

**CONTRATO COLECTIVO DE TRABALHO  
DOS TRABALHADORES DAS ESCOLAS PROFISSIONAIS**

**CONTRAPROPOSTA DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DO ENSINO PROFISSIONAL (ANESPO)  
ENTREGUE À FENPROF EM MARÇO DE 2006**

**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 e que sejam representados pelas Associações Sindicais outorgantes;

2 – Para efeitos do presente CCT, entende-se por Escolas Profissionais os estabelecimentos de ensino privado cuja criação, organização, funcionamento e regime de co-financiamento são regulamentados pelo Ministério da Educação, nos termos do Decreto-lei nº 4/98, de 8 de Janeiro;

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 o seu período de vigência é de 12 (doze) meses;

2 – As remunerações mínimas das tabelas salariais constantes dos Anexos I, II e III do presente CCT produzem efeitos a partir de 01 de Outubro de 2006.

**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;

3 – A resposta à proposta será apresentada no prazo de 30 dias, contados da data da sua recepção;

4 – As negociações terão início nos 30 dias seguintes à recepção da resposta à proposta.

**CAPÍTULO II**

## **Exercício da Actividade Sindical no Estabelecimento**

### **Cláusula 4ª**

#### ***Exercício da actividade sindical***

- 1 – À entidade patronal 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 – 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;
- 4 – Os dirigentes sindicais ou os seus representantes, devidamente credenciados, podem ter acesso às instalações do estabelecimento, desde que seja dado conhecimento prévio à entidade patronal, ou a quem a substitua ou represente, do dia, hora e assunto a tratar.

### **Cláusula 5ª**

#### ***Comunicação à entidade patronal***

- 1 – Os sindicatos obrigam-se a comunicar à entidade patronal 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-à 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 6ª**

#### ***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 7ª**

### ***Crédito de horas para o exercício de funções sindicais***

- 1 – Cada delegado sindical dispõe, para o exercício de funções sindicais, de um crédito de 2 horas mensais;
- 2 – Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão comunicá-lo à entidade patronal, ou a quem a substitua, com uma antecedência de 24 horas, salvo comprovada urgência ou justificada impossibilidade;
- 3 – Os trabalhadores com funções sindicais dispõem de um crédito anual de 2 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;
- 4 – Quando pretendam exercer o direito previsto no número anterior, os trabalhadores comunicarão tal intenção à entidade patronal, ou quem a substitua, com uma antecedência mínima de 24 horas;
- 5 – 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 compreendido no princípio estabelecido no nº2 da cláusula 22ª e na cláusula 24ª.

### **Cláusula 8ª**

#### ***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 5 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 à entidade patronal respectiva ou a quem a 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 à entidade patronal ou seu representante, com a antecedência mínima de 12 horas.

### **Cláusula 9ª**

#### ***Cedência de instalações***

- 1 – As entidades patronais cederão, na medida do possível, as instalações convenientes para as reuniões previstas na cláusula precedente;
- 2 – Nos estabelecimentos com 100 ou mais trabalhadores, a entidade patronal colocará à disposição dos delegados sindicais, quando estes o requeiram, de forma permanente, um local situado no interior do estabelecimento ou na sua proximidade, para o exercício das suas funções;

3 – Nos estabelecimentos com menos de 100 trabalhadores, a entidade patronal, na medida do possível, colocará à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local para o exercício das suas funções.

#### **Cláusula 10ª**

##### ***Organização do horário de dirigentes e de delegados sindicais***

1 – 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 11ª**

##### ***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 12ª**

##### ***Greve***

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

### **CAPÍTULO III**

#### **Admissão, Acesso, Categorias Profissionais e Carreiras**

#### **Cláusula 13ª**

##### ***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 14ª**

##### ***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 64ª 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 15ª**

##### ***Período experimental***

- 1- A admissão dos trabalhadores considera-se sempre feita a título experimental, pelos períodos e nos termos previstos na lei;
- 2- Aos trabalhadores com funções pedagógicas, na medida em que exercem funções de elevado grau de responsabilidade e confiança, o período experimental poderá ser elevado até 180 dias;
- 3- Decorrido o período experimental, a admissão considerar-se-á definitiva, contando-se a antiguidade dos trabalhadores desde o início do período experimental;
- 4- Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de invocação de causa justa, não havendo direito a indemnização;
- 5- 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 16ª**

##### ***Contratação a termo***

- 1 – A celebração e o regime dos contratos de trabalho submetidos a termo resolvem-se pela lei e pelas seguintes disposições especiais da presente CCT;
- 2 – É permitida a celebração sucessiva e ou intervalada de contratos de trabalho a termo certo, para o exercício de funções docentes, salvo nos casos seguintes:
  - a) Quando o contrato for celebrado com trabalhador que no ano imediatamente anterior estava vinculado à mesma entidade patronal por contrato por tempo indeterminado;

b) Quando o contrato for celebrado na sequência de denúncia de contrato a termo de um trabalhador do estabelecimento e a nova contratação se destine à realização das mesmas tarefas, no mesmo posto de trabalho;

3 – É, em particular, permitida a celebração de contratos de trabalho a termo certo e pelo período de tempo correspondente ao ano lectivo, de professores e de formadores em disciplinas cuja oscilação anual de inscrição e frequência de alunos torne imprevisível as necessidades docentes em cada ano escolar;

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

### **Cláusula 17ª**

#### ***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 apresentação do respectivo comprovativo;

4 – Para efeitos do presente CCT e até à fixação pelo estabelecimento de ensino, e segundo o regime legal vigente, dos critérios de avaliação de desempenho, ter-se-á como bom e efectivo serviço o prestado pelo 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 – Na aplicação dos números 5 e 6 aos professores e formadores, ter-se-ão ainda em atenção os princípios legais e imperativos estabelecidos na matéria pelo M.E.;

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

8 – Só terão acesso à carreira docente e, designadamente à progressão nos vários níveis de remuneração, os professores e formadores que exerçam a função docente no ensino profissional, ainda que em mais de um estabelecimento de ensino, em regime de dedicação exclusiva ou predominante, sem prejuízo do direito à retribuição base correspondente às habilitações académicas e profissionais dos professores e formadores que prestem serviço em regime de acumulação;

9 – 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 18ª**

##### ***Profissionalização em exercício***

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

2 – 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**

#### **Direitos, deveres e garantias das partes**

#### **Cláusula 19ª**

##### ***Deveres das entidades patronais***

São deveres da entidade patronal:

- 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, nos termos da lei, certificado de tempo de serviço;
- f) 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;
- g) 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, sem prejuízo do normal funcionamento do estabelecimento de ensino.

### **Cláusula 20<sup>a</sup>**

#### ***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, das directrizes estabelecidas no Regulamento Interno da Escola e das orientações emanadas dos órgãos de direcção pedagógica do estabelecimento;
- b) Acompanhar, com interesse, os que ingressam na profissão, designadamente no caso dos

trabalhadores com actividades pedagógicas, bem como assistir a aulas e salas de estudo dadas por aqueles, sem agravamento do período normal de trabalho;

c) Aceitar, até ao termo do ano escolar, sem agravamento do horário normal de trabalho, o serviço de aulas ou de exames, o apoio pedagógico ou as actividades escolares, 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;

d) 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;

e) Aceitar a nomeação para serviço de exames, segundo a legislação aplicável;

f) Acompanhar, dentro do seu horário e a título de assistência pedagógica, os seus alunos em exames oficiais;

g) 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;

h) 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;

i) 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 g) da cláusula 19ª e as alíneas g) e h) do nº 1 desta cláusula;

3- O docente incumbido das tarefas a que se refere a alínea c) 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 21ª**

#### ***Garantias dos trabalhadores***

1- É vedado à entidade patronal:

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 pela entidade patronal ou terceiros, por ela indicados;

c) 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;

- d) Forçar, ou voluntariamente induzir o trabalhador a praticar actos contrários à ética e deontologia profissional;
- e) Advertir, admoestar ou censurar em público qualquer trabalhador, em especial perante alunos e/ou respectivos familiares;
- f) Interferir em aspectos da actividade pedagógica, sem prejuízo das orientações e verificações que constituem competência específica e própria da direcção pedagógica;
- g) Impor a obrigação de leccionar em instalações que não hajam sido aprovadas pelo M.E.;
- h) 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, da mesma entidade patronal.

## **CAPÍTULO V**

### **Duração e organização do tempo de trabalho**

#### **Secção I**

#### **Horário de trabalho, trabalho suplementar e trabalho nocturno**

##### **Cláusula 22<sup>a</sup>**

##### ***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 componente não-lectiva;
- 3- A duração semanal do tempo de trabalho correspondente à componente lectiva é, em média anual, de 25 horas semanais, podendo variar entre as 15 e as 30 horas;
- 4- Por acordo das partes, a duração semanal do tempo de trabalho correspondente à componente lectiva pode ser elevado até 33 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, devendo obedecer às prescrições do Regulamento Interno e às orientações emanadas da Direcção da Escola e é, em média anual, de um máximo de 10 horas semanais;
- 6- 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.

##### **Cláusula 23<sup>a</sup>**

##### ***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 2 horas;

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 22ª, ser consideradas como extraordinárias.

#### **Cláusula 24ª**

##### ***Duração do tempo de trabalho dos outros trabalhadores***

Para os trabalhadores não referidos nas duas cláusulas precedentes, o período normal de trabalho semanal é o que estiver definido no Regulamento Interno da escola profissional.

#### **Cláusula 25ª**

##### ***Regras quanto à elaboração do horário dos trabalhadores docentes***

1- Aos trabalhadores docentes será, sempre que possível, 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 22ª do presente CCT;

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, 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 poderá, nos termos da lei, haver lugar a alteração da duração do trabalho a tempo inteiro para trabalho a tempo parcial;

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- Os professores e formadores que sejam submetidos a horários de ocupação não completa, têm prioridade sobre os outros no aumento do horário, desde que possuam os requisitos legais exigíveis;

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

#### **Cláusula 26ª**

##### ***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;

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

#### **Cláusula 27ª**

### ***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 25% 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.

### **Cláusula 28ª**

#### ***Trabalho nocturno***

Considera-se trabalho nocturno o prestado no período compreendido entre as 21 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

### **Cláusula 29ª**

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

### **Cláusula 30ª**

#### ***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 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 31ª**

#### ***Efeitos da substituição de trabalhadores***

- 1- A substituição, por período superior a 30 dias, de trabalhador não docente de categoria superior à do substituto, ressalvadas as substituições de trabalhadores em gozo de férias, confere, pelo período que durar a substituição, direito à retribuição correspondente à categoria mais elevada;
- 2- Se a substituição a que se refere o número precedente se prolongar por 180 dias consecutivos ou 240 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**  
**Suspensão da prestação de trabalho**  
**Descanso semanal, férias, licenças, feriados e faltas**

**Cláusula 32<sup>a</sup>**

***Descanso semanal***

- 1- O descanso do trabalho semanal corresponderá a dois dias, dos quais um será o domingo e o outro, sempre que possível, o sábado;
- 2- Nos estabelecimentos de ensino com actividades 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 a entidade patronal, com a possibilidade de este dia corresponder a dois meios-dias diferentes;
- 3- Para os trabalhadores referidos no número anterior que pertençam ao mesmo sector, os sábados ou domingos como dias de descanso obrigatório deverão ser rotativos e estabelecidos através de uma escala de serviços.

**Cláusula 33<sup>a</sup>**

***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 22 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<sup>os</sup> 3 e 4 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis;
- 6- A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador que tenha pelo menos doze meses de contrato, não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:
  - a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios-dias;
  - b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios-dias

- c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios-dias;
- 7- Para efeitos do número anterior são equiparados a faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador;
- 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 a entidade patronal;
- 10- É vedado à entidade patronal 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 pela entidade patronal 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- Os períodos de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato de trabalho, contam para efeitos de antiguidade;
- 13- O período de férias dos trabalhadores deverá ser estabelecido de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal;
- 14- Na falta do acordo previsto no número anterior, caberá à entidade patronal a fixação em definitivo do período de férias;
- 15- O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

#### **Cláusula 34<sup>a</sup>**

##### ***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 a entidade patronal, fixando, se necessário, até 40% para os períodos de Natal, Carnaval e Páscoa;
- 2- Na falta de acordo, caberá à entidade patronal, nos termos do nº 14 da cláusula 33<sup>o</sup>, a fixação da época de férias, dentro daquele período.

#### **Cláusula 35<sup>a</sup>**

##### ***Férias dos restantes trabalhadores***

- 1- O período de férias dos trabalhadores não abrangidos pela Cláusula anterior deverá ser estabelecido, de comum acordo, entre o trabalhador e a entidade patronal;
- 2- Na falta de acordo, compete à entidade patronal, nos termos do nº 14 da cláusula 33<sup>o</sup> fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

### **Cláusula 36<sup>a</sup>**

#### ***Suspensão do contrato de trabalho***

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.

### **Cláusula 37<sup>a</sup>**

#### ***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, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias ainda não gozados.

### **Cláusula 38<sup>a</sup>**

#### ***Licença sem retribuição***

1- A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição;

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

3- Durante o período de licença sem retribuição, cessam os direitos 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 39<sup>a</sup>**

#### ***Feriados***

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 40ª**

##### ***Faltas***

1 - Além do consignado na lei do trabalho, atender-se-à 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 42ª;

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 deverão recuperar as aulas não leccionadas, ministrando-as em data a estabelecer com a direcção da escola;

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;

2 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

#### **Cláusula 41ª**

##### ***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 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 à entidade patronal, logo que possível;

4- A entidade patronal 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 nº 1 desta cláusula;

- b) As previstas na alínea j) do nº1 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;
- e) As por lei qualificadas como justificadas, quando superiores a 30 dias por ano.

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 42ª**

##### ***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 três dias consecutivos ou seis interpelados, 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 43ª**

##### ***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 5,00 €, 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 um subsídio igual a 15% da retribuição diária, por cada dia de deslocação.

## **CAPÍTULO VII** **Retribuição do trabalho**

### **Cláusula 44<sup>a</sup>** ***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.

### **Cláusula 45<sup>a</sup>** ***Cálculo da retribuição horária e diária***

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

Retribuição horária = (12 x retribuição mensal) / (52 x horário semanal)

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

Retribuição diária = retribuição mensal / 30

3- A retribuição do dia útil será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

Retribuição diária útil = Rh x (período normal de trabalho semanal/5)

#### **Cláusula 46<sup>a</sup>**

##### ***Exercício de funções próprias de diversas categorias***

1 - Quando o trabalhador exercer, de facto, 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- Não é atendível, para efeitos de aplicação do número anterior, a substituição ou a acumulação por férias.

#### **Cláusula 47<sup>a</sup>**

##### ***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, 50% da retribuição, na primeira hora, e 75%, nas horas e fracções subsequentes;
- b) Se for prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia feriado, 100% da retribuição, por cada hora de trabalho efectuado.

#### **Cláusula 48<sup>a</sup>**

##### ***Remuneração do trabalho nocturno***

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

2- As aulas leccionadas em período nocturno serão remuneradas com um acréscimo de 30%.

#### **Cláusula 49<sup>a</sup>**

##### ***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 50<sup>a</sup>**

##### ***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 4 €, 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 51<sup>a</sup>**

### ***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 antes do início do período de férias.

### **Cláusula 52<sup>a</sup>**

#### ***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 53<sup>a</sup>**

#### ***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 32,50 €;
- 4- Os trabalhadores que exerçam funções com horário incompleto vencerão diuturnidades proporcionais ao horário que praticam.

## **CAPÍTULO VIII**

### **Condições especiais de trabalho**

### **Cláusula 54<sup>a</sup>**

#### ***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- 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;

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

6- 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;

7- 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;

8- 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;

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

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

11- Dispensa da prestação de trabalho, por parte do pai, até cinco dias úteis, seguidos ou interpelados, a gozar obrigatoriamente no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho.

#### **Cláusula 55<sup>a</sup>**

##### ***Trabalhadores estudantes***

1- Os trabalhadores que frequentem qualquer nível de educação escolar em instituição de ensino oficial ou oficialmente reconhecida beneficiarão do estatuto de trabalhador-estudante, de acordo com os princípios legais nele fixados e que lhes sejam aplicáveis.

#### **Cláusula 56<sup>a</sup>**

### ***Cargos de confiança***

O exercício de cargos de confiança, nomeadamente os de director de escola, director pedagógico, 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.

## **CAPÍTULO IX Cessação do contrato de trabalho**

### **Cláusula 57<sup>a</sup> *Regime***

- 1- À cessação do contrato de trabalho aplicar-se-à o regime previsto na lei;
- 2- Cessando o contrato antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o tempo a ele correspondente contará para efeitos de antiguidade.

## **CAPÍTULO X Segurança Social**

### **Cláusula 58<sup>a</sup> *Protecção social***

As entidades patronais 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 59<sup>a</sup> *Subvenção de doença***

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

### **Cláusula 60<sup>a</sup> *Invalidez***

1- No caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da entidade patronal, 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, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

### **Cláusula 61<sup>a</sup> *Seguros***

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

## **CAPÍTULO XI**

### **Comissão técnica paritária**

#### **Cláusula 62<sup>a</sup>** ***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 63<sup>a</sup>** ***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 64<sup>a</sup>** ***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 unanimidade, 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 XII**

### **Disposições transitórias**

#### **Cláusula 65<sup>a</sup>**

##### ***Reclassificações***

- 1- Até 90 dias, após a entrada em vigor da presente CCT, as entidades patronais 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* - É o trabalhador que exerce a actividade de formação e se encontra certificado para o efeito.

*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 Profissional de Laboratório* – é o trabalhador que presta assistência às aulas, prepara o material e mantém o laboratório em condições de funcionamento. Realiza sempre que necessário o inventário dos equipamentos.

## **B – Trabalhadores de escritório**

*Assistente administrativo* – É o trabalhador que utiliza processos e técnicas de natureza administrativa e comunicacional, pode utilizar meios informáticos a assegura 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 da entidade patronal; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

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

*Contabilista* – É o trabalhador que organiza e dirige o departamento, divisão ou serviço de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação de circuitos contabilísticos analisando os diversos sectores da actividade patronal, de forma a

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

***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 dispondo as mesas e cadeiras da forma mais conveniente; coloca nos balcões e nas mesas pão, fruta, sumos e outros artigos de consumo; recebe e distribui refeições; levanta tabuleiros das mesas e transporta-os para a copa; lava louça, recipientes e outros utensílios. Pode proceder a serviços de preparação das refeições embora não confeccionando. Executa ainda os serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

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

## **E – Trabalhadores de vigilância e portaria, limpeza e similares**

*Auxiliar de acção educativa* – É o trabalhador que desempenha as seguintes funções:

Colabora com os trabalhadores docentes dando apoio não docente;

Vigia os alunos durante os intervalos lectivos e nas salas de aula sempre que necessário;

Acompanha os alunos em transportes, refeições, recreios, passeios, visitas de estudo ou outras actividades;

Vigia os espaços do colégio, nomeadamente fazendo o controlo de entradas e saídas;

Colabora na medida das suas capacidades e em tarefas não especializadas na manutenção das instalações;

Assegura o asseio permanente das instalações que lhe estão confiadas;

Presta apoio aos docentes das disciplinas com uma componente mais prática na manutenção e arrumação dos espaços e materiais;

Assegura, nomeadamente nos períodos não lectivos, o funcionamento dos serviços de apoio, tais como: reprografia, papelaria, bufete e PBX.

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

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

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

*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.

## **ANEXO II**

**DENSIDADES E CONDIÇÕES ESPECÍFICAS DOS TRABALHADORES ADMINISTRATIVOS, HOTELARIA, PORTARIA, VIGILÂNCIA, LIMPEZA E ACTIVIDADES SIMILARES.**

### **A) Trabalhadores administrativos**

**Regimes especiais de admissão, promoção e acesso.**

1 - As condições mínimas de admissão são:

- a) Trabalhadores administrativos – curso de ensino secundário ou equivalente oficial ou curso de habilitação profissional correspondentes ao nível de mínimo desempenho de funções administrativas qualificadas, se oficialmente reconhecido como equivalente;
- b) Trabalhadores técnico profissionais – curso técnico profissional;
- c) Para as restantes categorias profissionais e para as quais não exigem habilitação literária ou profissional específicas, as condições mínimas são as legais e a idade mínima da admissão são os 16 anos.

2 - O escriturário estagiário, dois anos de permanência na categoria, ascende a escriturário I.

3 - Nas categorias profissionais ou profissões, o tempo de permanência no grau I ou no escalão I não pode exceder os cinco anos, findos os quais o trabalhador ascenderá ao nível II.

O acesso ao grau III não é automático, não sendo, por isso, função do tempo de permanência no grau II.

4 - A contratação de técnicos habilitados com o curso superior, quando feita para o exercício de funções da sua especialidade, obriga à sua integração:

- a) No grau III – para os licenciados, após um período experimental de um ano no grau II;
- b) No grau II, para os bacharéis, após um período experimental de 1 ano no grau I, ascendendo, porém, ao grau III somente após terem completado cinco anos de permanência no grau II.

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

6 - Para efeitos de promoção e acesso será contado todo o tempo que o trabalhador tiver ao serviço do mesmo estabelecimento de ensino ou estabelecimentos de ensino pertencentes à mesma entidade patronal.

7 - Os casos omissos ou de difícil interpretação poderão ser resolvidos através da comissão paritária.

## **B) Trabalhadores de hotelaria**

### **Economato ou despensa.**

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

### **Condições básicas de alimentação.**

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

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

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

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

## **C) Trabalhadores de vigilância e portaria, limpeza e actividades similares**

### **Acesso.**

Os contínuos, porteiros, guardas, serventes de limpeza e vigilância, logo que completem o 12º Ano ou equivalente, estarão em situação de preferência nas vagas abertas no escritório ou noutros serviços da escola, desde que a qualificação Profissional seja adequada.

## **D) Motoristas**

### **Condições específicas.**

Ter as habilitações exigidas por lei e possuir carta de condução profissional.

### **Livretes de trabalho.**

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

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

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

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

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

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

### **Horário móvel.**

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

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

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

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

## **ANEXO III**

### **TABELAS SALARIAIS**

**Tabelas de vencimento dos trabalhadores docentes das Escolas Profissionais a vigorar a partir de 1 de Outubro de 2006 e até 30 de Setembro de 2007.**

### A - Carreira dos Professores Licenciados Profissionalizados

Escalão / Nível	Tempo de Serviço Duração	Valor Mensal €	Valor / Hora Semanal -€	Valor Hora €
A1		2700		
A2	8 anos	1900		
A3	8 anos	1700		
A4	8 anos	1300		
A5	3 anos	1200		
A6	2 anos	950		
A7	0 anos	780		

### B - Carreira dos Professores Bacharéis Profissionalizados e Formadores de Grau Superior

Escalão / Nível	Tempo de Serviço Duração	Valor Mensal €	Valor / Hora Semanal -€	Valor Hora €
B1		2250		
B2	8 anos	1800		
B3	8 anos	1600		
B4	8 anos	1200		
B5	3 anos	1000		
B6	2 anos	800		
B7	0 anos	700		

### C - Outros Professores/Formadores

Escalão / Nível	Tempo de Serviço Duração	Valor Mensal €	Valor / Hora Semanal -€	Valor Hora €
C1		2250		
C2	5 anos	2000		
C3	5 anos	1800		
C4	5 anos	1650		
C5	5 anos	1500		
C6	5 anos	1300		
C7	3 anos	1100		

<b>C8</b>	<b>1 ano</b>	<b>900</b>		
<b>C9</b>	<b>0 anos</b>	<b>700</b>		

Tabelas de vencimento dos trabalhadores não docentes das Escolas Profissionais a vigorar a partir de 1 de Outubro de 2006 e até 30 de Setembro de 2007.

**O – Trabalhadores de Administração e Serviços**

<b>Técnico De Serviço de Psicologia / Social</b>			
<b>Escalão / Nível</b>	<b>Tempo de Serviço Duração</b>	<b>Valor Mensal</b>	<b>Valor Hora €</b>
OP1		1800	
OP2	8 anos	1650	
OP3	8 anos	1500	
OP4	8 anos	1300	
OP5	3 anos	1100	
OP6	2 anos	900	
OP7	0 anos	700	

<b>Nível</b>	<b>Categorias, Graus e Escalões</b>	<b>Valor Mensal €</b>	<b>Valor Hora €</b>
1	Técnico Licenciado ou Bacharel de Grau VI	1.300	
2	Técnico Licenciado ou Bacharel de Grau V	1250	
3	Técnico Licenciado ou Bacharel de Grau IV	1130	
4	Técnico Licenciado ou Bacharel de Grau III	1000	
	Chefe de Serviços Administrativos		
	Contabilista III		
	Tesoureiro III		
5	Contabilista II	950	
	Tesoureiro II		
	Técnico Licenciado ou Bacharel de Grau II		
6	Contabilista I	900	
	Tesoureiro I		
	Técnico Bacharel de Grau I		

7	<b>Chefe de secção II</b>	850	
	<b>Técnico Profissional de Contabilidade III</b>		
	<b>Técnico Profissional de Informática II</b>		
	<b>Secretário de Direcção/Administração III</b>		
8	<b>Chefe de secção I</b>	750	
	<b>Assistente Administrativo III</b>		
	<b>Técnico Profissional de Biblioteca e Documentação III</b>		
	<b>Técnico Profissional de Contabilidade II</b>		
	<b>Técnico Profissional de Laboratório III</b>		
	<b>Técnico Profissional de Informática I</b>		
	<b>Técnico de Secretariado II</b>		
9	<b>Assistente Administrativo II</b>	700	
	<b>Técnico de Secretariado I</b>		
	<b>Técnico Profissional de Contabilidade I</b>		
	<b>Operador Reprografia III</b>		
10	<b>Assistente Administrativo I</b>	650	
	<b>Técnico Profissional de Biblioteca e Documentação II</b>		
	<b>Técnico Profissional de Laboratório II</b>		
11	<b>Caixa</b>	625	
	<b>Cozinheiro - Chefe</b>		
	<b>Encarregado de Refeitório</b>		
	<b>Escriturário II</b>		
	<b>Técnico Profissional de Biblioteca e Documentação I</b>		
	<b>Técnico Profissional de Laboratório I</b>		
	<b>Operador Reprografia II</b>		
	<b>Motorista de pesados de passageiros</b>		
	<b>Oficial Electricista</b>		
12	<b>Carpinteiro</b>	600	

	Gestor de Redes Informáticas II		
	Motorista de ligeiros de passageiros		
	Motorista de pesados		
13	Escriturário I	580	
	Operador Reprografia I		
	Motorista de ligeiros		
14	Telefonista II	550	
	Auxiliar da Acção Educativa III		
15	Escriturário - Estagiário (2º ano)	525	
	Telefonista I		
	Recepcionista II		
	Cozinheiro		
	Dispenseiro		
	Auxiliar da Acção Educativa II		
	Programador Informático I		
	Gestor de Redes Informáticas I		
16	Contínuo	500	
	Empregado de Balcão		
	Empregado de Refeitório/Bar		
	Auxiliar da Acção Educativa I		
	Escriturário - Estagiário (1º ano)		
	Guarda		
	Jardineiro		
	Porteiro		
	Recepcionista I		
17	Vigilante	450	
	Empregado de Limpeza		

	<b>Ajudante de Cozinha</b>		
--	----------------------------	--	--