



PROPOSTA NEGOCIAL CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

ENSINO PARTICULAR E COOPERATIVO

Proposta de novo Contrato Coletivo de Trabalho

Fundamentação

1 - Introdução

A Lei nº 9/79, de 19 de março, consagra que os estabelecimentos de ensino enquadrados no âmbito do sistema nacional de educação são de interesse público, que todo aquele que exerce funções docentes em escolas particulares e cooperativas de ensino tem os direitos e está sujeito aos específicos deveres emergentes do exercício da função docente, e que os contratos de trabalho dos professores devem ter na devida conta a função de interesse público que lhes é reconhecida e a conveniência de harmonizar as suas carreiras com as do ensino público.

O Decreto-lei nº 152/2013, de 4 de novembro, estabelece que “as convenções coletivas e os contratos individuais de trabalho dos educadores e professores do ensino particular e cooperativo devem ter em conta a especial relevância para o interesse público da função que desempenham”.

Por outro lado, a FENPROF e a AEEP têm um historial de contratação coletiva desde 1975, há pelo menos quarenta anos, o que por si só demonstra o esforço das partes na promoção e contribuição para a construção de regulamentação de trabalho neste setor.

Neste sentido, a FENPROF apresenta uma proposta de clausulado para a celebração de um novo contrato coletivo de trabalho, que tem como objetivo principal assegurar as condições de trabalho dos docentes do ensino particular e cooperativo no respeito pelo exercício da profissão docente, e que contempla os princípios fundamentais de aproximação entre carreiras docentes no EPC e no ensino público plasmados na Lei nº 9/79 e no Estatuto do Ensino Particular e Cooperativo.

2 - Clausulado geral

Horários de trabalho



PROPOSTA NEGOCIAL CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

É hoje consensual entre os docentes que um dos fatores que mais tem contribuído para o seu desgaste físico e psicológico é o agravamento das condições de trabalho, nomeadamente no que respeita aos horários de trabalho, elevado número de alunos por turma e níveis por professor e sobretudo, ao permanente conflito entre o que é considerado atividade letiva e não letiva.

A utilização abusiva da componente não letiva de estabelecimento origina um conjunto de atividades diretas com alunos (apoio a grupos de alunos de dimensões variáveis, atividades de enriquecimento curricular, coadjuvações e apoio a alunos).

Com efeito, além das atividades desenvolvidas dentro do estabelecimento de ensino, os docentes têm de preparar as aulas ou atividades, atualizar conhecimentos, produzir materiais de apoio e de avaliações e corrigir as fichas e os testes realizadas pelos alunos. Estas atividades, de grande relevância para o desempenho do professor, são sistematicamente realizadas ao final do dia, quando os docentes chegam a casa exaustos pelo dia de trabalho que tiveram, e ao fim de semana.

Face ao descrito, esta proposta contempla respostas a estas e outras preocupações no que respeita à matéria dos horários de trabalho, nomeadamente:

- a definição das tarefas que fazem parte da componente letiva e não letiva;
- o aumento da duração da componente não letiva de trabalho a nível individual;
- uma redução de, no mínimo, 2 horas letivas para o exercício de cargos de natureza pedagógica;
- o impedimento de atribuição aos docentes de mais de 5 tempos letivos consecutivos;
- o limite máximo de 7 horas de trabalho diário;
- a não atribuição de horários que incluam mais de 2 disciplinas/níveis de 3 programas aos docentes dos 2º, 3º CEB e Secundário;
- a dispensa da componente não letiva de estabelecimento, sem prejuízo das reuniões de natureza pedagógica, para os docentes dos 2º, 3º CEB e Secundário que lecionem disciplinas com cargas letivas de uma ou duas horas semanais.

3 – Tabelas salariais



PROPOSTA NEGOCIAL CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

A proposta de aumento salarial de 4% tem em vista iniciar a recuperação do rendimento real perdido desde 2009. É de salientar que os docentes do ensino particular e cooperativo não têm aumentos desde aquela data. Mesmo sem ponderar variáveis como o aumento de carga fiscal generalizada desde 2011, a perda de rendimento devida à inflação verificada entre 2009 e 2015 representa 8,64% (considerando a mais baixa estimativa para a taxa de inflação em 2015: 0,5%). Nesse sentido, a FENPROF considera que a proposta de 4% de aumento é muito razoável, uma vez que aponta a recuperação do rendimento perdido em menos de metade do valor efetivamente verificado.

No que se refere ainda às tabelas salariais propomos a eliminação das tabelas referentes às categorias B, D, F, G e J e propomos regras de transição para um novo enquadramento dos docentes que se encontravam naquelas categorias

Neste seguimento, a FENPROF pretende firmar um novo contrato coletivo de trabalho com a AEEP, do qual resulte o reequilíbrio das partes envolvidas, que respeite a dignidade e as condições de trabalho e que contribua para a promoção de um ensino de qualidade no setor particular e cooperativo.

CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES GERAIS

Cláusula1.^a

Âmbito

1- O presente contrato coletivo de trabalho é aplicável, em todo o território nacional, aos contratos de trabalho celebrados entre os estabelecimentos de ensino particular e cooperativo, representados pela Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo (AEEP) e os trabalhadores ao seu serviço, representados pelas Associações Sindicais outorgantes, abrangendo quinhentos empregadores e ... (...) trabalhadores.

2 – Considera-se estabelecimento de ensino particular e cooperativo a instituição criada por pessoas, singulares ou coletivas, privadas ou cooperativas, em que se ministre educação ou ensino coletivo a mais de cinco crianças.

Cláusula2.^a

Âmbito temporal

1- O presente contrato coletivo de trabalho entra em vigor cinco dias após a sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego e vigorará pelo prazo mínimo de dois anos e renova-se



PROPOSTA NEGOCIAL CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

sucessivamente por igual período, mantendo-se o contrato em vigor até ser substituído por outro.

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

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

4- No caso de haver denúncia, o contrato coletivo de trabalho mantém-se em regime de sobrevivência durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária.

Cláusula 3.ª

Manutenção de Regalias

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

CAPÍTULO II

DIREITOS, DEVERES E GARANTIAS DAS PARTES

Cláusula 4.ª

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir, na íntegra, o presente contrato e demais legislação em vigor;
- b) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;
- c) Pagar pontualmente a retribuição;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;
- e) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;
- f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;



PROPOSTA NEGOCIAL CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

- g) Não impedir nem dificultar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes sindicais ou delegados sindicais, membros de comissões de trabalhadores;
- h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- i) Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;
- j) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença;
- l) Manter atualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores com indicação de nome, data de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, habilitações, promoções, retribuições e datas de início e termo das férias;
- m) Dispensar das atividades profissionais os trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais, quando no exercício de funções inerentes a estas qualidades, dentro dos limites previstos na lei;
- n) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respetiva categoria profissional;
- o) Prestar aos organismos competentes, nomeadamente departamentos oficiais e associações sindicais, todos os elementos relativos ao cumprimento do presente contrato;
- p) Proporcionar aos trabalhadores o apoio técnico, material e documental necessário ao exercício da sua atividade;
- q) Passar ao trabalhador, a pedido deste e em 10 dias úteis, certificados de tempo de serviço conforme a legislação em vigor.

2- A entidade patronal deve ainda proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal

Cláusula 5.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as obrigações emergentes deste contrato;
- b) Exercer, com competência, zelo e dedicação, as funções que lhes sejam confiadas;



PROPOSTA NEGOCIAL CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

- c) Acompanhar, com interesse, os que ingressam na profissão, designadamente no caso dos trabalhadores com atividades pedagógicas, bem como assistir a aulas e salas de estudo dadas por aqueles, sem agravamento do período normal de trabalho;
- d) Prestar informações, oralmente ou por escrito, sobre alunos segundo o que for definido no órgão pedagógico da escola;
- e) Prestar informações, oralmente ou por escrito, desde que solicitadas, acerca dos cursos de formação, reciclagem e/ou de aperfeiçoamento referidos na alínea e) do número 1 do Cláusula 4.^a, até 30 dias após o termo do respetivo curso;
- f) Abster-se de aconselhar ou, por qualquer forma, dar parecer aos alunos do estabelecimento relativamente à hipótese de uma eventual transferência dos alunos;
- g) Proceder a um exame médico anual, utilizando para isso o tempo obrigatório cedido pela entidade patronal e apresentar a respetiva prova;
- h) Cumprir as normas de saúde, higiene e segurança no trabalho aplicáveis;
- i) Abster-se de atender particularmente alunos que nesse ano se encontrem matriculados no estabelecimento, no que respeita aos psicólogos;
- j) Zelar pela preservação e uso adequado das instalações e equipamentos;
- l) Colaborar com todos os intervenientes no processo educativo favorecendo a criação e o desenvolvimento de relações de respeito mútuo, especialmente entre docentes, alunos, encarregados de educação e pessoal não docente;
- m) Participar empenhadamente nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível;

Cláusula 6.^a

Deveres profissionais específicos dos docentes

1 - São deveres profissionais específicos dos docentes:

- a) Gerir o processo de ensino/aprendizagem no âmbito dos programas definidos e das diretivas emanadas do órgão de direção 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 outros



PROPOSTA NEGOCIAL CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

elementos do corpo docente impedidos deste facto em serviço oficial ou sindical, mesmo referentes a turmas que hajam lecionado;

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

2 – O docente incumbido de realizar as atividades 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.

Cláusula 7.^a 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 atue 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 nestes casos a entidade patronal custear sempre as despesas feitas pelo trabalhador que sejam diretamente impostas pela transferência;



PROPOSTA NEGOCIAL CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada.
- e) Impedir a eficaz atuação dos delegados sindicais ou membros das comissões de trabalhadores que seja exercida dentro dos limites estabelecidos neste contrato e na legislação geral competente, designadamente o direito de afixar no interior do estabelecimento e em local apropriado para o efeito, reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição;
- f) Impedir a presença, no estabelecimento, dos trabalhadores investidos de funções sindicais em reuniões de cuja realização haja sido previamente avisada;
- g) Baixar a categoria profissional aos seus trabalhadores;
- h) Forçar qualquer trabalhador a cometer atos contrários à sua deontologia profissional;
- i) Faltar ao pagamento pontual das remunerações, na forma devida;
- j) Lesar os interesses patrimoniais do trabalhador;
- l) Ofender a honra e dignidade do trabalhador;
- m) Advertir, admoestar ou censurar em público qualquer trabalhador, em especial perante alunos e respetivos familiares;
- n) Interferir em quaisquer aspetos da atividade pedagógica, sem prejuízo da orientação e verificação que competem à direção pedagógica respetiva;
- o) Impor a obrigação de lecionar em instalações que tenham sido reprovadas pelo ME;
- p) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- q) Prejudicar o trabalhador em direitos ou regalias já adquiridos, no caso de o trabalhador transitar entre estabelecimentos de ensino que à data da transferência pertençam, ainda que apenas em parte, à mesma entidade patronal, singular ou coletiva.

CAPÍTULO III CATEGORIAS PROFISSIONAIS, ACESSO E PROGRESSÃO NA CARREIRA, MODALIDADES DE CONTRATO, E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Cláusula 8.^a Categorias profissionais



PROPOSTA NEGOCIAL CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato coletivo de trabalho serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções efetivamente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo I.

Cláusula 9.^a

Acesso e progressão na carreira

1- O acesso a cada um dos níveis das carreiras profissionais é condicionado pelas habilitações académicas ou profissionais, pelo tempo de serviço e pela classificação de serviço nos exatos termos definidos nos Anexos.

2 – Para efeitos do presente contrato coletivo de trabalho aplicam-se as regras e os critérios de avaliação de desempenho previstos no Anexo I.

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

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

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

6 - A progressão dos trabalhadores nos diferentes níveis de retribuição dos trabalhadores referidos no número anterior produz efeitos a partir do dia 1 de setembro seguinte à verificação das condições previstas nos números anteriores, salvo quando estas ocorrerem entre 1 de setembro e 31 de dezembro, caso em que a progressão retroage ao dia 1 de setembro.

Cláusula 10.^a



PROPOSTA NEGOCIAL CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

Reclassificação na carreira docente

- 1 – A aquisição de grau superior ou equiparado que de acordo com a legislação em vigor determine uma reclassificação na carreira docente produz efeitos a partir do dia 1 do mês seguinte à data da sua conclusão, desde que o docente o comprove em tempo oportuno.
- 2- A obtenção de qualificações para o exercício de outras funções educativas em domínio não diretamente relacionado com o exercício em concreto da docência não determina a reclassificação dos educadores ou professores, exceto se a entidade patronal entender o contrário, respeitando sempre o princípio da igualdade.
- 3- Os docentes que nos termos dos números anteriores forem reclassificados são enquadrados na carreira para que transitam e serão integrados nos níveis correspondentes ao seu tempo de serviço.

Cláusula 11.^a

Docentes em Acumulação

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

Cláusula 12.^a

Período experimental

- 1- A admissão dos trabalhadores considera-se feita a título experimental pelos períodos e nos termos previstos na lei.
- 2- Para estes efeitos, considera-se que os trabalhadores com funções pedagógicas exercem um cargo de elevado grau de responsabilidade e especial confiança pelo que o seu período experimental poderá ser elevado até 180 dias.
- 3- Decorrido o período experimental, a admissão considerar-se-á definitiva, contando-se a antiguidade dos trabalhadores desde o início do período experimental.
- 4- Durante o período experimental, qualquer das partes pode pôr termo ao contrato, sem necessidade de aviso prévio nem alegação de justa causa, não havendo lugar a nenhuma compensação nem indemnização.



PROPOSTA NEGOCIAL CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

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

6- Tendo o período experimental durado mais de 60 ou 120 dias, para denunciar o contrato o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 ou 15 dias, respetivamente.

7- No contrato de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;

b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

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

Cláusula 13.^a

Presunção de contrato de trabalho

1. Presume-se a existência de contrato de trabalho quando, na relação entre a pessoa que presta uma atividade e outra ou outras que dela beneficiam, se verificarem algumas das seguintes características:

a) A atividade seja realizada em local pertencente ao seu beneficiário ou por ele determinado;

b) Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertençam ao beneficiário da atividade;

c) O prestador de atividade observe horas de início e de termo da prestação, determinadas pelo beneficiário da mesma;

d) Seja paga, com determinada periodicidade, uma quantia certa ao prestador de atividade, como contrapartida da mesma;

e) O prestador de atividade desempenhe funções de direção ou chefia na estrutura orgânica da empresa.

Cláusula 14.^a

Contrato a Termo



PROPOSTA NEGOCIAL CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

1 -A admissão de um trabalhador por contrato a termo, certo ou incerto, só é permitida nos termos da lei.

2- O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para satisfação de necessidade temporária do estabelecimento de ensino e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade.

3- O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita e deve conter:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Atividade do trabalhador e correspondente retribuição;
- c) Local e período normal de trabalho;
- d) Data de início do trabalho;
- e) Indicação do termo estipulado e do respetivo motivo justificativo;
- f) Datas de celebração do contrato e, sendo a termo certo da respetiva cessação.

4 – Considera-se sem termo o contrato de trabalho:

- a) Em que a estipulação do termo tenha por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo;
- b) Celebrado fora dos casos em que é admissível por lei a celebração do contrato a termo;
- c) Em que falte a redução a escrito, a identificação ou assinatura das partes, ou simultaneamente, as datas da celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam ou sejam insuficientes as referências ao termo e ao motivo justificativo;
- d) Celebrado em violação das normas previstas para sucessão de contratos de trabalho a termo.

5 – Converte-se em contrato de trabalho sem termo:

- a) Aquele cuja renovação tenha sido feita em violação das normas relativas à renovação do contrato de trabalho a termo certo;
- b) Aquele em que seja excedido o prazo de duração ou o número de renovações máximas permitidas por lei;
- c) O celebrado a termo incerto quando o trabalhador permaneça em atividade após a data de caducidade indicada na comunicação o empregador ou falta desta decorridos 15 após a verificação do termo.



PROPOSTA NEGOCIAL CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

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

Cláusula 15.^a

Contrato a tempo parcial

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

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

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

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

5 - Aos trabalhadores em regime de tempo parcial aplicam-se todos os direitos e regalias previstos no presente contrato coletivo de trabalho ou praticados no estabelecimento de ensino.

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

Cláusula 16.^a

Comissão de Serviço

1. Pode ser exercido em comissão de serviço cargo de administração ou equivalente, de direção ou chefia diretamente dependente da administração ou de diretor-geral ou equivalente, funções de secretariado pessoal de titular de qualquer desses cargos, ou outras funções cuja natureza também suponha especial relação de confiança em relação a titular daqueles cargos, designadamente os cargos de coordenação pedagógica.



PROPOSTA NEGOCIAL CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

2. Pode exercer cargo ou funções em comissão de serviço um trabalhador da empresa ou outro admitido para o efeito.
3. O contrato para exercício de cargo ou funções em comissão de serviço está sujeito a forma escrita e deve conter:
 - a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
 - b) Indicação do cargo ou funções a desempenhar, com menção expressa do regime de comissão de serviço;
 - c) No caso de trabalhador da empresa, a atividade que exerce, bem como, sendo diversa, a que vai exercer após cessar a comissão;
 - d) No caso de trabalhador admitido em regime de comissão de serviço que se preveja permanecer na empresa, a atividade que vai exercer após cessar a comissão.

Cláusula 17.^a Formação profissional

O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de trinta e cinco horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano, nos termos da lei.

CAPÍTULO IV PRESTAÇÃO DE TRABALHO DURAÇÃO E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Cláusula 18.^a

Período normal de trabalho para os trabalhadores com funções docentes

- 1 - O período normal de trabalho dos docentes é de trinta e cinco horas semanais
- 2 – O período normal de trabalho dos docentes integra uma componente letiva e uma componente não letiva que se desenvolve em cinco dias por semana.
- 3 –. Aos docentes será assegurado, em cada ano letivo, um período de trabalho letivo semanal igual àquele que hajam praticado no ano letivo imediatamente anterior.



PROPOSTA NEGOCIAL CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

4 – A garantia assegurada no número anterior poderá ser reduzida quanto aos professores com número de horas de trabalho letivo semanal superior aos mínimos dos períodos normais definidos na Cláusula 19.^a, mas o período normal de trabalho letivo semanal não poderá ser inferior a este limite.

5 - Quando não for possível assegurar a um docente o período de trabalho letivo semanal que tivera no ano anterior, em consequência de alteração de currículo ou diminuição do tempo de docência de uma disciplina e diminuição comprovada do número de alunos que determine a redução do número de turmas, poderá o contrato ser convertido em contrato a tempo parcial enquanto se mantiver o facto que deu origem à diminuição, com o acordo do docente e depois de esgotada a possibilidade de desempenhar outras atividades acordadas com a direção do estabelecimento.

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

Cláusula 19.^a

Componente letiva

1 -Para os trabalhadores com funções docentes a componente letiva do período normal de trabalho semanal é a seguinte:

- a) Educador de Infância - 25 horas de trabalho letivo;
- b) Professor do 1.^a ciclo do ensino básico - 25 horas de trabalho letivo;
- c) Professor dos 2.^a e 3.^a ciclos do ensino básico, do ensino secundário e da educação especial - 22 horas de trabalho letivo;
- d) Professor do ensino artístico especializado – 22 horas de trabalho letivo;
- e) Outros professores - 22 horas de trabalho letivo.

2- Os horários dos docentes são organizados de acordo com o projeto curricular de cada escola e a sua organização temporal, tendo em conta os interesses dos alunos e as disposições legais aplicáveis.



PROPOSTA NEGOCIAL CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

3 - Para os efeitos previstos no presente contrato coletivo de trabalho a hora letiva corresponde a 60 minutos, no caso da educação pré-escolar e do 1.º ciclo do ensino básico, e a 50 minutos nos restantes níveis e ciclos de ensino.

4 – A componente letiva compreende:

- a) Aulas em regime de titularidade de turma;
- b) Aulas em regime de coadjuvação;
- c) Aulas de substituição;
- d) Aulas integradas em estratégias de enriquecimento curricular;
- e) Apoio ao estudo.

5 – A função de diretor de turma, delegado de grupo ou disciplina, coordenador de departamento ou qualquer outra função de coordenação pedagógica atribuída aos professores repercutir-se-á no respetivo horário letivo através de uma redução de, no mínimo, de duas horas letivas.

6 - No que respeita aos docentes que lecionam em cursos profissionais, cursos de educação e formação, de educação e formação de adultos, em caso de necessidade devidamente fundamentada pela direção pedagógica, designadamente decorrente da estrutura dos cursos, disponibilidade variada de formadores ou das exigências da formação em contexto de trabalho, poderá a componente letiva prevista no n.º 1, alínea c) variar, não podendo, por excesso, ultrapassar as quatro horas semanais e sendo assegurada a retribuição mensal correspondente à componente letiva acordada.

7 - A variação horária prevista no número anterior poderá aplicar-se pelo período máximo de doze semanas por ano letivo, seguidas ou interpoladas, devendo constar da planificação anual do estabelecimento.

8 - A variação prevista nos números 6 e 7 terá de respeitar a média anual referente ao horário acordado nos termos da alínea c) do número 1, considerando-se, para esse efeito, o número de semanas letivas que resulta do calendário escolar anualmente definido pelo Ministério da Educação.

9 – Quando o serviço prestado for para além da componente letiva a que o docente está obrigado será considerado serviço docente extraordinário.



PROPOSTA NEGOCIAL CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

Cláusula 20.^a

Organização da componente não letiva

1 - A componente não letiva corresponde à diferença entre as 35 horas semanais e a duração da componente letiva, determinada nos termos da cláusula anterior.

2- A componente não letiva individual é da gestão pessoal do docente e tem uma duração mínima de:

- a) 7 horas para os docentes referidos no n.º 1, alíneas a), b) e e) da cláusula anterior;
- b) 10 horas para os docentes referidos no n.º 1, alíneas c) e d) da cláusula anterior.

3 – O trabalho a nível individual compreende, designadamente:

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

4- O trabalho a nível de estabelecimento de ensino pode incluir a realização de atividades indicadas pelo estabelecimento com o objetivo de contribuir para a concretização do seu projeto educativo, compreendendo as seguintes atividades:

- a) Informação e orientação educacional dos alunos;
- b) Reuniões com encarregados de educação;
- c) Reuniões, colóquios ou conferências que tenham a aprovação do estabelecimento ensino;
- d) Ações de formação aprovadas pela Direção do estabelecimento de ensino;
- e) Reuniões de natureza pedagógica enquadradas nas estruturas do estabelecimento de ensino;
- f) Serviço de exames.

5 – Deve ainda ser considerada componente não letiva de estabelecimento a deslocação dos docentes entre estabelecimentos de ensino pertencentes ao mesmo empregador.



PROPOSTA NEGOCIAL CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

6- A componente não letiva dos docentes com horário incompleto será reduzida proporcionalmente ao número de horas semanais da componente letiva.

Cláusula 21.^a

Período normal de trabalho dos outros trabalhadores

1. Para os trabalhadores não abrangidos pelas Cláusulas 18^a a 20.^a é o seguinte o período normal de trabalho semanal:

a) Psicólogos – trinta e cinco horas, sendo vinte e três de atendimento direto.

Por atendimento direto entende-se todas as atividades com as crianças, os pais e os técnicos que se destinam à observação, diagnóstico, aconselhamento e terapia. As restantes doze horas destinam-se à preparação das atividades de intervenção psicológica, bem como à formação contínua e atualização científica do psicólogo. Este trabalho poderá, por acordo, ser prestado fora do estabelecimento;

b) Fisioterapeuta, terapeuta da fala e terapeuta ocupacional – no ensino normal, trinta horas de atendimento direto e cinco horas destinadas a reuniões de coordenação e programação de trabalho; na educação e ensino especial, vinte e duas horas de atendimento direto e treze horas destinadas a reuniões e a programação de trabalho;

c) Assistente social – trinta e cinco horas, sendo vinte sete horas de atendimento direto e oito horas destinadas ao estudo, análise e diagnóstico e preparação de atividades bem como à formação contínua e atualização;

d) Auxiliar pedagógico do ensino especial – trinta e cinco horas, sendo vinte e cinco de trabalho direto com crianças, mais dez horas de preparação de atividades, reuniões e contacto com os encarregados de educação;

e) Monitor de atividades ocupacionais de reabilitação – trinta e cinco horas, sendo trinta horas de trabalho direto com os utentes, mais cinco horas de preparação de atividades, reuniões e contactos com encarregados de educação;

f) Enfermeiros - trinta e cinco horas;

g) Monitor/formador de Reabilitação Profissional:

i) monitor/formador auxiliar – trinta e cinco horas semanais, sendo trinta e duas horas diretas e três horas para preparação de trabalhos práticos e técnicos;

ii) monitor/formador principal – trinta e cinco horas semanais, sendo trinta horas de trabalho direto e cinco horas para preparação de material técnico, pedagógico, construção de planos de sessão, aulas teóricas e avaliação dos formandos;

iii) monitor/formador especialista – trinta e cinco horas semanais, sendo vinte e cinco horas de trabalho direto e as restantes dez horas para preparação de material técnico, pedagógico, construção de planos de sessão, aulas teóricas, avaliação dos formandos e trabalho de investigação e coordenação.

h) Restantes trabalhadores – trinta e oito horas.

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



PROPOSTA NEGOCIAL CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

3. O período de trabalho diário dos empregados de escritório não poderá iniciar-se antes das 8 horas nem terminar depois das 24 horas.
4. Para os motoristas e vigilantes adstritos ao serviço de transportes de alunos poderá ser ajustado um horário móvel entre cada trabalhador e a entidade patronal respetiva, segundo as necessidades do estabelecimento. Os vigilantes adstritos aos transportes têm um horário idêntico aos motoristas, sem prejuízo do previsto na alínea h) do n.º1.

Cláusula 22.^a

Fixação do horário de trabalho

- 1— Compete à entidade patronal estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos da lei e do presente contrato.
- 2— Na elaboração dos horários de trabalho devem ser ponderadas as preferências manifestadas pelos trabalhadores.
- 3— A entidade patronal deverá desenvolver os horários de trabalho em cinco dias semanais, entre segunda - feira e sexta-feira, sem prejuízo do disposto na Cláusula 29.^a.
- 4— A entidade patronal fica obrigada a elaborar e a afixar anualmente, em local acessível, o mapa de horário de trabalho.

Cláusula 23.^a

Regras quanto à elaboração do horário letivo dos docentes

- 1 - A organização do horário dos professores será a que resultar dos horários das aulas, tendo-se em conta os interesses dos alunos, as exigências do ensino, as disposições legais aplicáveis, o número de programas a lecionar e a consulta aos professores nos casos de horário incompleto.
- 2 - Uma vez atribuído, o horário letivo considera-se em vigor dentro das horas por ele ocupadas até à conclusão do ano escolar e só por acordo entre o professor e a direção do estabelecimento ou por determinação do Ministério da Educação poderão ser feitas alterações que se repercutam nas horas de serviço letivo do docente.
- 3 - Se se verificarem alterações que se repercutam no horário letivo e daí resultar diminuição do número de horas de trabalho letivo, o professor deverá completar as suas horas de serviço letivo mediante desempenho de outras atividades a acordar com a direção do estabelecimento.



PROPOSTA NEGOCIAL CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

4 - Os horários letivos dos docentes podem ser organizados de forma flexível, de acordo com o projeto curricular de cada escola, tendo por referência o tempo letivo de 50 minutos.

5 - Os horários letivos dos docentes dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico, do ensino secundário, da educação especial e do ensino artístico especializado podem ser organizados de forma flexível, de acordo com o projeto curricular de cada estabelecimento de ensino, tendo sempre por limite o cumprimento de 1100 minutos a que corresponde a 22 horas letivas.

6 – Não é permitida a distribuição aos docentes de mais de cinco tempos letivos consecutivos, bem como a prestação de serviço letivo ou não letivo, nos três turnos no mesmo dia ou ainda, a prestação de mais de sete horas de trabalho diário.

7 – Não podem ser distribuídos aos docentes dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico, do ensino secundário e do ensino artístico especializado horários que incluam mais de duas disciplinas/níveis ou de três programas

8 – São dispensados da componente não letiva de estabelecimento, sem prejuízo das reuniões de natureza pedagógica os docentes dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e Secundário que lecionem disciplinas com cargas letivas de uma ou duas horas semanais.

9 – Nas línguas estrangeiras e disciplinas com componente laboratorial ou oficial, as turmas devem ser desdobradas.

Cláusula 24.ª

Intervalos de descanso

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

Cláusula 25.ª

Trabalho suplementar

- 1- Considera-se trabalho suplementar, o prestado fora do horário de trabalho.
- 2- Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis se recorrerá ao trabalho suplementar.



PROPOSTA NEGOCIAL CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

- 3 - O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.
- 4 - Quando o trabalhador prestar horas suplementares não poderá entrar ao serviço novamente sem que antes tenham decorrido, pelo menos, onze horas sobre o termo da prestação.
- 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 coletivos 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 respetivo custo.
- 7 - Não é considerado trabalho suplementar a formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias.
- 8 - Mediante acordo com o trabalhador, o empregador pode substituir as duas horas diárias referidas no número anterior por um período de até 8 horas de formação, a ministrar em dia de descanso semanal complementar.

Cláusula 26.^a

Substituição de trabalhadores

1. Para efeitos de substituição de um trabalhador ausente, as funções inerentes à respetiva categoria deverão ser preferentemente atribuídas aos trabalhadores do respetivo estabelecimento e de entre estes aos que, estando integrados na mesma categoria profissional do trabalhador substituído, não possuam horário completo ou aos que desempenham outras funções a título eventual, salvo incompatibilidade de horário ou recusa do trabalhador.
2. Se o substituído for professor, exigir-se-á ainda ao substituto que possua as habilitações legais requeridas.

Cláusula 27.^a

Efeitos da substituição

1. Sempre que um trabalhador não docente substitua outro de categoria superior à sua para além de 15 dias, salvo em caso de férias de duração superior a este período, terá direito à



PROPOSTA NEGOCIAL CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

retribuição que corresponder à categoria mais elevada, durante o período dessa substituição.

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

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

Cláusula 28.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se período de trabalho noturno o compreendido entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

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

Cláusula 29.^a

Descanso semanal

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

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

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

Cláusula 30.^a



PROPOSTA NEGOCIAL CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

Trabalhador-estudante

O regime do trabalhador estudante é o previsto na legislação laboral.

Cláusula 31.^a

Férias – Princípios gerais

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato coletivo de trabalho têm direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2- O período anual de férias tem a duração mínima de 25 dias úteis.

3- 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.

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

5-O empregador elabora o mapa de férias, com indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador, até 15 de abril de cada ano e mantém-no afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

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

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

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

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

10- As férias deverão ser gozadas em dias sucessivos ou em dois períodos interpolados, quando tal seja possível, com o mínimo de 10 dias úteis consecutivos, mediante acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

11- É vedado à entidade patronal interromper as férias do trabalhador contra a sua vontade depois que este as tenha iniciado, exceto quando exigências imperiosas do estabelecimento



PROPOSTA NEGOCIAL CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

o determinarem, caso em que o trabalhador terá direito a ser indenizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

13- A interrupção de férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do respetivo período.

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

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

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

17 - No caso dos trabalhadores com funções pedagógicas, na falta de acordo quanto à marcação das férias, a época de férias deverá ser estabelecida no período compreendido entre a conclusão do processo de avaliação final dos alunos e o início do ano escolar.

Cláusula 32.º

Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

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

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

Cláusula 33.ª

Impedimentos prolongados



PROPOSTA NEGOCIAL CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

- 1 – Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador que se prolongue por mais de um mês, nomeadamente doença ou acidente.
- 2 – O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.
- 3 – Quando o trabalhador estiver impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, manterá o direito ao emprego, à categoria, à antiguidade e demais regalias que por esta convenção ou por iniciativa da entidade patronal lhe estavam a ser atribuídas, mas cessam os direitos e deveres das partes na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho.

Cláusula 34.^a

Férias e impedimentos prolongados

- 1 - No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio.
- 2 – No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito às férias nos mesmos termos previstos para o ano admissão.
- 3 – No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorridos seis meses sobre do impedimento prolongado ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de abril do ano civil subsequente.
- 4 - Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

Cláusula 35.^a

Feridos

Além dos feriados obrigatórios previstos na lei, observa-se ainda a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade em que se situe o estabelecimento.

Cláusula 36.^a

Licença sem retribuição



PROPOSTA NEGOCIAL CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

1- A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição, nos termos da lei.

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

3 -No caso de o trabalhador pretender e puder manter o seu direito a benefícios relativamente à Caixa Geral de Aposentações ou Segurança Social, os respetivos descontos serão, durante a licença, da sua exclusiva responsabilidade.

4 – Durante o período de licença sem retribuição figuraram no quadro de pessoal.

5 — O trabalhador tem direito a licença sem retribuição de duração superior a 60 dias para frequência de curso de formação ministrado sob responsabilidade de instituição de ensino ou de formação profissional, ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico, ou para frequência de curso ministrado em estabelecimento de ensino.

6 — Em situação prevista no número anterior, o empregador pode recusar a concessão de licença:

a) Quando, nos 24 meses anteriores, tenha sido proporcionada ao trabalhador formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim;

b) Em caso de trabalhador com antiguidade inferior a três anos;

c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com a antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;

d) Quando se trate de microempresa ou de pequena empresa e não seja possível a substituição adequada do trabalhador, caso necessário;

e) Em caso de trabalhador incluído em nível de qualificação de direção, chefia, quadro ou pessoal qualificado, quando não seja possível a sua substituição durante o período da licença, sem prejuízo sério para o funcionamento do estabelecimento de ensino.

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

Cláusula 37.^a

Faltas – definição

1. Considera-se falta a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário.



PROPOSTA NEGOCIAL CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

2. No caso de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respetivos 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 dos 2.^a e 3.^a ciclos do ensino básico, do ensino secundário, do Ensino Artístico Especializado, de Estabelecimento de Ensino de Línguas e de cursos extracurriculares, é considerado como um dia de falta a ausência ao serviço a um número de horas igual ao resultado da divisão por cinco do número de horas de serviço docente que deva ser obrigatoriamente marcado no horário semanal do docente.

4 – Excetuam-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 letivas de ausência perfizer o resultado da divisão do número de horas letivas semanais por cinco.

5 – Para efeitos do disposto na presente cláusula, uma hora letiva corresponde a um tempo letivo, exceto no caso de tempos letivos superiores a uma hora, caso em que a falta corresponde a falta a duas horas letivas.

6 – As faltas a tempos com outra duração serão convertidas em dias quando, adicionadas, somarem o tempo total, em minutos, que resultar da aplicação dos números anteriores.

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

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

9 – As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

Cláusula 38.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

a) As dadas durante cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou em situação de união de facto ou de economia comum e de parente ou afim no 1.º grau de linha reta (pais e filhos, por parentesco ou adoção plena, padrastos, enteados, sogros, genros e noras);

b) As dadas durante dois dias consecutivos por falecimento de outros parentes ou afins da linha reta ou 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos, por parentesco, afinidade ou adoção plena, irmãos consanguíneos ou por adoção



PROPOSTA NEGOCIAL CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

plena e cunhados) ou de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;

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

d) As dadas durante 11 dias úteis consecutivos, por ocasião do casamento do trabalhador;

e) 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;

f) 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;

g) As dadas para prestação de provas de exames em estabelecimentos de ensino, ao abrigo do estatuto do trabalhador-estudante;

h) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, consulta médica marcada pelo sistema de saúde do trabalhador e devidamente justificada pela instituição, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

i) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho ou educando menor;

j) As que resultem de motivo de força maior ou em caso fortuito, designadamente em consequência de cataclismo, inundação, tempestade, ou de qualquer outra situação extraordinária que seja impeditiva para a apresentação do trabalhador ao serviço;

k) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

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

m) As dadas ao abrigo do regime jurídico do voluntariado social.

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

3 – Determinam perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

a) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador esteja abrangido por um regime de segurança social que cubra esta eventualidade, independentemente dos seus termos;



PROPOSTA NEGOCIAL CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

c) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

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

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

6 – O não cumprimento no disposto nos n.º 4 e 5 desta Cláusula torna as faltas injustificadas.

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

8 – As faltas a serviço de exames e a reuniões de avaliação sumativa de alunos, apenas podem ser justificadas por casamento do docente, por maternidade ou paternidade do docente, por falecimento de familiar direto do docente, por doença do docente, por acidente em serviço do docente, por isolamento profilático do docente e para cumprimento de obrigações legais pelo docente.

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

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

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

Cláusula 39.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 – A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e determina perda da retribuição correspondente ao período de ausência, que não é contado na antiguidade do trabalhador.

2 – A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio-dia de descanso ou a feriado, constitui infração grave.



PROPOSTA NEGOCIAL CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

3- Na situação referida no número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos da perda de retribuição prevista no n.º 1 abrange os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta.

4 – No caso da apresentação de trabalhador com atraso injustificado:

a) Sendo superior a sessenta minutos e para início do trabalho diário, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho.

b) Sendo superior a trinta minutos, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante parte do período normal de trabalho.

5 – Excetua-se do disposto no número anterior, os professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário e de cursos extracurriculares e do ensino artístico especializado que no caso de faltarem injustificadamente a um ou mais tempos letivos não poderão ser impedidos de lecionar durante os demais tempos letivos que o seu horário comportar nesse dia.

CAPÍTULO V

RETRIBUIÇÕES DO TRABALHO

Cláusula 40.^a

Retribuição

1 – Considera-se retribuição, a remuneração base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

2 – Esta retribuição deverá ser paga no último dia do mesmo mês a que respeita.

3 – A retribuição mínima mensal dos trabalhadores com funções docentes é calculada multiplicando o número de horas letivas semanais atribuídas pelo valor hora semanal da respetiva tabela.

4 – Para o cálculo da retribuição horária utilizar-se-á a seguinte fórmula:

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



PROPOSTA NEGOCIAL CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

5 – Para o cálculo da retribuição diária utilizar-se-á a seguinte fórmula:

Retribuição diária = retribuição mensal / 30

Cláusula 41.^a

Remunerações do trabalho suplementar

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

- a) 50%, pela primeira hora ou fração desta e 75% por hora ou fração subsequente em dia útil;
- b) 100%, por cada hora ou fração em dia descanso semanal obrigatório ou completar ou em feriado.

Cláusula 42.^a

Retribuição do trabalho noturno

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

2 – As aulas lecionadas em período noturno serão remuneradas com um acréscimo de 50%.

3 – O acréscimo previsto no número anterior pode ser substituído por redução equivalente do período normal de trabalho.

Cláusula 43.^a

Subsídios de refeição

1 – É atribuído a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato por cada dia de trabalho efetivamente prestado um subsídio de refeição no valor de 5,00€ quando pela entidade patronal não lhes seja fornecida refeição.

2 – Aos trabalhadores com horário incompleto será devido a refeição quando o horário se distribuir por dois períodos diários ou quando tiverem quatro horas de trabalho mesmo período do dia.

Cláusula 44.^a



PROPOSTA NEGOCIAL CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

Retribuição das Férias

- 1 – A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço efetivo e deve ser paga antes do início daquele período.
- 2 – Aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato coletivo de trabalho é devido um subsídio de férias de montante igual ao que receberiam se estivessem em serviço efetivo.
- 3 – O referido subsídio deve ser pago até 15 dias antes do início das férias.
- 4 – Qualquer dispensa da prestação de trabalho ou aumento da duração do período de férias não tem consequências no montante do subsídio de férias.

Cláusula 45.^a

Subsídio de Natal

- 1 – O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição que deve ser pago até 15 de dezembro de cada ano.
- 2 – No ano de admissão, no ano de cessação e em caso de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador, o valor do subsídio é proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano civil.

Cláusula 46.^a

Exercício de funções inerentes a diversas categorias

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

Cláusula 47.^a

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:



PROPOSTA NEGOCIAL CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

- a) 162,74€, para os trabalhadores docentes cujo vencimento seja igual ou superior a 1071,20€;
- b) 146,26€, para os trabalhadores não docentes dos níveis 1 a 9 da tabela O;
- c) 98,88€, para os restantes trabalhadores docentes;
- d) 90,64€, para os trabalhadores não docentes dos níveis 10 a 16 da tabela O e de 1 a 6 tabela N;
- e) 51,50€, para os restantes trabalhadores não docentes.

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

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

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

Cláusula 48.^a

Trabalhadores em regime de deslocação

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



PROPOSTA NEGOCIAL CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

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.

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

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

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

Pequeno-almoço: 3,61€;

Almoço ou jantar: 13,70€;

Dormida com pequeno-almoço: 36,26€;

Diária completa: 58,61€;

Ceia: 7,88€.

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

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

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

7 – Nos casos da alínea c) do n.º 1 desta Cláusula, a entidade patronal acordará com o trabalhador os termos especiais em que as deslocações em causa deverão efetivar-se.

8 – Para efeitos de pagamento, as deslocações a que esta Cláusula respeita consideram-se efetuados nos transportes mais adequados.

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



PROPOSTA NEGOCIAL CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

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

Cláusula 49.^a

Diuturnidades

1 – A retribuição mínima estabelecida pelo presente contrato coletivo de trabalho para os trabalhadores não docentes será acrescida de uma diuturnidade, até ao limite de cinco, por cada cinco anos de permanência na mesma categoria profissional.

2 – O montante da diuturnidade referida no número 1 desta Cláusula é de 35,02€.

3 – Os trabalhadores que exerçam funções com horários incompletos vencerão proporcionais ao horário que praticam.

CAPÍTULO VI

CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Cláusula 50.^a

Modalidades de cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar, nos termos da lei, por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- d) Despedimento coletivo;
- e) Despedimento por extinção de posto de trabalho;
- f) Despedimento por inadaptação;
- g) Resolução pelo trabalhador;
- h) Denúncia pelo trabalhador.



PROPOSTA NEGOCIAL CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

Cláusula 51.^a

Processos disciplinares

O processo disciplinar fica sujeito ao regime legal aplicável.

CAPÍTULO VII Segurança social

Cláusula 52.^a

Previdência – Princípios gerais

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para as instituições de previdência que os abrangem nos termos dos respetivos estatutos e demais legislação aplicável.

Cláusula 53.^a

Subsídio de doença

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

Cláusula 54.^a

Invalidez

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

Cláusula 55.^a

Seguros

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

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



PROPOSTA NEGOCIAL CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

Capítulo VIII

Direitos Sindicais dos Trabalhadores

Cláusula 56.^a

Direito à atividade sindical no estabelecimento

- 1 – Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver atividade sindical no estabelecimento, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais do estabelecimento.
- 2 – À entidade patronal é vedada qualquer interferência na atividade 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 socioprofissionais 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.

Cláusula 57.^a

Número de delegados sindicais

- 1 – O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos no Cláusula 56.^a é o seguinte:
 - a) Estabelecimentos com menos de 50 trabalhadores sindicalizados – 1;
 - b) Estabelecimentos com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados – 2;
 - c) Estabelecimentos com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados – 3;
 - d) Estabelecimentos com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados – 6;



PROPOSTA NEGOCIAL CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

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 Cláusula 58.^a.

Cláusula 58.^a

Tempo para o exercício das funções sindicais

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

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 efetivo.

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

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

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

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

Cláusula 59.^a

Direito de Reunião nas instalações do estabelecimento

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



PROPOSTA NEGOCIAL CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

- 2 – Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até ao limite de quinze horas em cada ano, desde que assegurem serviços de natureza urgente.
- 3 – Os promotores das reuniões referidas nos pontos anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal respetiva ou a quem a represente, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efetuem, devendo afixar no local reservado para esse efeito a respetiva convocatória.
- 4 – Os dirigentes das organizações sindicais representativas dos trabalhadores do estabelecimento podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida à entidade patronal ou seu representante, com a antecedência mínima de seis horas.
- 5 – As entidades patronais cederão as instalações convenientes para as reuniões previstas nesta cláusula.

Cláusula 60 .^a

Cedência das instalações

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

Cláusula 61.^a

Atribuição de horário a dirigentes e a delegados sindicais

- 1 – Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais poderão solicitar à direção do estabelecimento de ensino a sua dispensa total ou parcial de serviço enquanto membros daqueles corpos gerentes.
- 2 – Para os membros das direções sindicais de professores serão organizados horários nominais de acordo com as sugestões apresentadas pelos respetivos sindicatos.



PROPOSTA NEGOCIAL CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

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 respetivas atividades sindicais.

Cláusula 62.^a

Quotização sindical

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

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

3 – A declaração referida no n.º 2 deverá ser enviada ao sindicato e ao estabelecimento de ensino respetivo, 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 respetiva quota, bem como a sua situação de baixa ou cessação do contrato, se for caso disso.

Cláusula 63.^a

Greve

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

Capítulo IX

Vicissitudes Contratuais

Cláusula 64.^a

Transmissão e extinção do estabelecimento



PROPOSTA NEGOCIAL CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

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

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

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

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

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

6 – No caso de o estabelecimento cessar a sua atividade, a entidade patronal pagará aos trabalhadores as indemnizações previstas na lei, salvo em relação àquelas que, com o seu acordo, a entidade patronal transferir para outra empresa ou estabelecimento, aos quais deverão ser garantidas, por escrito, pelo estabelecimento de ensino cessante e pela nova, todos os direitos decorrentes da sua antiguidade naquela cuja atividade haja cessado.

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

CAPÍTULO X

COMISSÃO PARITÁRIA



PROPOSTA NEGOCIAL CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

Cláusula 65.^a

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 com competência na área laboral, 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 efetivo será sempre designado um substituto.
- 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 ser substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

Cláusula 66.^a

Competência

Compete à comissão paritária:

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

Cláusula 66.^a

Funcionamento



PROPOSTA NEGOCIAL CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

- 1 – A comissão paritária funcionará, a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória enviada à outra parte com a antecedência mínima de oito dias, salvo casos de emergência, em que a antecedência mínima será de três dias e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efetivos representantes de cada parte e só em questões constantes da agenda.
- 2 – Qualquer dos elementos componentes da comissão poderá fazer-se representar nas reuniões da mesma mediante procuração bastante.
- 3 – As deliberações da comissão serão tomadas por consenso; em caso de divergência insanável, recorrer-se-á a um árbitro escolhido de comum acordo.
- 4 – As despesas com a nomeação do árbitro são da responsabilidade de ambas as partes.
- 5 – As deliberações da Comissão passarão a fazer parte integrante da presente convenção logo que publicadas no Boletim de Trabalho e Emprego.
- 6 – A presidência da Comissão será rotativa por períodos de seis meses, cabendo, portanto, alternadamente a uma e a outra das duas partes outorgantes.

CAPÍTULO XI

DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Artigo 67.º

Novas categorias e carreiras profissionais

- 1 – Entram em vigor no dia 1 de setembro...as categorias e carreiras profissionais constantes do Anexo IV aplicáveis a todos os trabalhadores docentes.
- 2 – Os docentes são enquadrados nas categorias A, C, E, H e K consoante as funções efetivamente exercidas, as habilitações académicas ou profissionais e tempo de serviço
- 3 – Da transição para as categorias referidas no número anterior não poderá resultar a passagem de qualquer docente para um nível remuneratório inferior àquele que detém à data da entrada em vigor das mesmas.
- 4 – São extintas as anteriores categorias B,D,F,G e J.
- 5 – Os docentes que se encontravam nas categorias B, D e G são enquadrados na categoria A.

ANEXO I

REGULAMENTO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO



PROPOSTA NEGOCIAL CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

Cláusula 1.^a

Âmbito

- 1 – O presente regulamento de avaliação de desempenho aplica-se a todos os docentes que se encontrem integrados na carreira.
- 2 – A avaliação de desempenho resultante do presente regulamento releva para efeitos de progressão na carreira no âmbito do presente contrato coletivo de trabalho.
- 3 – Na falta de avaliação de desempenho por motivos não imputáveis ao docente, considera-se como bom o serviço prestado por qualquer docente no cumprimento dos seus deveres profissionais.
- 4 – O presente regulamento de avaliação de desempenho não é aplicável ao exercício da função de direção pedagógica, considerando-se que o serviço é bom enquanto durar o exercício de tais funções.

Cláusula 2.^a

Princípios

- 1 – O presente regulamento de avaliação de desempenho desenvolve-se de acordo com os princípios constantes da Lei de Bases do Sistema Educativo, das Bases do Ensino Particular e Cooperativo e do Estatuto do Ensino Particular e Cooperativo.
- 2 – A avaliação de desempenho tem como referência o projeto educativo do respetivo estabelecimento.

Cláusula 3.^a

Âmbito Temporal

A avaliação do desempenho dos docentes realiza-se no final de cada nível salarial e reporta-se ao tempo de serviço nele prestado.

Cláusula 4.^a

Objeto

- 1 – São objeto de avaliação três domínios de competências do docente: (i) competências para lecionar, (ii) competências profissionais e de conduta e (iii) competências sociais e de relacionamento.
- 2 – No caso de docentes com funções de coordenação ou chefia, é ainda objeto de avaliação o domínio de competências de gestão.
- 3 – Cada domínio compreende diversas ordens de competências, conforme anexo B, sendo cada uma destas avaliada mediante a verificação dos indicadores constantes das grelhas de avaliação de desempenho anexas ao presente Regulamento, que poderão ser adaptados em



PROPOSTA NEGOCIAL CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

cada estabelecimento de ensino, pelos respectivos órgãos de gestão pedagógica, tendo por referência o seu projeto educativo, desde que previamente conhecidos pelos docentes.

Cláusula 5.^a Resultado da Avaliação

1 – O nível de desempenho atingido pelo docente é determinado da seguinte forma:
■ a cada ordem de competências é atribuída uma classificação numa escala de 1 a 5
■ é calculada a média das classificações obtidas no conjunto das ordens de competências;
■ o valor da média é arredondado à unidade;
■ ao valor obtido é atribuído um nível de desempenho nos termos da seguinte escala: 1 e 2 = nível de desempenho insuficiente; 3 = nível de desempenho suficiente; 4 e 5 = nível de desempenho bom.

Cláusula 6.^a Sujeitos

- 1 - A Avaliação de Desempenho Docente é da responsabilidade da Direção Pedagógica do respetivo estabelecimento de ensino.
- 2 – O desenvolvimento do processo de avaliação e a classificação final são da responsabilidade de uma Comissão de Avaliação constituída por três elementos.
- 3 – Integram a Comissão de Avaliação o Diretor Pedagógico ou docente em quem este delegue essa competência, o Coordenador da área disciplinar do avaliado ou no caso de docentes do 1.º ciclo e do pré-escolar, o coordenador de ciclo e um docente indicado pelo Conselho Pedagógico ou equivalente ou, na sua falta, pelo conjunto dos professores.
- 4 – No caso de não existirem docentes da área científica do avaliado no estabelecimento de ensino, não pode a avaliação incidir sobre as competências científicas e didáticas.
- 5 – Os elementos que integram a Comissão de Avaliação são avaliados pelo Diretor Pedagógico.
- 6 – É da competência da entidade titular a ratificação da avaliação de desempenho com o resultado que lhe é proposto pela Direção Pedagógica e pela Comissão de Avaliação.

Cláusula 7.^a Procedimentos de avaliação

1 – Nos primeiros trinta dias do 3.º período letivo do ano em que o docente completa o tempo de permanência no escalão de vencimento em que se encontra deve entregar à Direção Pedagógica do estabelecimento a sua autoavaliação, realizada nos termos do presente Regulamento.



PROPOSTA NEGOCIAL CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

2 – A não entrega injustificada pelo docente do seu relatório de autoavaliação implica, para efeitos de progressão na carreira, a não contagem do tempo de serviço do ano letivo em curso.

3 – No desenvolvimento do processo de avaliação do desempenho, a Comissão de Avaliação tem em conta a autoavaliação de desempenho feita pelo docente, bem como dados resultantes de outros procedimentos de avaliação ou do percurso profissional do docente que considere pertinentes e adequados para o efeito, nomeadamente:

- a) Análise de planificações letivas;
- b) Assistência, pela Comissão de Avaliação, a aulas ou outras atividades letivas orientadas pelo docente, num número máximo equivalente a duas observações por ano letivo da duração de cada nível;
- c) Entrevista(s) de reflexão sobre o desempenho profissional do docente;
- d) Parecer dos responsáveis pedagógicos;
- e) Formação realizada, tendo carácter obrigatório quando gratuitamente disponibilizado pela entidade patronal;
- f) Assiduidade e pontualidade.

4 – No que se refere às observações constantes da alínea b), estas terão de ser anuais ou geridas por biénio, neste caso tendo lugar apenas num dos seus anos e totalizando o máximo de quatro, devendo ainda ser calendarizadas.

5 – Até ao dia 30 de junho subsequente à data referida no número 1, a Comissão de Avaliação apresenta à entidade titular um Relatório de Avaliação, que deverá conter uma descrição dos elementos tidos em conta na avaliação, a classificação atribuída e respetiva fundamentação.

6 - A entidade titular do estabelecimento deve, no prazo de 15 dias úteis contados a partir da data referida no número anterior, ratificar a avaliação ou pedir esclarecimentos.

7- Os esclarecimentos devem ser prestados no prazo de 10 dias úteis, após o que a entidade titular do estabelecimento ratifica a avaliação.

8- O relatório de avaliação com o resultado final do processo de avaliação deve ser comunicado ao docente no prazo de 5 dias após a decisão referida no número anterior.

9- Sempre que o resultado da avaliação difira significativamente do resultado da autoavaliação realizada pelo docente, deverá a direção pedagógica entregar o Relatório de Avaliação numa entrevista, com objetivos formativos.

Cláusula 8.^a

Efeitos da avaliação

1 – O período em avaliação que tenha sido avaliado como Bom releva para progressão na carreira nos termos da Cláusula 9.^a

2 – No escalão de ingresso na carreira, dado que o docente se encontra na fase inicial da sua vida profissional, releva para progressão na carreira o tempo de serviço cujo desempenho seja avaliado no mínimo como Suficiente.

Cláusula 9.^a

Recursos

1 – Sempre que o docente obtenha uma classificação inferior a Bom na avaliação de desempenho, poderá recorrer da decisão nos termos do disposto nos números seguintes.



PROPOSTA NEGOCIAL CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

- 2 – O procedimento de recurso inicia-se mediante notificação do docente à entidade patronal de que deseja uma arbitragem, indicando desde logo o seu árbitro e respetivos contactos e juntando as suas alegações de recurso.
- 3 – As alegações deverão conter a indicação expressa dos parâmetros do relatório de avaliação com cuja classificação o docente discorda e respetivos fundamentos
- 4 – A notificação referida no número 2 deverá ser efetuada no prazo de 15 dias úteis após a notificação da decisão de não classificação do ano de serviço como bom e efetivo.
- 5 – A entidade titular dispõe do prazo de 15 dias úteis para nomear o seu árbitro e contra-alegar, notificando o docente e o árbitro nomeado pelo mesmo da identificação e contactos do seu árbitro e das suas contra-alegações.
- 6 – No prazo de 10 dias úteis após a notificação referida no número anterior, os dois árbitros reúnem-se para escolher um terceiro árbitro.
- 7 – Os árbitros desenvolvem as diligências que entenderem necessárias para preparar a decisão, sem formalidades especiais, tendo de a proferir e notificar às partes no prazo de 20 dias úteis, salvo motivo relevante que os árbitros deverão invocar e descrever na sua decisão.
- 8 – Qualquer das partes poderá recorrer da decisão da arbitragem para os tribunais nos termos gerais de direito.
- 9 – Cada parte suportará os custos com o seu árbitro, sendo os custos com o terceiro árbitro suportados em partes iguais por ambas as partes.

Cláusula 10.^a

Questões finais e transitórias

- 1 – O recurso à arbitragem referida no Cláusula 9.^a é condição obrigatória para o recurso judicial.
 - 3 – Cada uma das partes nomeia o seu árbitro, podendo recorrer a lista elaborada pela AEEP e pelos sindicatos outorgantes do CCT.

A - ESCALA

- | | |
|--------------------|---|
| 1 – INADEQUADO | Muito pouco desenvolvido.

Os aspetos fundamentais da competência não são demonstrados.

Para atingir o nível adequado necessita, em elevado grau, de formação em aspetos básicos, treino prático e acompanhamento. |
| 2 – POUCO ADEQUADO | Alguns aspetos fundamentais da competência não são demonstrados de modo consistente. |



PROPOSTA NEGOCIAL CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

Para atingir o nível adequado necessita de formação específica, treino prático e acompanhamento.

3 – ADEQUADO

Desenvolvido.

Corresponde, em termos globais, às exigências da competência.

Genericamente, os indicadores da competência são demonstrados, com algumas exceções, nalguns aspetos secundários.

Necessita de treino prático e acompanhamento complementares.

4 – MUITO ADEQUADO

Muito desenvolvido

Corresponde aos indicadores da competência, com raríssimas exceções, nalguns aspetos secundários.

5 – EXCELENTE

Plenamente desenvolvido.

Corresponde, sem exceção, às exigências da competência, ocasionalmente ultrapassa-as.

B - QUADRO DE DOMÍNIOS E ORDENS DE COMPETÊNCIAS

O DOMÍNIO COMPETÊNCIAS PARA LECCIONAR COMPREENDE AS SEGUINTE ORDENS DE COMPETÊNCIAS:

1. Conhecimentos científicos e didáticos
2. Promoção da aprendizagem pela Motivação e Responsabilização dos alunos
3. Plasticidade (flexibilidade e capacidade de adaptação)
4. Identificação e vivência do projeto educativo
5. Comunicação
6. Planeamento
7. Procura de informação e atualização de conhecimentos
8. Avaliação



PROPOSTA NEGOCIAL CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

O DOMÍNIO COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS E DE CONDUTA COMPREENDE A SEGUINTE ORDEM DE COMPETÊNCIAS:

Trabalho de Equipa e Cooperação Inter - áreas

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

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

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

1. Liderança
2. Motivação
3. Delegação
4. Planeamento e Controlo
5. Estratégia
6. Gestão da Inovação

GRELHAS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

GRELHAS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO		
Domínio	Ordens de Competências	Indicadores



PROPOSTA NEGOCIAL CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

COMPETÊNCIAS PARA LECCIONAR	1. Conhecimentos científicos e didáticos	<ol style="list-style-type: none">1. Evidência o conhecimento das matérias2. Explica com clareza as áreas do seu domínio científico3. Apresenta informação (científica) precisa e atualizada4. Procura abordagens para ajudar o desenvolvimento cognitivo, afetivo e social do aluno5. Procura conhecimentos sobre o pensamento, tendências e práticas inovadoras na educação
	2. Promoção da aprendizagem pela Motivação e Responsabilização dos alunos	<ol style="list-style-type: none">1. Apoia os alunos na aquisição de novas competências2. Motiva os alunos para a melhoria3. Utiliza práticas que promovem o desenvolvimento e aprofundamento de competências4. Sistematiza procedimentos e tarefas de rotina para comprometer os alunos em várias experiências de aprendizagem5. Promove a autoestima do aluno, com reforço positivo6. Apoia os alunos no desenvolvimento e utilização de formas de avaliar criticamente a informação



PROPOSTA NEGOCIAL CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

	<p>3. Plasticidade (Flexibilidade e capacidade de adaptação)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Usa várias estratégias para fazer face a diferentes modos de aprendizagem dos alunos. 2. Quando seleciona os recursos, considera as necessidades individuais de cada aluno, o ambiente de aprendizagem e as competências a desenvolver. 3. Conhece os processos relacionados com a educação especial e providencia as experiências adequadas para o sucesso do aluno (quando aplicável e tendo formação) 4. Dá informação fundamentada sobre os trabalhos propostos aos alunos 5. Utiliza uma variedade de recursos adequados para aperfeiçoar a aprendizagem dos alunos
	<p>4. Identificação e vivência do projeto educativo</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Segue as linhas orientadoras do projeto educativo e usa a metodologia preconizada 2. Estimula a aquisição dos valores propostos no projeto educativo da escola
<p>COMPETÊNCIAS PARA LECCIONAR</p>	<p>5. Comunicação</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Demonstra proficiência na utilização da vertente escrita da língua portuguesa 2. Demonstra proficiência na utilização da vertente oral da língua portuguesa 3. Promove, no âmbito, da sua área disciplinar o bom uso da língua 4. Promove competências eficazes de comunicação



PROPOSTA NEGOCIAL CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

	6. Planeamento	<ol style="list-style-type: none">1.Desenvolve, com os alunos, expectativas atingíveis para as aulas2. Gere o tempo de ensino de uma forma a cumprir os objetivos propostos3.Faz ligações relevantes entre as planificações das aulas diárias e as planificações de longo prazo4. Planifica adequadamente os temas das aulas5.Planifica adequadamente as aulas6.Modifica planificações para se adaptar às necessidades dos alunos, tornando os tópicos mais relevantes para a vida e experiência dos alunos7.Acompanha a planificação do seu grupo disciplinar
	7. Procura de informação e atualização de conhecimentos	<ol style="list-style-type: none">1.Utiliza, apropriadamente as tecnologias da informação e da comunicação para melhorar o ensino/aprendizagem;2.Promove, sempre que possível, a utilização destas novas tecnologias de informação, pelos alunos;3.Mantém um registo das suas experiências de aprendizagem relacionando-as com os contextos educacionais4.Explora formas de aceder e utilizar a pesquisa sobre educação5.Participa em ações de formação propostas pela escola



PROPOSTA NEGOCIAL CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

COMPETÊNCIAS PARA LECCIONAR	8. Avaliação	<ol style="list-style-type: none">1. Alinha as estratégias de avaliação com os objetivos de aprendizagem2. Utiliza o trabalho do aluno para diagnosticar dificuldade desde aprendizagem que corrige adequadamente3. Aplica adequadamente os instrumentos e as estratégias de avaliação, tanto a curto como a longo prazo4. Utiliza uma variedade de técnicas de avaliação5. Utiliza a comunicação contínua para manter tanto os alunos como os pais informados e para demonstrar o progresso do aluno6. Modifica os processos de avaliação para assegurar que as necessidades dos alunos especiais ou as exceções de aprendizagem são correspondidas.7. Integra a autoavaliação como estratégia reguladora da aprendizagem do aluno
COMPETÊNCIAS Profissionais e de Conduta	1. Trabalho de Equipa e Cooperação Inter-áreas	<ol style="list-style-type: none">1. Partilha novas aquisições de conhecimentos científicos com os colegas2. Trabalha cooperativamente com os colegas para resolver questões relacionadas com alunos, as aulas e a escola.3. Participa nos diversos grupos de trabalho da escola (grupos por disciplina, etc.).



PROPOSTA NEGOCIAL CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

		<p>4. Toma a iniciativa de criar atividades lúdico/pedagógicas pluridisciplinares na escola</p> <p>5. Participa em atividades lúdico/pedagógicas pluridisciplinares na escola</p>
<p>COMPETÊNCIAS SOCIAIS E DE RELACIONAMENTO</p>	<p>1. Relação com os alunos e encarregados de educação</p>	<p>1. Demonstra preocupação e respeito para com os alunos, mantendo interações positivas</p> <p>2. Promove, entre os alunos, interações educadas e respeitadas</p> <p>3. Tem capacidade para lidar com comportamentos inadequados dos alunos</p> <p>4. Mantém um canal de comunicação informal, de abertura e de proximidade com os alunos</p> <p>5. Aplica o conhecimento sobre o desenvolvimento físico, social e cognitivo dos alunos.</p> <p>6. Conhece, explica e implementa eficazmente os regulamentos existentes</p> <p>7. Demonstra ter bom relacionamento com os Encarregados de Educação</p> <p>8. Promove um ambiente disciplinado</p> <p>9. Promove o compromisso efetivo dos Encarregados de Educação na concretização de estratégias de apoio à melhoria e sucesso dos alunos</p>



PROPOSTA NEGOCIAL CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

		<p>10. Mobiliza valores e outras componentes dos contextos culturais e sociais, adotando estratégias pedagógicas de diferenciação, conducentes ao sucesso de cada aluno</p>
	<p>2. Envolvimento com a comunidade educativa</p>	<p>1. Demonstra estar integrado na comunidade educativa</p> <p>2. Reconhece e releva os esforços e sucessos de outros (elementos da comunidade educativa)</p> <p>3. Inicia contactos com outros profissionais e agentes da comunidade para apoiar os alunos e as suas famílias, quando adequado</p> <p>4. Cria oportunidades adequadas para os alunos, seus pais e membros da comunidade partilharem a sua aprendizagem, conhecimentos e competências com outros, na sala de aula ou na escola</p>



PROPOSTA NEGOCIAL CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

<p>COMPETÊNCIAS DE GESTÃO - Nas situações previstas no n.º 2 do Artigo 4.º do Anexo I</p>	<p>1. Liderança</p>	<p>1. Adapta o seu estilo de liderança às diferentes características dos colaboradores.</p> <p>2. Favorece a autonomia progressiva do colaborador.</p> <p>3. Obtém o cumprimento das suas orientações através de respeito e adesão.</p> <p>4. É um exemplo de comportamento profissional para a equipa</p> <p>5. No caso de estar nas suas funções, identifica e promove situações que requerem momentos formais de comunicação com alunos, encarregados de educação.</p>
<p>COMPETÊNCIAS DE GESTÃO</p>	<p>2. Motivação</p>	<p>1. Dá apoio e mostra-se disponível sempre que alguém necessita.</p> <p>2. Elogia com clareza e de modo proporcionado.</p> <p>3. Mostra apreço pelo bom desempenho dos seus colaboradores.</p>
	<p>3. Delegação</p>	<p>1. Delega todas as tarefas e responsabilidades em que tal é adequado.</p> <p>2. Promove a delegação desafiante, proporcionando assim oportunidades de desenvolvimento individual dos seus colaboradores;</p> <p>3. Ao delegar deixa claro o âmbito de responsabilidade, os recursos e o</p>



PROPOSTA NEGOCIAL CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

		<p>objetivo final;</p> <p>4. Responsabiliza os delegados pelo resultados das tarefas atribuídas;</p> <p>5. Controla em grau adequado;</p>
	4. Planeamento e Controlo	<p>1.Elabora planos, documentados, para as principais atividades, rentabilizando os recursos humanos e materiais.</p> <p>2.Baseia o seu planeamento em previsões realistas, definindo calendários, etapas e sub-objectivos, e pontos de controlo das actividades em momentos-chave.</p>
	5. Estratégia	<p>1.Formula uma visão estratégica positiva e motivante.</p> <p>2.Envolve a equipa e suscita a sua adesão à visão.</p> <p>3.Promove processos, atividades e estilos de atuação coerentes com a visão.</p> <p>4.O seu discurso é um exemplo de coerência com a visão.</p> <p>5.A sua ação é um exemplo de coerência com a visão.</p> <p>6.Integra na sua visão estratégica a gestão da qualidade</p>



PROPOSTA NEGOCIAL CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

	7. Reconhecimento	<p>1.Reconhece boas práticas</p> <p>2.Estimula boas práticas (que não sejam necessariamente inovadoras).</p>
	8. Gestão da Inovação	<p>1.Incentiva a análise crítica dos métodos de trabalho, encorajando a inovação.</p> <p>2.Recolhe sugestões e propõe à equipa temas concretos para inovação.</p> <p>3.Reconhece e elogia em ocasiões públicas ações de inovação</p> <p>4.Aplica medidas de inovação ou reformulação de procedimentos</p>
COMPETÊNCIAS DE GESTÃO	9. Avaliação	<p>1.Implementa mecanismos formais de avaliação dos processos de gestão que lhe estão confiados</p> <p>2.Garante a implementação de ações de melhoria resultantes dos processos formais de avaliação</p> <p>3.Gere de forma eficaz (integrando a informação em futuras ações) a avaliação de todo o processo de gestão.</p>

ANEXO II DEFINIÇÃO DE PROFISSÕES E CATEGORIAS PROFISSIONAIS



PROPOSTA NEGOCIAL CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

I- TRABALHADORES DOCENTES

A- São considerados trabalhadores docentes os educadores de infância e os professores.

1. Educador de Infância

Educador de Infância. — Compreende as tarefas e funções do educador de infância que consistem, particularmente, em:

- Promover atividades que incentivem e desenvolvam o desenvolvimento global da criança (físico, psíquico, social, etc.);
- Orientar atividades e exercícios de coordenação, atenção, memória, imaginação e raciocínio para incentivar o desenvolvimento psico-motor da criança;
- Promover expressões plásticas, musicais, corporais da criança e despertá-la para o meio em que está inserida;
- Estimular o desenvolvimento sócio afetivo da criança, promovendo a segurança, autoconfiança, autonomia e respeito;
- Acompanhar a evolução da criança e estabelecer contactos com os pais para uma ação pedagógica coordenada.

2. Professor é o trabalhador que exerce a atividade docente em estabelecimento de ensino particular.

B- Trabalhadores em Funções Pedagógicas

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

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 interação entre indivíduos, instituições e grupos; estuda todas as perturbações internas relacionais que afetem o indivíduo; investiga os fatores 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 aspetos métricos. Pode investigar o ramo particular da psicologia -psicossociologia e psicopatologia, psicopedagogia, psicofisiologia ou ser especializado numa aplicação particular da psicologia como, por exemplo, o diagnóstico e tratamento de desvios da personalidade e de inadaptação sociais, em problemas psicológicos que surgem durante a educação e o desenvolvimento das crianças e jovens, ou em problemas psicológicos de ordem profissional, tais como da seleção, formação e orientação profissional dos trabalhadores e ser designado em conformidade.



PROPOSTA NEGOCIAL CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

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

Terapeuta da fala – É o trabalhador habilitado com curso superior específico oficialmente reconhecido que avalia, diagnostica e trata as alterações da comunicação humana, verbal e não-verbal, em crianças e adultos, competindo-lhes, igualmente, atuar a nível da prevenção dessas alterações. Estas alterações distribuem-se por problemas de voz, de articulação, defluência 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 fatores de ordem psicológica, familiar, cultural ou social.

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

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

Monitor/formador de reabilitação profissional – é o trabalhador que ministra às pessoas com deficiência e/ou dificuldades extremas de aprendizagem conhecimentos teóricos e



PROPOSTA NEGOCIAL CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

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

I- Monitor/formador auxiliar – É o trabalhador com formação profissional adequada, 9.º ano de escolaridade e 3 anos de experiência profissional que colabora com o monitor principal ou especialista nas ações de formação e substitui-o nas suas faltas ou impedimentos.

II- Monitor/formador principal – É o trabalhador com o 12.º ano do Ensino Secundário ou 9.º ano (ou equivalente) e curso de formação profissional do Instituto do Emprego e Formação Profissional ou curso das escolas profissionais ou 9.º ano e 5 anos de experiência profissional comprovada na respectiva área. Ministra cursos de formação a indivíduos portadores de deficiência, independentemente da sua tipologia ou grau, ou a indivíduos com problemas graves de aprendizagem. Elabora e desenvolve os programas e instrumentos práticos, técnicos e pedagógicos, necessários ao desenvolvimento e realização das ações de formação.

III- Monitor/formador especialista – É o trabalhador com grau de Licenciatura ou Bacharelato, 11.º ano e Técnico-Profissional da área, 9.º ano e Curso Profissional da área com formação homologada e certificada pelas entidades competentes. Tem todas as funções do Monitor/Formador Principal, acrescida de coordenação e investigação que exige formação específica.

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

II – Trabalhadores não docentes

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

ANEXO III CONDIÇÕES ESPECÍFICAS E CARREIRAS PROFISSIONAIS

... ANEXO IV

Categoria A - Docentes licenciados e profissionalizados



PROPOSTA NEGOCIAL CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

Anos completos de serviço	Nível	1 de Setembro de 2013	Valor Hora	Proposta aumento 4%	Valor Hora
0 anos	A9	1.104,00 €	50,18€	1.148,16€	52,1€
1 ano					
2 anos					
3 anos					
4 anos	A8	1.367,29€	62,15€	1.421,98€	64,64€
5 anos					
6 anos					
7 anos					
8 anos	A7	1.481,82€	67,36€	1.541,09€	70,05€
9 anos					
10 anos					
11 anos					
12 anos	A6	1.718,46€	78,11€	1.787,20€	81,24€
13 anos					
14 anos					
15 anos					
16 anos	A5	1.867,69€	84,90€	1.942,40€	88,29€
17 anos					
18 anos					
19 anos					
20 anos	A4	1.932,83€	87,86€	2.010,14€	91,37€
21 anos					
22 anos					
23 anos					
24 anos	A3	2.054,41€	93,38€	2.136,59€	97,12€
25 anos					
26 anos					
27 anos					
28 anos	A2	2.402,16 €	109,19€	2.498,25€	113,56€
29 anos					
30 anos					
31 anos					
32 anos					
33 anos	A1	3.048,93 €	138,59€	3.170,89€	144,13€
34 anos					



PROPOSTA NEGOCIAL CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

Categoria C - Outros professores dos 2º e 3º ciclos do Ensino Básico e do Ensino Secundário

NÍVEL	CATEGORIA	1 de Setembro de 2011	Valor hora semanal	Proposta Aumento 4%	Valor hora semanal
C13	Restantes professores dos 2º e 3º ciclos do ensino básico e do ensino secundário.	€ 771,80	€ 35,08	802,68 €	36,49€
C12	Professor dos 2º e 3º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior.	€ 825,28	€ 37,51	858,29 €	39,01€
C11	Restantes professores dos 2º e 3º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 5 ou mais anos de serviço.	€ 847,65	€ 38,53	881,56 €	40,07€
C10	Professor dos 2º e 3º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior. Professor dos 2º e 3º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior e 5 ou mais anos de serviço. Restantes professores dos 2º e 3º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 10 ou mais anos de serviço.	€ 964,01	€ 43,82	1.002,57 €	45,57€
C9	Restantes professores dos 2º e 3º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 15 ou mais anos de serviço.	€ 1.087,22	€ 49,42	1.130,70 €	51,40€
C8.2	Professor dos 2º e 3º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior sem anos de serviço.	€ 838,92	€ 38,13	872,48 €	39,66€
C8.1	Professor dos 2º e 3º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior com 1ano de serviço.	€ 1.001,44	€ 45,52	1.041,49 €	47,34€
C8	Professor dos 2º e 3º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior com 2 anos de serviço. Professor dos 2º e 3º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior com 5 ou mais anos de serviço. Restantes professores dos 2º e 3º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 20 ou mais anos de serviço.	€ 1.143,67	€ 51,99	1.189,42 €	54,06€



PROPOSTA NEGOCIAL CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

C7	Professor dos 2º e 3º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço.	€ 1.161,55	€ 52,80	1.208,01 €	54,91€
C6	Restantes professores dos 2º e 3º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 25 ou mais anos de serviço.	€ 1.200,65	€ 54,57	1.248,67 €	56,76€
C5	Professor dos 2º e 3º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior e 5 ou mais anos de serviço.	€ 1.214,76	€ 55,22	1.263,35 €	57,43€
C4	Professor dos 2º e 3º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço.	€ 1.355,90	€ 61,63	1.410,13 €	64,10€
C3	Professor dos 2º e 3º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior e 10 ou mais anos de serviço.	€ 1.395,52	€ 63,43	1.451,34 €	65,97€
C2	Professor dos 2º e 3º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 15 ou mais anos de serviço.	€ 1.487,21	€ 67,60	1.546,70 €	70,30€
C1	Professor dos 2º e 3º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 20 ou mais anos de serviço.	€ 1.741,77	€ 79,17	1.811,44 €	82,34€

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

Anos completos de serviço	Nível	1 de Setembro de 2013	Valor Hora	Proposta aumento 4%	Valor Hora
0 anos	E9	1084,00	50,18€	1.127,36€	51,24€
1 ano					
2 anos					
3 anos					
4 anos	E8	1094,00	62,15€	1.137,76€	51,72€
5 anos					
6 anos					
7 anos					
8 anos	E7	1104,05	67,36€	1.148,21€	52,19€
9 anos					
10 anos					



PROPOSTA NEGOCIAL CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

11 anos					
12 anos	E6	1.353,18€	78,11€	1.407,31€	63,97€
13 anos					
14 anos					
15 anos					
16 anos	E5	1456,83	84,90€	1.515,10€	68,87€
17 anos					
18 anos					
19 anos					
20 anos	E4	1613,70	87,86€	1.678,25€	76,28€
21 anos					
22 anos					
23 anos					
24 anos	E3	1.773,82€	93,38€	1.844,77€	83,85€
25 anos					
26 anos					
27 anos					
28 anos	E2	1.895,20 €	109,19€	1.971,01€	89,59€
29 anos					
30 anos					
31 anos					
32 anos					
33 anos					
34 anos	E1	2.507,67 €	138,59€	2.607,98€	118,54€

Categoria H - Professor de Estabelecimento de Ensino de Línguas

NÍVEL	CATEGORIA	1 de Setembro de 2011	Valor hora semanal	Proposta aumento 4%	Valor hora semanal
H10	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação acadêmica sem grau superior.	€ 831,21	€ 37,78	864,46 €	39,29€



PROPOSTA NEGOCIAL CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

H9	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação acadêmica sem grau superior e 5 ou mais anos de serviço.	€ 969,23	€ 44,06	1.008,00 €	45,82€
H8.3	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação acadêmica de grau superior sem anos de serviço	€ 843,57	€ 38,34	877,31 €	39,88€
H8.2	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação acadêmica de grau superior com 1 ano de serviço	€ 1.007,34	€ 45,79	1.047,63 €	47,62€
H8.1	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação acadêmica de grau superior com 2 anos de serviço	€ 1.149,63	€ 52,26	1.195,61 €	54,35€
H8.0	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação acadêmica de grau superior com 3 anos de serviço	€ 1.168,60	€ 53,12	1.215,35 €	55,24€
H7	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação acadêmica sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço.	€ 1.161,55	€ 52,80	1.208,01 €	54,91€
H6	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação acadêmica sem grau superior e 15 ou mais anos de serviço.	€ 1.200,65	€ 54,57	1.248,67 €	56,76€
H5	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação acadêmica de grau superior e 5 ou mais anos de serviço.	€ 1.214,76	€ 55,22	1.263,35 €	57,43€



PROPOSTA NEGOCIAL CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

H4	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação acadêmica sem grau superior e 20 ou mais anos de serviço.	€ 1.232,69	€ 56,03	1.282,00 €	58,27€
H3	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação acadêmica de grau superior e 10 ou mais anos de serviço.	€ 1.395,52	€ 63,43	1.451,34 €	65,97€
H2	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação acadêmica de grau superior e 15 ou mais anos de serviço.	€ 1.431,33	€ 65,06	1.488,58 €	67,66€
H1	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação acadêmica de grau superior e 20 ou mais anos de serviço.	€ 1.476,91	€ 67,13	1.535,98 €	69,82€

Categoria I - Professor de Cursos Extracurriculares

NÍVEL	CATEGORIA	1 de Setembro de 2011	Valor hora semanal	Proposta aumento 4%	Valor hora semanal
I5	Professor de cursos extracurriculares	826,90 €	37,59€	859,97€	39,09€
I4	Professor de cursos extracurriculares com 5 ou mais anos de serviço.	964,01 €	43,82€	1.002,57€	45,57€
I3	Professor de cursos extracurriculares com 10 ou mais anos de serviço.	1.162,64 €	52,85€	1.209,15€	54,96€



PROPOSTA NEGOCIAL CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

I2	Professor de cursos extracurriculares com 15 ou mais anos de serviço.	1.200,65 €	54,57€	1.248,67€	56,76€
I1	Professor de cursos extracurriculares com 20 ou mais anos de serviço.	1.232,69 €	56,03€	1.282,00€	58,27€

Categoria K - Professores de Escolas de Ensino Artístico Especializado

NÍVEL	CATEGORIA	1 de Setembro de 2011	Valor hora semanal	Proposta aumento 4%	Valor hora semanal
K12	Restantes professores.	768,04 €	34,91 €	798,76€	36,31€
K11	Professor com habilitação própria sem grau superior.	821,25 €	37,33 €	854,10€	38,82€
K10	Restantes professores com 5 ou mais anos de serviço.	843,52 €	38,34 €	877,26€	39,88€
K9	Professor com habilitação própria sem grau superior e 5 ou mais anos de serviço. Restantes professores com 10 ou mais anos de serviço.	964,01 €	43,82 €	1.002,57€	45,57€
K8	Restantes professores com 15 ou mais anos de serviço.	1.087,22 €	49,42 €	1.130,70€	51,40€
K7	Professor com habilitação própria de grau superior. Restantes professores com 20 ou mais anos de serviço.	1.143,67 €	51,99 €	1.189,42€	54,06€
K6	Professor com habilitação própria sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço.	1.161,55 €	52,80 €	1.208,01€	54,91€
K5	Restantes professores com 25 ou mais anos de serviço.	1.200,65 €	54,57 €	1.248,67€	56,76€
K4	Professor com habilitação própria de grau superior e 5 ou mais anos de serviço. Professor com habilitação própria sem grau superior e 15 ou mais anos de serviço.	1.214,76 €	55,22 €	1.263,35€	57,43€



PROPOSTA NEGOCIAL CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

K3	Professor com habilitação própria de grau superior e 10 ou mais anos de serviço. Professor com habilitação própria sem grau superior e 20 ou mais anos de serviço.	1.395,52 €	63,43 €	1.451,34€	65,97€
K2	Professor com habilitação própria de grau superior e 15 ou mais anos de serviço.	1.489,92 €	67,72 €	1.549,52€	70,43€
K1	Professor com habilitação própria de grau superior e 20 ou mais anos de serviço.	1.637,59 €	74,44 €	1.703,10€	77,41€

Nota: Os docentes licenciados e profissionalizados passam a ser remunerados pela categoria A

Categoria L - Psicólogo e Assistente Social

TEMPO DE SERVIÇO	NÍVEL	1 de Setembro de 2011	Proposta de aumento de 4%
0 anos	L8	€ 1.104,00	1.148,16€
1 ano			
2 anos			
3 anos			
4 anos	L7	€ 1.354,22	1.408,39€
5 anos			
6 anos			
7 anos			
8 anos	L6	€ 1.477,48	1.536,58€
9 anos			
10 anos			
11 anos			
12 anos	L5	€ 1.600,11	1.664,12€
13 anos			
14 anos			
15 anos			
16 anos	L4	€ 1.661,48	1.727,94 €
17 anos			
18 anos			
19 anos			



PROPOSTA NEGOCIAL CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

20 anos	L3	€ 1.723,89	1.792,85 €
21 anos			
22 anos			
23 anos	L2	€ 1.847,10	1.920,99 €
24 anos			
25 anos			
26 anos	L1	€ 2.022,42	2.103,32 €

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

TEMPO DE SERVIÇO	NÍVEL	1 de Setembro de 2011	Proposta aumento 4%
0 anos	M8	€ 976,45	1.015,51 €
1 ano			
2 anos			
3 anos			
4 anos	M7	€ 1.028,57	1.069,71 €
5 anos			
6 anos			
7 anos			
8 anos	M6	€ 1.124,06	1.169,03 €
9 anos			
10 anos			
11 anos			
12 anos	M5	€ 1.214,24	1.262,81 €
13 anos			
14 anos			
15 anos	M4	€ 1.255,48	1.305,70 €
16 anos			
17 anos			
18 anos			
19 anos	M3	€ 1.330,39	1.383,60 €
20 anos			
21 anos			
22 anos			



PROPOSTA NEGOCIAL CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

23 anos	M2	€ 1.477,48	1.536,58 €
24 anos			
25 anos			
26 anos	M1	€ 1.647,89	1.713,81 €

Nota: Quando licenciados passam para a categoria L, contando-se o tempo de serviço na categoria M

Categoria N - Trabalhadores de apoio à docência

NÍVEL	Categorias, Graus e Escalões	1 de Setembro de 2011	Proposta aumento 4%
1.B	Monitor/Formador Principal com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	€ 1.120,76	1.165,59 €
1.C	Monitor/Formador Principal com 20 anos de bom e efectivo serviço	€ 1.014,02	1.054,59 €
1.D	Monitor/Formador Principal com 15 anos de bom e efectivo serviço	€ 907,29	943,58 €
1.E	Monitor/Formador Principal com 10 anos de bom e efectivo serviço	€ 800,55	832,57 €
	Monitor/Formador Auxiliar com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço		



PROPOSTA NEGOCIAL CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

1	Auxiliar de Educação com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	€ 722,64	751,54 €
	Auxiliar Pedagógico do Ensino Especial com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço		
	Monitor/Formador Especialista		
	Monitor/Formador Principal com 5 anos de bom e efectivo serviço		
	Monitor/Formador Auxiliar com 20 anos de bom e efectivo serviço		
	Monitor de Actividades Ocupacionais de Reabilitação com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço		
	Técnico de Actividades de Tempos Livres com 25 anos de bom e efectivo serviço		
	Prefeito com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço		
2	Auxiliar de Educação com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço	€ 698,72	726,67 €
	Auxiliar Pedagógico do Ensino Especial com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço		
	Monitor/Formador Principal		
	Monitor/Formador Auxiliar com 15 anos de bom e efectivo serviço		
	Monitor de Actividades Ocupacionais de Reabilitação com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço		
	Técnico de Actividades de Tempos Livres com 20 anos de bom e efectivo serviço		



PROPOSTA NEGOCIAL CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

	Prefeito com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço		
3	Auxiliar de Educação com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço	€ 667,75	694,46 €
	Auxiliar Pedagógico do Ensino Especial com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço		
	Auxiliar de Acção Educativa com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço		
	Monitor/Formador Auxiliar com 10 anos de bom e efectivo serviço		
	Monitor de Actividades Ocupacionais de Reabilitação com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço		
	Técnico de Actividades de Tempos Livres com 15 anos de bom e efectivo serviço		
	Prefeito com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço		
4	Auxiliar Pedagógico do Ensino Especial com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço	€ 638,97	664,53 €
	Auxiliar de Educação com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço		
	Auxiliar de Acção Educativa com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço		
	Monitor/Formador Auxiliar com 5 anos de bom e efectivo serviço		
	Monitor de Actividades Ocupacionais de Reabilitação com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço		



PROPOSTA NEGOCIAL CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

	Técnico de Actividades de Tempos Livres com 10 anos de bom e efectivo serviço		
	Prefeito com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço		
	Vigilante com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço		
5	Auxiliar Pedagógico do Ensino Especial com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço	€ 610,14	634,55 €
	Auxiliar de Educação com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço		
	Auxiliar de Acção Educativa com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço		
	Monitor/Formador Auxiliar		
	Monitor de Actividades Ocupacionais de Reabilitação com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço		
	Técnico de Actividades de Tempos Livres com 5 anos de bom e efectivo serviço		
	Prefeito com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço		
	Vigilante com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço		
6	Vigilante com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço	€ 590,05	613,65 €
	Auxiliar de Acção Educativa com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço		
7	Auxiliar Pedagógico do Ensino Especial	€ 580,26	603,48 €
	Auxiliar de Educação		
	Monitor de Actividades Ocupacionais de Reabilitação		
	Técnico de Actividades de Tempos Livres		



PROPOSTA NEGOCIAL CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

	Prefeito		
	Vigilante com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço		
	Auxiliar de Acção Educativa com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço		
8	Vigilante com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço	€ 544,42	566,20 €
	Auxiliar de Acção Educativa		
9	Vigilante	€ 525,38	546,39 €

Nota : O valor de cada Diuturnidade é de 35,02€ por cada 5 anos de serviço, até ao máximo de cinco diuturnidades

Categoria O - Trabalhadores de administração e serviços

NÍVEL	Categorias, Graus e Escalões	1 de Setembro de 2011	Proposta aumento 4%
1	- Director de Serviços Administrativos	1.492,89 €	1.552,60 €
	- Técnico Licenciado ou Bacharel de Grau VI		
2	- Técnico Licenciado ou Bacharel de Grau V	1.393,76 €	1.449,51 €
3	- Técnico Licenciado ou Bacharel de Grau IV	1.212,95 €	1.261,47 €
4	- Técnico Licenciado ou Bacharel de Grau III	1.098,56 €	1.142,50 €
	- Chefe de Serviços Administrativos		
	- Contabilista III		
	- Tesoureiro III		



PROPOSTA NEGOCIAL CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

5	- Contabilista II	998,37 €	1.038,30 €
	- Tesoureiro II		
	- Técnico Licenciado ou Bacharel de Grau II		
6	- Contabilista I	941,73 €	979,39 €
	- Tesoureiro I		
	- Técnico Bacharel de Grau I		
	- Técnico Licenciado de Grau I-A		
7	- Chefe de secção II	929,71 €	966,90 €
	- Técnico de Secretariado III		
	- Documentalista II		
8	- Chefe de secção I	818,10 €	850,82 €
	- Documentalista I		
	- Assistente Administrativo III		
	- Técnico Profissional de Biblioteca e Documentação III		
	- Técnico Profissional de Laboratório III		
	- Técnico de Informática III		
	- Técnico de Contabilidade III		
	- Técnico de Secretariado II		
- Técnico Bacharel de Grau I-B			
9	- Assistente Administrativo II	744,56 €	774,34 €
	- Técnico de Secretariado I		



PROPOSTA NEGOCIAL CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

	- Técnico de Informática II		
	- Técnico de Contabilidade II		
	- Operador Reprografia III		
	- Operador de Computador II		
10	- Assistente Administrativo I	700,44 €	728,46 €
	- Técnico de Informática I		
	- Técnico de Contabilidade I		
	- Técnico Profissional de Biblioteca e Documentação II		
	- Técnico Profissional de Laboratório II		
	- Operador de Computador I		
11	- Caixa	669,40 €	696,17 €
	- Cozinheiro-Chefe		
	- Encarregado de Refeitório ou Bar		
	- Escriturário II		
	- Técnico Profissional de Biblioteca e Documentação I		
	- Técnico Profissional de Laboratório I		
	- Operador Reprografia II		
	- Motorista de serviço público		
	- Oficial Electricista		



PROPOSTA NEGOCIAL CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

12	- Carpinteiro	640,49 €	666,11 €
	- Motorista de veículos ligeiros		
	- Motorista de pesados de mercadorias		
	- Pedreiro		
	- Pintor		
13	- Escriturário I	624,18 €	649,14 €
	- Operador Reprografia I		
14	- Telefonista II	591,51 €	615,17 €
15	- Escriturário-Estagiário (2º ano)	581,69 €	604,96 €
	- Telefonista I		
	- Recepcionista II		
	- Cozinheiro		
	- Despenseiro		
	- Empregado de Mesa		
	- Ajudante de Carpinteiro		
	- Encarregado de Camarata		
	- Encarregado de Rouparia		
16	- Contínuo	526,68 €	547,74 €
	- Costureiro		
	- Empregado de Balcão ou Bar		
	- Empregado de Refeitório		
	- Engomadeiro		



PROPOSTA NEGOCIAL CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

	- Escriturário-Estagiário (1º ano)		
	- Guarda		
	- Jardineiro		
	- Lavadeiro		
	- Porteiro		
	- Recepcionista I		
17	- Empregado de Camarata	480,93 €	530 €
	- Empregado de Limpeza		
	- Ajudante de Cozinha		