

CONTRATO COLECTIVO DOS TRABALHADORES DAS ESCOLAS PROFISSIONAIS

Proposta apresentada pela FENPROF à ANESPO em Junho de 2001

CAPÍTULO I (DISPOSIÇÕES GERAIS)

Artigo 1º (Âmbito)

O presente Contrato Colectivo de Trabalho é aplicável, em todo o território nacional, aos contratos de trabalho celebrados entre estabelecimentos de educação e de formação profissional, nomeadamente as escolas profissionais representadas pela Associação Nacional das Escolas Profissionais (ANESPO) e os trabalhadores ao seu serviço, representados ou não pelas Associações Sindicais outorgantes.

Entende-se por Escolas Profissionais os estabelecimentos de ensino privado que ministram cursos profissionais, atribuindo estes diplomas equivalentes ao diploma do ensino secundário regular.

Artigo 2º (Vigência, denúncia e revisão)

1. O presente contrato terá o seu início de vigência em _____ e manter-se-á em vigor até ser substituído por novo instrumento de regulação colectiva de trabalho.

2. As tabelas salariais e as restantes cláusulas com expressão pecuniária vigorarão por um período de doze meses.

3. Por denúncia entende-se a apresentação de uma proposta de revisão à parte contrária, que poderá ter lugar decorridos que sejam dez meses sobre a data do início de vigência do contrato no respeitante à matéria de expressão pecuniária.

4. A proposta de revisão será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder nos 30 dias imediatos, contados a partir da data da sua recepção.

5. As negociações iniciar-se-ão até quinze dias após o termo do prazo estabelecido no número anterior.

Artigo 3º
(Manutenção de regalias)

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

CAPÍTULO II
(DIREITOS, DEVERES E GARANTIAS DAS PARTES)

Artigo 4º
(Deveres da entidade patronal)

São deveres da entidade patronal:

- a)** Cumprir, na íntegra, o presente Contrato;
- b)** Não impedir nem dificultar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes sindicais ou delegados sindicais, membros de comissões de trabalhadores e representantes nas instituições de previdência;
- c)** Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria profissional;
- d)** Prestar aos organismos competentes, nomeadamente departamentos oficiais e associações sindicais, todos os elementos relativos ao cumprimento do presente Contrato;
- e)** Instalar os seus trabalhadores em boas condições de higiene e segurança;
- f)** Dispensar das actividades profissionais os trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais, quando no exercício de funções inerentes a estas qualidades, dentro dos limites previstos na lei;
- g)** Proporcionar e facilitar o acesso a cursos de formação, reciclagem e/ou aperfeiçoamento;
- h)** Proporcionar aos trabalhadores o apoio técnico, material e documental necessários ao exercício da sua actividade;
- i)** Em geral, dar integral cumprimento às disposições legais e convencionais aplicáveis reguladoras das relações de trabalho e às deliberações das comissões legalmente constituídas, respeitando o princípio da aplicação do tratamento mais favorável para o trabalhador, dentro dos limites legalmente fixados;

j) Passar certificados de tempo de serviço conforme a legislação em vigor.

Artigo 5º

(Deveres dos trabalhadores)

1. São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as obrigações emergentes deste Contrato;
- b) Exercer, com competência, zelo e dedicação as funções que lhes sejam confiadas;
- c) Assistir, até ao fim do ano escolar, a cursos de formação, reciclagem e aperfeiçoamento, quer de iniciativa oficial, quer privada, neste último caso sem agravamento do horário, salvo se o seu interesse pedagógico for comprovadamente reconhecido pelo Ministério da Educação;
- d) Prestar informações, oralmente ou por escrito, sobre alunos, de acordo com o que for definido no órgão pedagógico da escola;
- e) Zelar pela preservação e uso adequado das instalações e dos equipamentos;
- f) Participar na organização e assegurar a realização das actividades educativas;
- g) Participar na elaboração do projecto educativo do estabelecimento e na sua prossecução;
- h) 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;
- i) Participar em acções de formação profissional contínua.

2. São deveres específicos dos professores e formadores:

- a) Gerir o processo de ensino/aprendizagem no âmbito dos programas definidos e das directivas emanadas do órgão de direcção pedagógica do estabelecimento;
- b) Aceitar até ao fim do ano escolar, e sempre sem agravamento do horário normal de trabalho, os serviços de aulas ou exames que tenham deixado de ser assegurados por elementos de corpo docente impedidos deste facto em serviço oficial ou sindical, mesmo referentes a turmas que hajam leccionado;
- c) Aceitar a nomeação para serviço de exames, segundo a legislação aplicável;
- d) Assistir a quaisquer reuniões escolares marcadas pela direcção do estabelecimento, desde que a marcação obedeça, cumulativamente, às seguintes condições:
 - respeitar o horário do professor/formador em outros estabelecimentos de ensino, nos quais preste serviço;

— não colidir com obrigações inadiáveis, quer legitimamente assumidas pelos trabalhadores enquanto professores/formadores, quer resultantes da participação em organismos sindicais e instituições de previdência ou que consistam no cumprimento de deveres cívicos;

e) Prestar informações, oralmente ou por escrito, sobre alunos, segundo o que for definido em conselho de turma e/ou comissão pedagógica;

f) Prestar informações, oralmente ou por escrito, desde que solicitadas, acerca dos cursos de reciclagem ou de formação referidos na alínea g) do artigo 4º, até 30 dias após o termo do respectivo curso;

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

Artigo 6º

(Garantias dos trabalhadores)

É vedado à entidade patronal:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, dele ou dos colegas;

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

d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoas por ela indicadas;

e) Impedir a eficaz actuação dos delegados sindicais quando esta seja exercida dentro dos limites estabelecidos neste Contrato e na legislação geral competente, designadamente o direito de afixar no interior do estabelecimento e em local apropriado para o efeito, reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição;

f) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviço aos seus trabalhadores;

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

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

Artigo 7º

(Transmissão e extinção do estabelecimento)

1. Em caso de transmissão de exploração os contratos de trabalho continuam com a entidade patronal adquirente.
2. Se, porém, os trabalhadores não preferirem que os seus contratos continuem com a entidade patronal adquirente, poderão os mesmos manter-se com a entidade transiente se esta continuar a exercer a sua actividade noutra exploração ou estabelecimento, desde que haja vagas.
3. A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que os respectivos direitos sejam reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.
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, a entidade patronal pagará aos trabalhadores as indemnizações previstas na lei, salvo em relação àqueles

que, com o seu acordo, a entidade patronal 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.

Artigo 8º

(Mapas de pessoal)

1. As entidades patronais serão obrigadas a elaborar e a remeter os mapas do seu pessoal, nos termos da lei.

2. As entidades patronais afixarão em lugar bem visível do local de trabalho cópia integral dos mapas referidos, assinada e autenticada nos mesmos termos do original.

CAPÍTULO III

(DIREITOS SINDICAIS DOS TRABALHADORES)

Artigo 9º

(Direito à actividade sindical no estabelecimento)

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

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

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

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

5. Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior do estabelecimento e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias,

comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, do normal funcionamento do estabelecimento.

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

Artigo 10º

(Número de delegados sindicais)

1. O número mínimo de delegados sindicais por sindicato a quem são atribuídos os direitos referidos no artigo 11º é o seguinte:

- a) estabelecimento com menos de 25 trabalhadores sindicalizados - 1;
- b) estabelecimento com 26 a 50 trabalhadores sindicalizados - 2;
- c) estabelecimento com 51 a 99 trabalhadores sindicalizados - 3;
- d) estabelecimento com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 4;
- e) estabelecimento com 200 ou mais trabalhadores sindicalizados - 6.

2. Nos estabelecimentos a que se refere a alínea a) do número anterior seja qual for o número de trabalhadores sindicalizados ao serviço, haverá sempre um delegado sindical com direito ao crédito e horas previsto no artigo 11º.

Artigo 11º

(Tempo para o exercício das funções sindicais)

1. Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito não inferior a 12 horas mensais.

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

3. Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto neste artigo, deverão comunicá-lo à entidade patronal ou aos seus representantes, com a antecedência, sempre que possível, de quatro horas.

4. Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais dispõem, cada um, para o exercício das suas funções, de um crédito não inferior a seis dias por mês, que contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

5. Os trabalhadores dispõem de um crédito anual de seis dias úteis, que contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, para frequentarem cursos ou assistirem a reuniões, colóquios, conferências e congressos convocados pelas associações sindicais que os representam.

6. Quando pretendam exercer o direito previsto no número 5, os trabalhadores deverão comunicá-lo à entidade patronal ou aos seus representantes, com a antecedência mínima de um dia.

Artigo 12º

(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 cinquenta trabalhadores do respectivo estabelecimento, ou do delegado sindical, 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 serviços de natureza urgente.

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

4. Os membros dos corpos gerentes 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 seis horas.

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

Artigo 13º

(Cedência de instalações)

1. Nos estabelecimentos com 50 ou mais trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, um local, devidamente mobilado e apropriado ao exercício das suas funções, situado no interior do estabelecimento ou na sua proximidade.

2. Nos estabelecimentos com menos de 50 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local devidamente mobilado e apropriado para o exercício das suas funções.

Artigo 14º

(Atribuição de horário a dirigentes e a delegados sindicais)

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

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

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

Artigo 15º
(Quotização sindical)

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

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

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

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

Artigo 16º
(Greve)

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

CAPÍTULO IV
(ADMISSÃO E CARREIRAS PROFISSIONAIS)

Artigo 17º
(Profissões, categorias profissionais e promoção)

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

2. Quando algum trabalhador exercer com carácter de regularidade funções inerentes a diversas categorias profissionais, ser-lhes-á devida a retribuição fixada para a categoria mais elevada.

3. A pedido das associações sindicais ou patronal, dos trabalhadores ou entidades patronais interessadas, ou ainda oficiosamente, poderá a comissão constituída nos termos do Artigo 68º criar novas profissões ou categorias profissionais, as quais farão

parte integrante da presente convenção, após publicação no Boletim de Trabalho e Emprego.

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

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

Artigo 18º

(Período experimental)

1. A admissão dos trabalhadores considera-se feita a título experimental por um período não superior a quinze dias, salvo para os trabalhadores com funções pedagógicas, para os quais, mediante acordo escrito, poderá aquele período ser elevado até seis meses.

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

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

4. Não se aplica o disposto nos números 1 e 3 anteriores, entendendo-se que a admissão é desde o início definitiva, quando o trabalhador seja admitido por iniciativa da entidade patronal tendo, para isso, rescindido o contrato de trabalho anterior.

Artigo 19º

(Contratos a termo)

1. A admissão de um trabalhador por contrato a termo só é permitida de acordo com as situações transitórias e de carácter excepcional previstas na lei.

2. A celebração de contratos a termo entre entidades patronais e trabalhadores sujeitos ao presente contrato será considerada nula e de nenhum efeito por iludir as disposições dos contratos sem termo, nos seguintes casos:

a) se forem celebrados com trabalhadores que anteriormente estivessem vinculados à mesma entidade patronal, através de contratos por tempo indeterminado;

b) se houver denúncia do contrato a termo para admitir outro trabalhador nas mesmas tarefas, ou se não for dada preferência ao trabalhador em causa em nova admissão, no prazo de seis meses.

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

4. O contrato de trabalho a termo tem de ser sempre reduzido a escrito e dele constar, nomeadamente, os elementos de identificação, categoria profissional, vencimento, local de trabalho e início e termo do contrato, bem como o motivo justificativo da sua celebração, nos termos da lei vigente.

5. No termo do prazo estabelecido, o contrato passará a contrato sem termo, salvo se, até oito dias antes do termo deste prazo, a entidade patronal comunicar por escrito ao trabalhador, de maneira inequívoca, a sua vontade de não renovar o contrato.

6. Aos trabalhadores que prestam serviço no estabelecimento de educação e formação profissional com contratos a termo será dada preferência nas admissões para o quadro permanente.

Artigo 20º

(Período normal de trabalho para os trabalhadores com funções docentes)

1. Para os trabalhadores com funções docentes, o período normal de trabalho semanal é, em média anual, de vinte (20) horas lectivas, podendo variar entre dezoito (18) e vinte e duas (22), a que acrescem cinco horas não lectivas, destinadas a reuniões e à preparação de actividades escolares. O período normal de trabalho semanal desenvolve-se ao longo de, no máximo, cinco dias.

2. O tempo de serviço prestado, desde que implique permanência obrigatória na escola para além dos limites previstos no número anterior, com excepção das reuniões de avaliação, do serviço de exames e de uma reunião trimestral com encarregados de educação, será pago nos termos do Artigo 47º.

3. Os docentes não poderão ter um horário lectivo superior a 30 horas, ainda que leccionem em mais do que um estabelecimento de ensino.

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

Artigo 21º

(Reduções do horário lectivo dos docentes)

1. Quando nos estabelecimentos de ensino aos professores sejam distribuídas 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 anterior fazem sempre parte do horário de trabalho lectivo normal, não podendo ser consideradas como extraordinárias se este exceder o limite de 20 horas previsto no artigo 20º.

3. O horário lectivo a que estão sujeitos os docentes das Escolas Profissionais é sucessivamente reduzido de duas horas, de cinco em cinco anos, até ao máximo de oito horas, logo que os docentes atinjam quarenta anos de idade e dez de serviço docente, quarenta e cinco de idade e quinze de serviço docente, cinquenta anos de idade e vinte de serviço docente e cinquenta e cinco anos de idade e vinte e um de serviço docente.

4. Aos docentes que atingirem vinte e seis 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.

Artigo 22º

(Período normal de trabalho dos restantes trabalhadores)

1. Para os trabalhadores não abrangidos pelos artigos 20º e 21º 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 horas de intervenção directa. As restantes 8 horas destinam-se à preparação de actividades, bem como à formação contínua e a actualização.

d) Restantes trabalhadores - 35 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 8.30 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 a entidade patronal respectiva, segundo as necessidades do estabelecimento. Os vigilantes adstritos aos transportes têm um horário idêntico aos motoristas, sem prejuízo do previsto na alínea e) do número 1.

Artigo 23º

(Regras quanto à elaboração do horário dos docentes)

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

2. A garantia assegurada no número anterior poderá ser reduzida quanto aos professores com número de horas de trabalho semanal superior aos mínimos dos períodos normais definidos no artigo 20º, mas o período normal de trabalho semanal assegurado não poderá ser inferior a este limite.

3. Quando não for possível assegurar a um docente o período de trabalho semanal que tivera no ano anterior, em consequência de alteração de curriculum ou diminuição do tempo de docência de uma disciplina determinada pelo Ministério da Educação, ser-lhe-á assegurado, se nisso manifestar interesse, o mesmo número de horas de trabalho semanal que no ano transacto, sendo as horas excedentes da sua actividade normal aplicadas em actividades para-escolares a determinar pela direcção do estabelecimento.

4. 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 1 do artigo 20º por períodos de 30 dias 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.

5. Se se verificarem alterações que se repercutam nas horas de serviço e daí resultar diminuição do número de horas de docência, o professor deverá completar as suas horas de serviço mediante desempenho de actividades para-escolares a acordar com a direcção do estabelecimento.

6. A organização do horário dos professores será a que resultar da elaboração dos horários das aulas e de actividades de coordenação e/ou de acompanhamento pedagógico, tendo-se em conta as exigências do ensino, as disposições legais aplicáveis, o número de programas a leccionar e a consulta aos professores nos casos de horário incompleto.

7. Os professores que estejam submetidos a horários de ocupação não completa têm prioridade sobre os outros no aumento do horário, desde que possuam os requisitos legais exigidos.

8. 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.

9. 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, nomeadamente substituir docentes que tenham faltado.

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

11. 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.

Artigo 24º

(Intervalos de descanso)

1. Nenhum período de trabalho consecutivo poderá exceder quatro ou cinco horas de trabalho, conforme se trate de empregados de escritório ou de outros trabalhadores.

2. Os intervalos de descanso resultantes da aplicação do número anterior, não poderão ser inferiores a 1 nem superiores a 2 horas.

Artigo 25º
(Trabalho suplementar)

1. É abolido, em princípio, o trabalho suplementar.
2. Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis, se recorrerá ao trabalho suplementar.
3. O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicitar.
4. Quando o trabalhador prestar horas extraordinárias não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido pelo menos onze horas sobre o termo da prestação.
5. A entidade patronal fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar e desde que não existam transportes colectivos habituais.
6. Sempre que a prestação de trabalho suplementar obrigue o trabalhador a tomar qualquer refeição fora da sua residência, a entidade patronal deve assegurar o seu fornecimento ou o respectivo custo.

Artigo 26º
(Trabalho nocturno)

Considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorre entre as 19.00 horas de um dia e as 7.00 horas do dia imediato.

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

Artigo 27º
(Trabalho em dias de descanso semanal ou feriados)

1. O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados dá direito ao trabalhador a um dia de descanso completo, num dos três dias úteis seguintes, à sua escolha.
2. O trabalho prestado em cada dia de descanso semanal ou feriado não poderá exceder o período de trabalho normal.

Artigo 28º
(Substituição de trabalhadores)

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

2. Se o substituído for professor ou formador exigir-se-á ainda ao substituto que possua as habilitações legais referidas.

3. Na impossibilidade de substituir um trabalhador ausente nos termos previstos no número 1 deste artigo, poderá ser celebrado um contrato de trabalho a termo com um trabalhador estranho ao estabelecimento, de acordo com o número 5 do artigo 19º.

Artigo 29º
(Efeitos da substituição)

1. No caso de o trabalhador contratado nos termos do artigo anterior continuar ao serviço para além do termo do contrato ou se efectivamente se verificar uma vaga no lugar que ocupava, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data de celebração do contrato.

2. Sempre que um trabalhador 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.

3. Se a substituição a que alude o número anterior se prolongar por 90 dias consecutivos ou 120 interpolados, o direito à retribuição mais elevada não cessa com o regresso do trabalhador substituído.

4. O trabalhador substituto terá preferência durante 1 ano, na admissão a efectuar na profissão e na categoria.

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

Artigo 30º

(Carreiras Profissionais)

1. O acesso a cada um dos níveis das carreiras profissionais é condicionado pelas habilitações académicas e/ou profissionais e pelo tempo de serviço.

2. A progressão nos diferentes níveis de vencimento produz efeitos a partir do dia 1 do mês seguinte ao da verificação das condições previstas no número anterior.

3. Para efeitos de progressão e/ou posicionamento na tabela de vencimentos, os horários até 299 horas/ano devem ser contabilizados como meio ano de serviço; para os horários com 300 ou mais horas/ano deve ser contabilizado um ano de serviço.

4. A carreira dos professores e formadores das Escolas Profissionais desenvolve-se de acordo com o Anexo III.

5. Para efeitos de progressão nos vários níveis de vencimento dos docentes, formadores, psicólogos, terapeutas da fala e técnicos de serviço social, conta-se como tempo de serviço não apenas o tempo de serviço prestado no mesmo estabelecimento de ensino ou em estabelecimentos de ensino pertencentes à mesma entidade patronal, mas também o serviço prestado noutros estabelecimentos de ensino particular ou público, desde que devidamente comprovado e classificado e que a tal não se oponham quaisquer disposições legais.

6. A aquisição de grau superior ou equiparado que determine uma reclassificação de carreira, produz efeitos a partir do dia 1 do mês seguinte ao da sua conclusão, desde que o docente o comprove.

7. A aquisição por docentes profissionalizados com licenciatura, integrados na carreira, do grau de mestre em Ciências da Educação ou em domínio directamente relacionado com a sua área de docência determina, para efeitos de progressão na carreira, a bonificação de quatro anos no tempo de serviço, a partir do dia 1 do mês seguinte à data da sua conclusão, desde que o docente o comprove.

8. A aquisição por docentes profissionalizados com licenciatura ou mestrado, integrados na carreira, do grau de doutor em Ciências da Educação ou em domínio directamente relacionado com a sua área de docência determina, para efeitos de progressão na carreira, a bonificação de, respectivamente, seis ou dois anos no tempo de serviço, a partir do dia 1 do mês seguinte à data da sua conclusão, desde que o docente o comprove.

Artigo 31º

(Direcção Pedagógica)

1. O cargo de Director Pedagógico é exercido, obrigatoriamente, por um docente em regime de comissão de serviço.

2. 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 V

(SUSPENSÃO DA PRESTAÇÃO DE TRABALHO)

Artigo 32º

(Descanso semanal)

1. A interrupção do trabalho semanal corresponderá a 2 dias, dos quais 1 será o Domingo e o outro, o Sábado, tendo em conta o disposto nos artigos 20º e 22º.

2. Nas escolas que possuam regime de internato ou de semi-internato, os trabalhadores de cozinha, refeitório e copa e os empregados de limpeza 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.

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.

Artigo 33º

(Férias - princípios gerais)

1. Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a gozar 25 dias úteis de férias remuneradas em virtude do trabalho prestado no ano civil anterior.
2. Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar é reconhecido o direito de gozarem férias simultaneamente.
3. Os períodos de férias não gozadas por motivo de cessação de contrato de trabalho contam sempre para efeitos de antiguidade.
4. 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.
5. Quando a admissão ocorrer no primeiro semestre do ano civil o trabalhador terá direito a 13 dias úteis de férias remuneradas nesse ano.
6. As férias deverão ser gozadas em dias sucessivos ou em dois períodos interpolados, quando tal seja possível, conforme a vontade do trabalhador.
7. É vedado à entidade patronal interromper as férias do trabalhador contra a sua vontade depois que este as tenha iniciado, excepto quando exigências imperiosas do estabelecimento o determinarem, caso em que o trabalhador terá direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.
8. Em caso de interrupção de férias, a entidade patronal pagará ainda ao trabalhador os dias de trabalho prestado com acréscimo de 100%.
9. A interrupção de férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do respectivo período.
10. O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

Artigo 34º

(Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo)

Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração, inicial ou renovada, não atinja um ano, têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

Artigo 35º

(Férias - 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.

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.

Artigo 36º

(Férias - restantes trabalhadores)

1. O período de férias dos trabalhadores não abrangidos pelo Artigo anterior deverá ser estabelecido de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

2. Na falta do acordo previsto no número anterior, compete à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a Comissão Sindical ou Intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

Artigo 37º

(Férias e impedimentos prolongados)

1. No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador 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 ao período de férias e respectivo subsídio, que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano, se estivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3. Os dias de férias, que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que esta se verifique, serão gozadas no primeiro trimestre do ano imediato.

4. A chamada à prestação do serviço militar obrigatório é entendida sempre como impedimento prolongado.

Artigo 38º**(Feriados)**

1. São feriados obrigatórios os seguintes dias:

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

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

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

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

Artigo 39º**(Licença sem retribuição)**

1. A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição, devendo, para este efeito, ser previamente ouvida a Comissão de Trabalhadores ou os Delegados Sindicais, que se pronunciarão sobre a justeza e a oportunidade da pretensão.

2. O trabalhador conserva o direito ao lugar, que se considerará como efectivamente preenchido, e o período de licença sem retribuição conta-se como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos derivados da antiguidade.

3. Durante o mesmo período, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação do trabalho. No caso de o trabalhador pretender manter o seu direito a benefícios relativamente à Caixa de Previdência, 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.

Artigo 40º
(Licença Sabática)

1. Ao docente com pelo menos 8 anos de serviço no exercício de funções docentes pode ser concedida licença sabática.
2. A licença sabática corresponde à dispensa da actividade docente, destinando-se quer à formação contínua, quer à frequência de cursos especializados ou à realização de trabalhos de investigação aplicada.
3. O período de gozo de licença sabática é considerado prestação efectiva de trabalho, mantendo o docente o direito à remuneração, bem como todos os direitos inerentes ao exercício efectivo da prestação de trabalho.

Artigo 41º
(Impedimentos prolongados)

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

Artigo 42º
(Faltas - definição)

1. Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.
2. No caso de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados contando-se estas ausências como faltas na medida em que perfizerem um ou mais períodos normais diários de trabalho.
3. Relativamente aos trabalhadores docentes de cursos extracurriculares, será tido como um dia de falta a ausência ao serviço por quatro horas lectivas seguidas ou interpoladas, salvaguardando o disposto no número anterior.
4. Exceptuam-se do disposto no número anterior os professores com horário incompleto, relativamente aos quais se contará um dia de falta quando o número de horas lectivas de ausência perfizer o resultado da divisão do número de horas lectivas semanais por cinco.
5. Em relação aos trabalhadores docentes, são também consideradas faltas as provenientes da recusa de participação, sem fundamento, na frequência de cursos de

aperfeiçoamento ou reciclagem, nos moldes que venham a ser regulamentados pelo Ministério da Educação e dentro do período em que essas acções venham a ocorrer.

6. As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

Artigo 43º

(Faltas justificadas)

1. São consideradas faltas justificadas:

a) as dadas por motivo de acidente ou doença, assim como as dadas por motivo de ida inadiável ao médico, desde que devidamente comprovadas;

b) as dadas durante cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, em união de facto formal ou informal ou de parente ou afim no 1º grau de linha recta (pais e filhos, por parentesco ou adopção plena, padrastos, enteados, sogros, genros e noras);

c) as dadas durante dois dias consecutivos por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 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, tios e cunhados), ou de pessoas que vivam em comunhão de habitação com os trabalhadores;

d) as dadas, por um dia, para acompanhamento de funerais das pessoas previstas nas alíneas b) e c), quando o funeral não tiver lugar nos dias de faltas resultantes daquelas alíneas;

e) as dadas durante onze dias consecutivos, excluindo os dias de descanso intercorrentes, por ocasião do casamento do trabalhador;

f) as dadas pelo tempo necessário à prestação de serviço militar obrigatório;

g) as dadas pelo tempo indispensável para prestar assistência inadiável, no caso de doença súbita ou grave do cônjuge, pais, filhos e outros parentes que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;

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 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;

j) as que resultem de imposição legal devidamente comprovada, designadamente de autoria judicial, militar ou policial, mesmo que não tenha havido lugar a notificação;

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

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

n) as dadas nos dias em que o trabalhador doar sangue;

o) as dadas para prestação de provas de exames, nos termos da lei, em escolas oficiais ou oficialmente reconhecidas;

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

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

4. O não cumprimento do disposto nos números 2 e 3 deste artigo torna as faltas injustificadas.

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

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

7. Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) dadas nos casos previstos na alínea f) número 1 deste artigo;

b) as dadas nos casos previstos na alínea h) do número 1 deste artigo, salvo disposição legal ou contrária ou tratando-se de faltas por membros de Comissões de Trabalhadores;

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

d) dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de previdência respectivo.

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

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

Artigo 44º

(Faltas injustificadas)

1. As faltas injustificadas 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 meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos no número anterior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de faltas.

3. Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

a) faltar injustificadamente com alegação de motivo ou justificação comprovadamente falsa;

b) faltar injustificadamente durante cinco dias consecutivos ou dez interpolados no período de um ano.

4. Os professores, 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.

5. Consideram-se faltas injustificadas as respeitantes ao número 5 do artigo 42º.

CAPÍTULO VI (DESLOCAÇÕES)

Artigo 45º

(Trabalhadores em regime de deslocação)

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

a) deslocações dentro da localidade onde se situa o local de trabalho, ou para fora dessa localidade, desde que seja possível o regresso diário do trabalhador ao mesmo local;

b) deslocações para fora da localidade onde se situa o local de trabalho habitual para local que diste mais de 20 Km, com alojamento nesse local;

c) deslocações para as regiões autónomas e estrangeiro.

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

3. Nos casos previstos na alínea a) do número 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 2.500\$00 desde que o trabalho efectuado no local para onde o trabalhador foi deslocado não permita o seu regresso dentro do 1º período de trabalho diário;

c) organizará o horário ao trabalhador de maneira que permita contar como tempo de serviço o tempo ocupado efectivamente por deslocações para fora da localidade que não digam respeito ao trajecto entre a sua residência e o estabelecimento.

4. Nos casos da alínea b) do número 1, o trabalhador terá direito:

a) a um subsídio igual a 20% da retribuição diária por cada dia de deslocação;

b) ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento nos montantes a seguir indicados:

Pequeno-almoço - 600\$00

Almoço ou jantar - 2.500\$00

Dormida com pequeno-almoço - 10.000\$00

Diária completa - 15.000\$00

Ceia - 1.500\$00;

c) ao pagamento dos transportes desde o local de trabalho até ao local do alojamento e vice-versa e do tempo gasto nas viagens que exceda o período normal de trabalho, pago pelo valor das horas normais de trabalho.

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

6. O subsídio de refeição a que aludem as alíneas b) dos 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.

7. 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.

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

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

10. No caso de deslocações feitas conforme o número anterior, o tempo de viagem não será considerado tempo de trabalho.

11. 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 (RETRIBUIÇÕES)

Artigo 46º

(Remunerações mínimas)

1. As tabelas de remunerações mínimas dos trabalhadores abrangidos pela presente convenção são as constantes do anexo III, tendo as partes acordado a estrutura de carreiras para a tabela dos docentes, conforme o referido anexo.

2. Esta 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 o trabalhador com funções pedagógicas não ter tido o mesmo número de horas semanais de trabalho ao longo do ano lectivo, a retribuição do referido período 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%.

Artigo 47º

(Remunerações do trabalho suplementar)

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

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

2. Para o cálculo da retribuição horária utilizar-se-á a seguinte fórmula:

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

3. O trabalho prestado nos casos previstos na alínea b) do n.º 1 confere ainda direito a um dia de descanso compensatório.

4. Para o cálculo da retribuição diária utilizar-se-á a seguinte fórmula:

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

Artigo 48º

(Remuneração do trabalho prestado ao Sábado e Domingo)

1. O trabalho prestado ao abrigo do n.º 2 do artigo 32.º em período normal de trabalho ao sábado é pago com um acréscimo de 50%.

2. O trabalho prestado ao abrigo do n.º 2 do artigo 32.º em período normal de trabalho ao Domingo é pago com um acréscimo de 100%.

Artigo 49º

(Remuneração do trabalho nocturno)

1. As horas de trabalho prestado além das 19.00 horas serão pagas com um acréscimo de 50%.

2. As aulas leccionadas antes das 19.00 horas que se integrem em cursos essencialmente nocturnos serão remunerados com um acréscimo de 50%.

Artigo 50º

(Subsídios - generalidades)

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

Artigo 51º

(Subsídios de refeição)

É atribuído a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato por cada dia de trabalho um subsídio de refeição no valor de 1.000\$00, quando pela entidade patronal não lhes seja fornecida refeição.

Artigo 52º

(Subsídio de férias)

1. Aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção 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 das férias.

Artigo 53º

(Subsídio de Natal / 13.º mês)

1. Aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato será devido subsídio de Natal, a pagar até 16 de Dezembro de cada ano, 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 rescisão de contrato, ser-lhe-á devido a título de subsídio de Natal dois dias e meio por cada mês completo de serviço nesse ano.

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.

Artigo 54º

(Exercício de funções inerentes a diversas categorias)

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

Artigo 55º

(Regime de pensionato)

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

- a) 27.800\$00, para os trabalhadores docentes;
- b) 25.080\$00, para os trabalhadores não docentes, cujo vencimento seja superior a 125.000\$00;
- c) 15.450\$00, para os trabalhadores não docentes, cujo vencimento seja superior a 98.300\$00;
- d) 8.800\$00, para os restantes trabalhadores não docentes.

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

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

Artigo 56º

(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, conferindo direito a diuturnidades.

3. O montante da diuturnidade referida no número 1 deste artigo é de 6.000\$00.

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

Artigo 57º

(Profissionalização em serviço)

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

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

4. As reuniões do Conselho Pedagógico, Conselho de Professores ou de outros órgãos relativos à profissionalização em exercício estão abrangidas pelas excepções previstas no número 2 do artigo 20º.

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

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

Artigo 58º

(Formação Contínua)

1. Os trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo de trabalho têm direito à formação contínua.

2. Para além das acções de formação contínua organizadas pelos estabelecimentos de ensino, os trabalhadores têm direito a um crédito de 12 dias por ano lectivo para a frequência de outras acções.

3. Os dias de crédito não utilizados poderão ser acumulados para usar nos anos seguintes, sem prejuízo do(s) crédito(s) desse(s) mesmo(s) ano(s).

CAPÍTULO VIII (CONDIÇÕES ESPECIAIS DE TRABALHO)

Artigo 59º

(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 e de planeamento familiar durante as horas de serviço, sem perda de retribuição e de quaisquer regalias, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados;

2. Não cumprimento de tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas, 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 ou de parto de nado morto, competindo ao médico graduar o período de interrupção de trabalho;

5. Para a mãe que, comprovadamente, amamenta o filho, direito a dois períodos distintos por dia, de uma hora cada um, ou a equivalente redução do seu período normal de trabalho diário, para amamentação, durante todo o tempo que esta durar, sem diminuição da retribuição e sem que tal redução possa ser compensada;

6. No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação até a criança perfazer um ano;

7. 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 certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde e/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;

8. Às trabalhadoras dispensadas da prestação de trabalho nocturno será atribuído um horário de trabalho diurno compatível;

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

10. Dispensa da prestação de trabalho por parte do pai até cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no mês subsequente ao nascimento do filho, sem perda de remuneração e de quaisquer regalias;

11. Os casos previstos no número 4 não serão incluídos no limite de 30 dias de faltas dadas pelas trabalhadoras antes de aborto ou de parto de nado morto, ao abrigo do número 3 deste artigo;

12. A entidade patronal pagará mensalmente, nos casos dos números 3 e 4 deste artigo, a remuneração correspondente, obrigando-se a trabalhadora a entregar a comparticipação que vier a receber da Segurança Social.

Artigo 60º

(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) 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 substituam.

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.

Artigo 61º
(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.

CAPÍTULO IX
(CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO)

Artigo 62º
(Regime de cessação dos contratos de trabalho)

1. Cessando o contrato de trabalho a termo certo, por caducidade, no termo do prazo estipulado, não tendo, portanto, havido renovação do mesmo, o trabalhador tem direito a uma compensação correspondente a dois dias de remuneração de base por cada mês completo de duração do contrato.

2. O trabalhador terá ainda direito, cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como aos respectivos subsídios de férias e de Natal.

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

4. O período de férias referido no número anterior, embora não gozado, conta sempre para efeitos de antiguidade.

5. Tudo quanto não esteja previsto no presente contrato quanto à cessação do contrato de trabalho fica sujeito ao regime legal aplicável.

CAPÍTULO X
(PROCESSOS DISCIPLINARES)

Artigo 63º
(Processos disciplinares)

O processo disciplinar fica sujeito ao regime legal aplicável.

CAPÍTULO XI (SEGURANÇA SOCIAL)

Artigo 64º (Previdência - princípios gerais)

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

Artigo 65º (Subvenção de doença)

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

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 do artigo 43º.

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.

Artigo 66º (Invalidez)

1. No caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doenças profissionais ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos trabalhadores diminuídos para funções compatíveis com as diminuições verificadas.

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

Artigo 67º (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)

Artigo 68º (Constituição)

1. Dentro dos 30 dias seguintes à entrada em vigor deste Contrato, será criada mediante a comunicação de uma à outra parte e conhecimento ao Ministério do Trabalho uma Comissão Paritária constituída por seis vogais, três em representação da Associação Patronal e três em representação das Associações Sindicais outorgantes.

2. Por cada vogal efectivo serão sempre designados dois substitutos.

3. Os representantes das Associações Patronais e Sindicais junto da Comissão Paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julguem necessário, os quais não terão direito a voto.

4. A Comissão Paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente Contrato, podendo os seus membros serem substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

Artigo 69º (Competência)

Compete à Comissão Paritária:

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

Artigo 70º
(Funcionamento)

1. A Comissão Paritária funcionará, a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória enviada à outra parte com a antecedência mínima de 8 dias, salvo casos de emergência, em que a antecedência mínima será de três dias, e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efectivos representantes de cada parte, e só em questões constantes da agenda.

2. Qualquer dos elementos componentes da Comissão Técnica poderá fazer-se representar nas reuniões da mesma mediante procuração bastante.

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

4. As deliberações da Comissão Técnica passarão a fazer parte integrante da presente Convenção logo que publicadas no Boletim de Trabalho e Emprego.

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

ANEXO I

DEFINIÇÃO DE PROFISSÕES E CATEGORIAS PROFISSIONAIS

A - Trabalhadores em funções pedagógicas

Professor - É o trabalhador que exerce a actividade docente.

Formador - É o trabalhador que exerce a actividade de formação e se encontra certificado para o efeito pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional.

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 os ramos particulares da psicologia psicossociologia e psicopatologia, psicopedagogia, psicofisiologia ou ser especializado numa aplicação particular da psicologia como, por exemplo, o diagnóstico e tratamento de desvios da personalidade e de inaptações 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 os da selecção, formação e orientação profissional dos trabalhadores e ser designado em conformidade.

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

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

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

Contabilista - É o trabalhador que organiza e dirige o departamento, divisão ou serviço de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação de circuitos contabilísticos analisando os diversos sectores da actividade patronal, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos de resultados da exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económica ou financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escritura dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os profissionais encarregados dessa execução e fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle 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; procede 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.

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

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, serviço de exames 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 livros 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 Computador - É o trabalhador que opera e controla o computador através do seu órgão principal, prepara-o para a execução dos programas e é o responsável pelo cumprimento dos prazos previstos para cada operação, ou seja, não é apenas um mero utilizador mas o encarregado de todo o trabalho de tratamento e funcionamento do computador. Tem ainda por função accionar e vigiar o tratamento da informação; preparar o equipamento consoante os trabalhos a executar pelo escriturário, executar as manipulações necessárias e mais sensíveis; retirar o papel impresso, corrigir os possíveis erros detectados e anotar os tempos utilizados nas diferentes máquinas e manter actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Responde directamente e perante o chefe hierárquico respectivo por todas as tarefas de operação e controlo informático.

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.

Secretário de Direcção ou Administração - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização de assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Técnico Administrativo - É o trabalhador que possuindo habilitação escolar adequada executa as tarefas mais qualificadas ou exigentes do trabalho administrativo. Tendo boa experiência das funções correspondentes às categorias de recrutamento e de Escriturário estando apto a utilizar as modernas tecnologias na sua área de actividade e possui conhecimentos que lhe permitem racionalizar e simplificar as tarefas a seu cargo. Pode coordenar um grupo de trabalhadores.

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/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 orientações técnicas definidas ou de rotina;

e) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação de métodos e alcance 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 impacto decisivo a nível global da empresa.

C - Trabalhadores de hotelaria

Ajudante de Cozinha – É o trabalhador que trabalha sob as ordens de um cozinheiro, auxiliando-o na execução das suas tarefas; limpa e corta legumes, carnes, peixe ou outros alimentos; prepara guarnições para os pratos; executa e colabora nos trabalhos de arrumação e limpeza da sua secção, podendo colaborar no serviço de refeitório.

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 que necessita para a sua confecção; dá instruções ao pessoal de 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 dos 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, tulhas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados, mantém actualizados os registos; verifica

periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição. Pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos. Clarifica (por filtragem ou colagem) e engarrafa vinhos de pasto ou outros líquidos.

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

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

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

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

Encarregado de refeitório - É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório, 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.

D - 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 da escola, nomeadamente fazendo o controlo de entradas e saídas;
- colabora, na medida das suas capacidades e em tarefas não especializadas, na manutenção das instalações;
- presta apoio aos docentes das disciplinas com uma componente mais prática na manutenção e arrumação dos espaços e materiais.

Contínuo - É o trabalhador que anuncia, acompanha visitantes, estampilha e distribui correspondência e objectos, exclusivamente ao serviço da escola. Pode, eventualmente, executar a reprodução de documentos.

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

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.

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

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

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

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

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

E - Trabalhadores rodoviários

Motorista - É o trabalhador que procede à condução de veículos automóveis, cuida do bom estado de funcionamento desses veículos, previne quem de direito quanto à necessidade de revisões, reparações de avarias, etc.; provê a alimentação combustível dos veículos que lhe estejam entregues segundo o que acorda com a entidade patronal. O motorista de pesados está adstrito a veículos pesados; pode também executar as suas funções em veículos ligeiros.

F - Telefonistas

Telefonista - É o trabalhador que presta serviço numa Central Telefónica, estabelecendo ligações internas ou externas, manipulando os respectivos aparelhos de Comunicação. Responde, se necessário, a informações telefónicas.

G - Enfermeiros

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

ANEXO II

Densidades e condições específicas dos trabalhadores administrativos, Hotelaria, Vigilância, Portaria, 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 mínimo do desempenho de funções administrativas qualificadas, se oficialmente reconhecido como equivalente.

b) 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 de admissão são os 16 anos.

2. O Escriurário Estagiário, após dois anos de permanência na categoria, ascende a Escriurário I;

3. Em todas as categorias profissionais ou profissões, o tempo de permanência no Grau I, ou no Escalão I não pode exceder três 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 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 máximo de oito meses no Grau II;

b) No Grau II

Para os bacharéis, após um período experimental máximo de oito meses no Grau I, ascendendo, porém, ao Grau III somente após terem completado dois anos de permanência no Grau II

5. Os trabalhadores são classificados em Assistentes Administrativos após um período de oito anos no desempenho da função de Escriurário 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 de 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 e vestuário

Alimentação:

1. Aos trabalhadores de hotelaria será garantida a alimentação em espécie, a qual será de qualidade e abundância igual 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, por prescrição médica, necessitar de alimentação especial, esta ser-lhe-á fornecida em espécie.

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

Acesso

1. Os paquetes, contínuos, porteiros, guardas, serventes de limpeza e vigilância, logo que completem o 3º ciclo do ensino básico ou equivalente, estarão em situação de preferência nas vagas abertas no escritório ou noutros serviços da escola.
2. Os paquetes logo que atinjam 18 anos de idade passam a contínuos, sem prejuízo do estabelecido no número anterior.

D) Motoristas

Condições específicas

As condições mínimas de admissão são:

Ter as habilitações exigidas por lei;

Possuir a carta de condução profissional.

Livretes de trabalho

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

a) Para registar todos os períodos de trabalho diário, o trabalho extraordinário, o prestado em dias de descanso semanal ou feriados, no caso de utilizarem o horário móvel;

b) Para registo do trabalho extraordinário e para o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados ou se estiverem sujeitos a horário fixo.

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

3. A passagem de um livrete para substituição do outro que tenha sido extraviado implica para o trabalhador uma taxa suplementar de 250\$.

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

5. Os encargos com a aquisição, bem como com 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 horas 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 12 horas efectivas.

4 - Entre o fim de um período de trabalho e o início do seguinte mediarão pelo menos 10 horas.

ANEXO III

Tabelas de vencimento dos trabalhadores docentes das Escolas Profissionais a vigorar a partir de _____ e até _____.

A - Carreira dos Professores Licenciados Profissionalizados

Escalão	Duração	Valor	Valor Hora Semanal
----------------	----------------	--------------	-------------------------------

A1	3 anos	250.000\$00	12.500\$
A2	3 anos	300.000\$00	15.000\$
A3	5 anos	350.000\$00	17.500\$
A4	5 anos	400.000\$00	20.000\$
A5	5 anos	450.000\$00	22.000\$
A6	5 anos	500.000\$00	25.000\$
A7		540.000\$00	27.000\$

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

Escalão	Duração	Valor	Valor Hora Semanal
B1	3 anos	250.000\$00	12.500\$
B2	3 anos	290.000\$00	14.500\$
B3	5 anos	330.000\$00	16.500\$
B4	5 anos	370.000\$00	18.500\$
B5	5 anos	410.000\$00	20.500\$
B6	5 anos	450.000\$00	22.000\$
B7		500.000\$00	25.000\$

C - Outros Professores e Formadores

Escalão	Duração	Valor	Valor Hora Semanal
C1	3 anos	230.000\$00	11.500\$
C2	3 anos	250.000\$00	12.500\$
C3	5 anos	270.000\$00	13.500\$
C4	5 anos	290.000\$00	14.500\$
C5	5 anos	320.000\$00	16.000\$
C6	5 anos	350.000\$00	17.500\$
C7		400.000\$00	20.000\$

Tabelas de vencimento dos trabalhadores não docentes das Escolas Profissionais a vigorar a partir de _____ e até _____.

QUADROS DE EVOLUÇÃO DAS CATEGORIAS

Director de Serviços Administrativos – Técnico de Serviço Social - Psicólogo		
Escalão	Valor Escudos	Duração
D1	260.000\$00	3 anos
D2	280.000\$00	3 anos
D3	300.000\$00	3 anos
D4	320.000\$00	5 anos

D5	360.000\$00	5 anos
D6	380.000\$00	5 anos

Técnico Licenciado/Bacharel – Terapeuta da Fala - Enfermeiro		
Escalão	Valor Escudos	Duração
TB 1	240.000\$00	3 anos
TB 2	260.000\$00	3 anos
TB 3	280.000\$00	3 anos
TB 4	300.000\$00	5 anos
TB 5	320.000\$00	5 anos
TB 6	340.000\$00	5 anos

Chefe de Serviços Administrativos		
Escalão	Valor Escudos	Duração
CS 1	190.000\$00	3 anos
CS 2	200.000\$00	3 anos
CS 3	220.000\$00	3 anos
CS 4	240.000\$00	5 anos
CS 5	260.000\$00	5 anos
CS 6	270.000\$00	5 anos

Tesoureiro e Contabilista		
Escalão	Valor Escudos	Duração
TC 1	170.000\$00	3 anos
TC 2	180.000\$00	3 anos
TC 3	190.000\$00	3 anos
TC 4	200.000\$00	5 anos
TC 5	210.000\$00	5 anos
TC 6	220.000\$00	5 anos

Chefe de Secção – Técnico Administrativo – Secretário de Direcção		
Escalão	Valor Escudos	Duração
CTO 1	140.000\$00	3 anos
2	150.000\$00	3 anos
3	160.000\$00	3 anos
4	170.000\$00	4 anos
5	180.000\$00	4 anos

Assistente Administrativo – Operador de Computadores		
Escalão	Valor Escudos	Duração
EPO 1	125.000\$00	3 anos
2	130.000\$00	3 anos

3	135.000\$00	3 anos
4	145.000\$00	3 anos
5	160.000\$00	3 anos

Caixa – Cozinheiro Chefe		
Escalão	Valor Escudos	Duração
C 1	115.000\$00	3 anos
C 2	120.000\$00	3 anos
C 3	130.000\$00	3 anos
C 4	140.000\$00	3 anos
C 5	150.000\$00	3 anos

Cozinheiro – Escriturário * - Motorista		
Escalão	Valor Escudos	Duração
E 1	110.000\$00	3 anos
E 2	115.000\$00	3 anos
E 3	125.000\$00	3 anos
E 4	140.000\$00	3 anos

* Tem uma carreira de 12 anos, subindo automaticamente a Assistente Administrativo

Auxiliar de Acção Educativa – Contínuo – Porteiro – Recepcionista – Telefonista têm uma progressão de 3 em 3 anos até ao limite de 4 escalões com um aumento mínimo de **6.000\$00**

Níveis	Carreiras	Salários
I – Director Serv. Administrativos Psicólogo Técnico Serviço Social	Progressão na Carreira E1 – E2 – E3 – E4 – E5 – E6 Subida de 3 em 3 anos e 5 em 5	1-260 – 2-280 – 3-300 – 4-320 – 5-360 – 6-380
II – Enfermeiro Técnico Licenciado /Bacharel Terapeuta da Fala	TL – 1 – 2 - 3 – 4 – 5 - 6	1-240 – 2-260 – 3-280 – 4-300 – 5-320 – 6-340
III – Chefe de Serviços Adminis- trativos	Idem	1-190 – 2-200 – 3-220 – 4-240 – 5-260 – 6-270
IV - Contabilista Tesoureiro	Estes Profissionais têm uma carreira dividida em 5 escalões	1-170 – 2-180 – 3-190 – 4-200 – 5-210 – 6-220
V - Chefe de Secção Secretário de Direcção Técnico Administrativo	Estes Profissionais têm uma carreira com 5 escalões	1-140 – 2-150 – 3-160 – 4-170 – 5-180
VI - Assistente Administrativo Operador de Computador	Assistente Administrativo tem uma carreira de 4 escalões (de 3 anos cada) sobe a Técnico Administrativo por pontuação, recrutamento ou nomeação	125 – 130 – 135 – 145 – 160
VII - Caixa Cozinheiro Chefe	Sobe durante 15 anos (3 em 3 anos – Carreira Topo)	115 – 120 – 130 – 140 – 150
VIII - Cozinheiro Escriturário Motorista	O Escriturário tem carreira durante 12 anos, passando a Assistente Administrativo automaticamente	110 – 115 – 125 – 140
IX - Auxiliar de Acção Educativa Recepcionista Telefonista		104.300\$00
X - Contínuo 2º ano Empregado de Balcão 2º ano Empregado Refeitório 2º ano Engomadeiro 2º ano Escriturário Estagiário 2º ano Guarda 2º ano Jardineiro 2º ano Lavadeiro 2º ano Porteiro 2º ano		102.700\$00
XI - Contínuo 1º ano Empregado de Balcão 1º ano Empregado Refeitório 1º ano Engomadeiro 1º ano		93.400\$00

Escriturário Estagiário 1º ano Guarda 1º ano Jardineiro 1º ano Lavadeiro 1º ano Porteiro 1º ano		
XII - Ajudante de Cozinha Empregado de Camarata Trabalhador de Limpeza		85.500\$00

Pela Federação Nacional dos Professores (FENPROF), em nome dos Sindicatos dos Professores da Região Açores, da Grande Lisboa, da Madeira, do Norte, da Região Centro e da Zona Sul.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos de Comércio, Escritórios e Serviços.

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos.

Pela Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal.

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal

Pela Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás - FEQUIMETAL

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Florestas e Pecuária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Serviço Social.

Pelo Sindicato Nacional dos Psicólogos.