e mantém o laboratório em condições de funcionamento. Realiza sempre que necessário o inventário dos equipamentos.

ANEXO II

**DENSIDADES E CONDIÇÕES ESPECÍFICAS DOS FORMADORES/MONITORES DE FORMAÇÃO
PROFISSIONAL, TRABALHADORES ADMINISTRATIVOS, HOTELARIA, PORTARIA, VIGILÂNCIA,
LIMPEZA E ACTIVIDADES SIMILARES.**

A) Formadores/Monitores de Formação Profissional

O acesso nas categorias de Formador/Monitor de Formação Profissional obedece às seguintes regras:

a) Formador/Monitor de Formação Profissional Principal, de entre os Formadores/Monitores de Formação Profissional com pelo menos 5 anos de experiência na respectiva categoria e um curso de formação profissional de nível III ou 10 anos classificados, no mínimo, de Bom.

b) Formador/Monitor de Formação Profissional Especialista, de entre os Formadores/Monitores de Formação Profissional Principais com pelo menos 5 anos de experiência na respectiva categoria e um curso de especialização tecnológica ou 15 anos classificados, no mínimo, de Bom.

.....

