



## **PROPOSTA DA FENPROF**

# **CCT PARA AS ESCOLAS PROFISSIONAIS PRIVADAS**



8

## CAPÍTULO I Âmbito, Área e Vigência

### Cláusula 1ª Âmbito e Área

1- O presente contrato coletivo de trabalho, doravante simplesmente designado por CCT, obriga, por um lado, as entidades proprietárias das Escolas Profissionais, representadas pela outorgante Associação Nacional do Ensino Profissional (ANESPO) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço naquelas Escolas representados pelas Associações Sindicais outorgantes, abrangendo \_\_\_\_ empregadores e \_\_\_\_ trabalhadores.

2- Para efeitos do presente CCT, entende-se por Escolas Profissionais os estabelecimentos de ensino privado cuja criação, organização, funcionamento e regime de co-financiamento são regulamentados pelo Ministério da Educação, nos termos do Decreto-lei n.º 92/2014 de 20 de junho.

3- O presente CCT aplica-se em todo o território nacional.

### Cláusula 2ª Vigência

1- O presente CCT entrará em vigor após a sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego e terá uma vigência mínima de 2 anos.

2- As remunerações mínimas das tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 01 de Setembro de .... e serão revistas anualmente.

3- O presente CCT manter-se-á em vigor até ser substituído por outro.

### Cláusula 3ª Denúncia e Revisão

1- O presente CCT pode ser denunciado por qualquer dos outorgantes mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, com uma antecedência de, pelo menos, três meses da data do termo de vigência.

2- Com a denúncia, deve ser apresentada uma proposta comercial de revisão, devendo a outra parte responder no prazo de 30 dias, contados a partir da data da sua recepção.

3- As negociações terão início nos 15 dias seguintes à recepção da resposta à proposta.



63

Cláusula 4ª  
Manutenção de Regalias

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

CAPÍTULO II  
Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 5ª  
Deveres dos empregadores

1- São deveres do empregador:

- a) Cumprir as disposições do presente CCT e demais legislação em vigor;
- b) Não impedir nem dificultar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes sindicais ou delegados sindicais, membros de comissões de trabalhadores e representantes nas instituições de previdência;
- c) Atribuir a cada trabalhador trabalho compatível com a respectiva categoria profissional;
- d) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija.
- e) Prestar aos trabalhadores e aos organismos competentes, nomeadamente departamentos oficiais e associações sindicais, os elementos de informação por estes solicitados e relativos ao cumprimento de obrigações resultantes do presente CCT;
- f) Proceder à cobrança das quotizações sindicais, mediante dedução no salário respetivo, àqueles trabalhadores que, mediante declaração formal junto do sindicato e da entidade empregadora, assim o requeiram e autorizem, remetendo-as às respectivas organizações sindicais até ao dia 10 do mês seguinte;
- g) Dispensar das atividades profissionais os trabalhadores que sejam dirigentes sindicais ou delegados sindicais, quando no exercício de funções inerentes a estas qualidades e dentro dos limites estabelecidos na lei;
- h) Proporcionar aos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento do estabelecimento, condições que lhes facilitem o acesso e a frequência de cursos de formação, reciclagem ou aperfeiçoamento profissional de reconhecido interesse para o exercício da sua atividade profissional;
- i) Proporcionar aos trabalhadores o apoio técnico, material e documental necessários ao exercício da sua atividade;
- j) Passar ao trabalhador, a pedido deste e em 10 dias úteis, certificado de tempo de serviço conforme a legislação em vigor;
- k) Cumprir as normas de saúde e segurança no trabalho aplicáveis.

2- O empregador deve ainda proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.



8

## Cláusula 6ª Deveres dos trabalhadores

### 1- São deveres gerais dos trabalhadores:

- a) Cumprir as obrigações emergentes do presente contrato;
- b) Exercer, com competência, zelo e dedicação, as funções que lhes sejam confiadas;
- c) Prestar, verbalmente ou por escrito, conforme for definido pelo competente órgão pedagógico da escola, as informações de que disponha sobre alunos/formandos;
- d) Prestar informações, oralmente ou por escrito, desde que solicitadas, acerca dos cursos de formação, reciclagem e/ou de aperfeiçoamento referidos na alínea g) da cláusula 5ª, até 30 dias após o termo do respectivo curso;
- e) Abster-se de aconselhar ou, por qualquer forma, dar parecer aos alunos do estabelecimento relativamente à hipótese de uma eventual transferência dos alunos;
- f) Cumprir as normas de saúde e segurança no trabalho aplicáveis;
- g) No que respeita aos psicólogos e demais trabalhadores que desempenhem na instituição atividades de orientação ao longo da vida a alunos, formandos ou restantes utentes da entidade empregadora deverão abster-se de atender particularmente alunos que nesse ano se encontrem matriculados no estabelecimento.
- h) Zelar pela preservação e uso adequado das instalações e dos equipamentos;
- i) Colaborar com todos os intervenientes no processo educativo, favorecendo a criação e o desenvolvimento de relações de cooperação e respeito mútuo entre docentes/formadores, alunos/formandos, encarregados de educação e pessoal não docente;
- j) Participar, no âmbito das suas competências, na organização do projeto educativo e das atividades educativas, bem como assegurar a sua concretização e realização;
- k) Participar empenhadamente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

### 2- São deveres específicos dos professores e formadores:

- a) Gerir o processo de ensino/aprendizagem com observância dos programas definidos, do Projeto Educativo, das diretrizes estabelecidas no Regulamento Interno da Escola e das orientações emanadas dos órgãos de direção pedagógica do estabelecimento;
- b) Aceitar, até ao termo do ano escolar, sem agravamento do horário normal de trabalho, o serviço de aulas ou de exames, mesmo se referentes a turmas que hajam leccionado ou que tenham deixado de poder ser assegurados pelos adequados elementos do corpo docente, em virtude de se encontrarem em serviço oficial ou sindical;
- c) Aceitar a nomeação para serviço de exames e/ou provas de aptidão, segundo a legislação aplicável;
- d) Assistir às reuniões escolares marcadas pela direção do estabelecimento, desde que a marcação não colida com obrigações inadiáveis legitimamente assumidas pelos trabalhadores enquanto professores/formadores, quer resultantes da participação em organismos sindicais e instituições de previdência ou que consistam no cumprimento de deveres cívicos;
- e) 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;



68

- f) Abster-se de lecionar particularmente os seus próprios alunos, bem como os alunos que estejam ou tenham estado matriculados, nesse ano, no estabelecimento de ensino em que presta serviço;

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

#### Cláusula 7ª Garantias dos trabalhadores

É vedado ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra sanção ou tratá-lo desfavoravelmente por causa deste exercício;
- b) Obstar injustificadamente à prestação efectiva de trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas.
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo quando a transferência não cause ao trabalhador prejuízo sério ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento, devendo o empregador, nestes casos, custear sempre as despesas feitas pelo trabalhador que sejam diretamente impostas pela transferência;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços fornecidos pelo empregador ou terceiros, por ele indicados;
- f) Impedir a eficaz actuação dos delegados sindicais ou membros das comissões de trabalhadores quando 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 pelo empregador, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição;
- g) Impedir a presença, no estabelecimento, dos trabalhadores investidos de funções sindicais em reuniões cuja realização haja sido previamente comunicada, nos termos da lei;
- h) Baixar a categoria profissional aos seus trabalhadores e/ou diminuir-lhes a retribuição;
- i) Forçar, ou voluntariamente induzir o trabalhador a praticar actos contrários à ética e deontologia profissional;
- j) Faltar ao pagamento pontual das remunerações, na forma devida;
- k) 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/formandos e/ou respetivos familiares;
- n) Interferir em aspetos da atividade pedagógica, sem prejuízo das orientações e verificações que constituem competência específica e própria da direção pedagógica;
- o) Impor a obrigação de lecionar em instalações que tenham sido reprovadas pelo Ministério da Educação;



- p) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- q) Prejudicar o trabalhador em direitos ou regalias já adquiridos, no caso de o trabalhador transitar entre estabelecimentos de ensino que à data da transferência pertençam, na sua maioria, ao mesmo empregador, singular ou coletivo.

#### Cláusula 8ª 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 III Admissão, Acesso, Categorias Profissionais e Carreiras

#### Cláusula 9ª Condições de admissão e de acesso

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

#### Cláusula 10.ª Profissões, Categorias Profissionais e Promoções

- 1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT serão obrigatoriamente classificados segundo as funções efectivamente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes do Anexo II.
- 2- A pedido das associações sindicais ou patronais, dos trabalhadores, dos empregadores interessados, ou mesmo oficiosamente, poderá a Comissão constituída nos termos da cláusula 79.ª criar novas profissões ou categorias profissionais, as quais, após publicação no Boletim do Trabalho e Emprego, constituirão parte integrante do presente CCT.
- 3- A deliberação da Comissão que cria a nova profissão ou categoria profissional, deverá obrigatoriamente fixar o respetivo nível na tabela de remunerações mínimas.
- 4- Na promoção de trabalhadores, aplica-se o disposto no Anexo III deste CCT.



Cláusula 11ª  
Carreiras profissionais

- 1- O acesso a cada um dos níveis das carreiras profissionais é definido nos termos do disposto nos Anexos I,II e III.
- 2- Em caso de dúvida, o enquadramento dos trabalhadores docentes/formadores será objeto de avaliação pela comissão técnica paritária, nos termos da cláusula 80.ª do presente contrato.
- 3- A aquisição de grau superior ou equiparado que determine reclassificação na carreira do docente ou do formador, produzirá efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte à data da sua conclusão, desde que o docente o comprove, em tempo oportuno,
- 4- 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 docentes ou formadores excepto se a entidade empregadora entender o contrário, respeitando sempre o princípio da igualdade.
- 5- Para efeitos de progressão nos vários níveis de vencimento dos docentes, formadores, psicólogos, terapeutas da fala, terapeutas ocupacionais, fisioterapeutas e técnicos de serviço social, conta-se como tempo de serviço não apenas o prestado anteriormente no mesmo estabelecimento de ensino ou em estabelecimentos de ensino pertencentes à mesma entidade empregadora, mas também o serviço prestado anteriormente noutros estabelecimentos de ensino particular ou público, desde que declarado no momento da admissão e devidamente comprovado logo que possível.
- 6- A progressão nos diferentes níveis de vencimento produz efeitos a partir do dia 1 do mês seguinte à verificação das condições previstas nos números anteriores.
- 7- Não têm acesso à carreira docente os professores vinculados ao ensino público e a exercerem funções no ensino profissional privado, em regime de acumulação.
- 8 – Para efeitos, do número anterior não se considera regime de acumulação a prestação de serviço em outro estabelecimento de educação, desde que no conjunto não ultrapasse o limite máximo de horário letivo previsto na Cláusula 18.ª.

Cláusula 12ª  
Período experimental

- 1- A admissão dos trabalhadores com contrato de trabalho por tempo indeterminado considera-se feita a título experimental, com a seguinte duração:
  - a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
  - b) 180 dias para os trabalhadores com funções pedagógicas ou que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;
  - c) 240 dias para pessoal de direção e quadros superiores;



- 2- Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:
  - a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;
  - b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.
- 3 – 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.
- 4- Decorrido o período experimental, a admissão considerar-se-á definitiva, contando-se a antiguidade dos trabalhadores desde o início do período experimental.
- 5- Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de invocação de causa justa, não havendo direito a indemnização.
- 6- Tendo o período experimental durado mais de 60 ou 120 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 ou 15 dias, respetivamente.
- 7- O disposto nos números anteriores não é aplicável, entendendo-se que a admissão é definitiva desde o início, quando o trabalhador for admitido, em resultado de promessa de contrato de trabalho, por iniciativa do empregador.
- 8- A promessa de contrato de trabalho referida no número anterior, só é válida se constar de documento no qual se expresse a vontade por parte do empregador em celebrar um contrato definitivo.
- 9- No contrato em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no acordo, sendo que se nada for acordado o período será de 180 dias.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>  
Contratação a termo

1- O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias e pelo tempo necessário à satisfação dessas necessidades.

2- Considera -se, nomeadamente, necessidade temporária do estabelecimento de ensino:

- a) Substituição direta ou indireta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar;
- b) Substituição direta ou indireta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude de despedimento;
- c) Substituição direta ou indireta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;
- d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;
- e) Acréscimo excepcional de atividade do estabelecimento de ensino;
- f) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;

3 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1, pode ser celebrado contrato de trabalho a termo incerto nas situações referidas no número anterior com excepção da alínea d).

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

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

6- O disposto no número anterior não é aplicável nos seguintes casos:

- a) Nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato de trabalho a termo tenha sido celebrado para a sua substituição;
- b) Acréscimo excepcional da atividade do estabelecimento de ensino, após a cessação do contrato;
- c) Atividade sazonal;
- d) Trabalhador anteriormente contratado ao abrigo do regime aplicável à contratação de trabalhador à procura de primeiro emprego;

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

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

- a) Os elementos de identificação de ambas as partes;
- b) Atividade contratada e categoria profissional;
- c) Retribuição, indicando o montante das remunerações acessórias e complementares;
- d) Local, horário e período normal de trabalho;
- e) Data de início e termo do contrato, nos casos em que se aplique;



- f) Duração do período experimental, quando exista;
- g) Indicação do termo estipulado e do respetivo motivo justificativo;
- h) Data da celebração.

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

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

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

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

## CAPÍTULO IV

### Duração e organização do tempo de trabalho

#### Secção I

#### Horário de trabalho, trabalho suplementar e trabalho noturno

##### Cláusula 15ª

##### Tempo de trabalho

Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador exerce a atividade ou permaneça adstrito à realização da prestação.

##### Cláusula 16ª

##### Duração do tempo de trabalho

1- O período normal de trabalho semanal é de 38 horas, salvo nos casos seguintes:

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

Por atendimento directo entende-se todas as atividades com os alunos/formandos, os pais e os técnicos que se destinam à observação, diagnóstico, aconselhamento e terapia. As restantes 12 horas destinam-se à preparação das atividades de intervenção psicológica, bem como à formação contínua e actualização científica do psicólogo. Este trabalho poderá, por acordo, ser prestado fora do estabelecimento;



b) Assistentes sociais – 35 horas, sendo vinte sete horas de atendimento directo e oito horas destinadas ao estudo, análise e diagnóstico e preparação de atividades bem como à formação contínua e actualização;

c) Trabalhadores com funções docentes – 35 horas, compreendendo estas uma componente letiva e uma não letiva;

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

3- A duração diária e semanal do serviço docente prestado no estabelecimento afere-se em tempo global, de modo ininterrupto, pelas horas de entrada e de saída do estabelecimento de ensino, nele se incluindo, sem prejuízo dos respetivos limites legais, as componentes letiva e não letiva a nível do estabelecimento.

4- O período de trabalho diário dos empregados de escritório não poderá iniciar-se antes das 8.00 horas nem terminar depois das 24.00 horas;

5- Para os motoristas, poderá ser ajustado um horário móvel entre cada trabalhador e o empregador respetivo, segundo as necessidades do estabelecimento.

6- Para os vigilantes adstritos ao serviço de transportes de alunos / formandos, a jornada de trabalho diária pode ser interrompida por intervalo de descanso não superior a quatro horas, não podendo prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

#### Cláusula 17ª

##### Limitações à redução da duração do tempo de trabalho dos trabalhadores com funções docentes

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

2- 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 18.ª, mas o período normal de trabalho letivo semanal não poderá ser inferior a este limite.

3- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, quando não for possível assegurar a um docente o período de trabalho letivo semanal que teve no ano anterior, em consequência de alteração de currículo, diminuição do tempo de docência de uma disciplina, ou diminuição comprovada de alunos/formandos que determine a redução do número de turmas, poderá o contrato de trabalho, com o acordo do trabalhador, ser convertido em contrato a tempo parcial, enquanto se mantiver o facto que deu origem à redução, e desde que esgotada a possibilidade de atribuição de serviço docente não letivo.

4- A aplicação do disposto no número anterior impede nova contratação para as horas correspondentes à redução, enquanto ela se mantiver.



Cláusula 18ª  
Componente letiva

1- A componente letiva dos trabalhadores com funções docentes para além das aulas curriculares integra:

- a) aulas de apoio pedagógico acrescido;
- b) recuperações modulares;
- c) substituição de outros docentes ou formadores que faltem a horário letivo

2- O período normal de trabalho correspondente à componente letiva é de 22 horas semanais.

3 – Em caso de necessidade, designadamente decorrente da estrutura dos cursos, disponibilidade variada de formadores ou das exigências da formação em contexto de trabalho, devidamente fundamentada pela direção pedagógica, poderá a componente letiva prevista no número 2 variar, não podendo quando por excesso, ultrapassar as 26 horas.

4- A variação horária excepcional prevista no número anterior poderá aplicar-se pelo período máximo de 16 semanas por ano letivo devendo a mesma, sempre que possível, constar da planificação anual do estabelecimento.

5- A variação prevista nos números anteriores terá de respeitar a média anual de 22 horas letivas semanais, considerando-se, para este efeito, o número de semanas letivas que resulta do calendário escolar anualmente definido pelo estabelecimento de ensino, que não poderá exceder as 40 semanas, 200 dias nem 880 horas de trabalho letivo.

6- Por acordo das partes, em acréscimo de horário, o período de trabalho letivo semanal dos docentes pode ser elevado até 33 horas semanais.

7- Os docentes não poderão ter um horário letivo superior a 33 horas, ainda que leccionem em mais do que um estabelecimento de ensino.

8- A retribuição relativa ao acréscimo do período de trabalho letivo semanal, referido no ponto 4, é calculada multiplicando o número de horas letivas pelo valor da hora semanal.

9 - Para efeitos do cômputo da componente letiva prevista nos números anteriores, e independentemente da organização do horário, considera-se como hora letiva o tempo de aula de sessenta minutos, neles incluindo dez minutos para intervalo.

Cláusula 19.ª  
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.



es

2- A componente não letiva abrange o trabalho a nível individual e a nível do estabelecimento de ensino;

3- A prestação do trabalho da componente não letiva, a nível individual, é da exclusiva responsabilidade do docente, quanto à sua organização, estruturação e gestão, sem prejuízo das orientações pedagógicas adoptadas no estabelecimento, nomeadamente quanto às metodologias de ensino e quanto aos critérios gerais e prazos de avaliação e tem uma duração mínima de 10 horas semanais.

4- O trabalho a nível individual compreende:

- a) Preparação de aulas, de apoios educativos e de outras atividades na componente letiva;
- b) Avaliação do processo ensino-aprendizagem.

5- A componente não letiva de trabalho a nível do estabelecimento de ensino deve integrar-se nas respectivas estruturas pedagógicas com o objectivo de contribuir para a realização do projeto educativo da escola e a plena satisfação das necessidades educativas dos alunos.

6- A distribuição do serviço docente não letivo a nível do estabelecimento é determinada pelo órgão diretivo ou pela direção pedagógica;

7 – A componente não letiva de trabalho a nível do estabelecimento de ensino compreende:

- a) Desenvolvimento e colaboração em atividades, designadamente as previstas no Plano de Atividades e no Projeto Educativo;
- b) Informação e orientação educacional dos alunos em colaboração com as famílias e com as estruturas escolares locais e regionais;
- c) Participação em reuniões de natureza pedagógica regularmente convocadas;
- d) Participação, devidamente autorizada, em acções de formação contínua que incidam sobre conteúdos de natureza científico-didáctica com ligação à matéria curricular leccionada, bem como as relacionadas com as necessidades de funcionamento da escola definidas no respetivo projeto educativo ou plano de atividades;
- e) Realização de estudos e de trabalhos de investigação que entre outros objectivos visem contribuir para a promoção do sucesso escolar e educativo;
- f) Assessoria técnico-pedagógica de órgãos de administração e gestão da escola, nomeadamente Coordenador de Estágios, Coordenador de Apoio e Inserção Profissional, entre outros, sem prejuízo de redução da componente letiva prevista na cláusula 21.ª;
- g) 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,
- h) Produção de materiais pedagógicos;
- i) Reuniões com encarregados de educação;
- j) Reuniões, colóquios ou conferências que tenham a aprovação da Direção do estabelecimento de ensino;
- k) Serviço de exames, Júris de avaliação ou de provas de aptidão profissional e reuniões de avaliação.



8- Quando a componente letiva do horário do trabalhador com funções docentes variar nos termos dos números 4 e 5 da cláusula anterior, a componente não letiva do horário terá de respeitar a média anual de 13 horas semanais durante o período definido no número 5 da cláusula anterior, não podendo exceder o valor global de 520 horas das quais, pelo menos, 395 serão para trabalho individual.

9 - Deve ainda ser considerada componente não letiva de estabelecimento a deslocação dos docentes/formadores entre estabelecimentos de ensino pertencentes ao mesmo empregador

#### Cláusula 20ª

##### Componente não letiva dos docentes com horário incompleto

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

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

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

em que as variáveis têm o seguinte significado:

Cnli = componente não letiva incompleta a determinar;

Ha = horário incompleto atribuído ao docente;

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

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

#### Cláusula 21ª

##### Redução do horário letivo dos docentes com funções especiais

1- Quando nos estabelecimentos de ensino forem atribuídas aos professores funções especiais, os respetivos horários serão reduzidos por cargo ou função de:

- a) Diretor de Turma/ OET – 2 horas por turma;
- b) Coordenador / Diretor de Curso – 2 horas a que acresce 1 hora por cada turma além da primeira;
- c) Coordenador de Centro de Recursos Educativos e Biblioteca / Mediateca – 2 horas;

#### Cláusula 22ª

##### Estruturas de orientação educativa

A) Coordenador / Diretor de curso

Competências:

1- O coordenador / Diretor de curso é o formador que, pela sua competência, experiência e ligação ao mundo do trabalho, reúne as condições para potenciar a exploração interdisciplinar do plano curricular.



2- O coordenador / Diretor de curso é designado anualmente pelo órgão de administração e gestão da escola.

3 – São funções do coordenador / Diretor de curso:

- a) Elaborar a relação de equipamentos, recursos didáticos, materiais e consumíveis necessários ao curso que coordena;
- b) Promover e coordenar reuniões de área ou interdisciplinares, por sua iniciativa ou por determinação dos órgãos de administração e gestão da escola, designadamente para preparação e planificação do ano escolar;
- c) Participar activamente na conceção, planificação e desenvolvimento de atividades interdisciplinares;
- d) Participar na determinação de necessidades de formação;
- e) Preparar e acompanhar os estágios e a formação em contexto de trabalho real, nos termos definidos pelos órgãos de administração e gestão da escola;
- f) Propor a realização de acções de formação contínua, no âmbito da sua área;
- g) Orientar a concepção e o desenvolvimento das provas de aptidão profissional e dos exames, no que respeita à sua qualidade, à adequação ao perfil profissional respetivo, às necessidades do mercado de trabalho e às condições logísticas disponíveis;
- h) Zelar pela manutenção e funcionalidade dos espaços afectos à formação na sua área;
- i) Avaliar, com o Diretor pedagógico, a adequação dos conteúdos da formação e metodologias de ensino;
- j) Participar nas acções de aproximação e de cooperação da escola com o meio empresarial, social e institucional promovidas pelos órgãos de administração e gestão da escola;
- k) Colaborar activamente com os órgãos de administração e gestão da escola, na dinamização de atividades e na melhoria das condições físicas da formação;
- l) Apoiar, sempre que necessário, os Diretores de turma/ orientadores educativos na sua relação com os formandos e com os pais e encarregados de educação.

B) Diretor de turma / Orientador Educativo

Competências:

1- Diretor de turma/Orientador Educativo é, obrigatoriamente, um dos docentes/formadores da turma.

2- O Diretor de turma/Orientador Educativo de turma, enquanto coordenador do plano de trabalho da turma, é particularmente responsável pela adopção de medidas tendentes à melhoria das condições de aprendizagem e à promoção de um bom ambiente formativo.

3- São competências gerais do Diretor de turma/Orientador Educativo:

- a) Assegurar a articulação entre os docentes/formadores da turma e os formandos e os pais e encarregados de educação;
- b) Colaborar na definição da orientação pedagógica do curso e da escola;
- c) Executar as orientações da Direção e do Conselho Pedagógico;
- d) Coordenar o planeamento e apoiar a concretização de projetos de turma;



- e) Preparar e divulgar a planificação do trabalho de turma junto dos formandos, dos docentes/formadores e dos pais e encarregados de educação;
- f) Dar a conhecer o regulamento interno, promovendo o seu cumprimento.
- g) Fomentar a interdisciplinaridade;
- h) Desenvolver, com os docentes/formadores da turma, estratégias propiciadoras de sucesso escolar;
- i) Coordenar o processo de avaliação dos formandos, garantindo o seu carácter globalizante e integrador;
- j) Garantir aos pais e encarregados de educação, como forma de estimular o seu envolvimento no processo formativo e na vida da escola, informação actualizada sobre o aproveitamento, a assiduidade e o comportamento dos seus educandos; a calendarização do ano letivo, os critérios e princípios de avaliação, as normas internas de funcionamento, os apoios formativos disponíveis e demais atividades educativas previstas no PEE e organizadas pela escola;
- k) Presidir ao conselho de turma.

4 – São, ainda, funções do Diretor de turma/Orientador Educativo:

- a) Proceder à eleição do delegado e subdelegado de turma;
- b) Marcar o dia e a hora para contactos semanais com a turma e com os pais/encarregados de educação;
- c) Organizar o *dossier* de turma;
- d) Assegurar o registo das faltas dos formandos;
- e) Preparar, coordenar e presidir às reuniões do conselho de turma;
- f) Organizar as actas das reuniões do conselho de turma;
- g) Validar as pautas e as fichas de registo dos formandos;
- h) Lançar os termos;
- i) Apresentar ao Diretor pedagógico, no final de cada ano letivo, um relatório sobre as atividades da turma.

Cláusula 23ª

Interrupção da atividade letiva nos cursos com planos curriculares homologados pelo Ministério da Educação

1- Durante os períodos de interrupção da atividade letiva, a distribuição do serviço docente para cumprimento das necessárias tarefas de natureza pedagógica ou organizacional, designadamente as de avaliação e planeamento, deve constar de um plano elaborado pelo órgão de direção executiva do estabelecimento de ensino do qual deve ser dado prévio conhecimento aos docentes.

2- Na elaboração do plano referido no número anterior deve ser tido em conta que os períodos de interrupção da atividade letiva podem ainda ser utilizados pelos docentes para a frequência de acções de formação e para a componente não letiva de trabalho individual.

3- Os períodos de interrupção de atividades letivas devem ter como referência o calendário escolar anualmente estabelecido pelo Ministério da Educação, tendo em conta as necessidades



da gestão modular, da organização de planos de recuperação modular e da organização da formação em contexto de trabalho.

**Cláusula 24<sup>a</sup>**  
**Fixação do horário de trabalho**

- 1- Compete ao empregador 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- O empregador deverá desenvolver os horários de trabalho em cinco dias semanais, de acordo com o disposto na cláusula 35.<sup>a</sup>;
- 4- O empregador fica obrigada a elaborar e a afixar, em local acessível, o mapa de horários de trabalho.

**Cláusula 25<sup>a</sup>**  
**Regras quanto à organização do horário dos docentes/formadores**

- 1 - Uma vez atribuído, o horário considera-se em vigor dentro das horas por ele ocupadas, podendo variar, ao longo do ano, nos termos da cláusula 18<sup>a</sup>, para assegurar as necessidades de ajustamento com as disponibilidades dos formadores da componente técnica, da gestão modular das disciplinas ou de ajustamento nos períodos de formação em contexto de trabalho.
- 2- Se se verificarem alterações que se repercutam no horário letivo, que não as que resultem exclusivamente da aplicação da cláusula 18<sup>a</sup>, e daí resultar diminuição do número de horas de trabalho letivo, o professor deverá completar as suas horas de serviço letivo em falta através do desempenho de outras atividades a acordar com a direção do estabelecimento.
- 3- 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.
- 4- Os professores e formadores a quem estejam atribuídos horários incompletos, têm prioridade sobre os outros no aumento do horário, desde que possuam os requisitos legais exigíveis.
- 5- Os horários podem ser organizados de forma flexível de acordo com o projeto curricular de cada escola, considerando como referência o tempo letivo de 50 minutos, tendo sempre por limite o cumprimento de 1100 minutos a que corresponde 22 horas letivas.



Cláusula 26<sup>a</sup>  
Trabalho a tempo parcial

- 1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75% do praticado a tempo completo numa situação comparável.
- 2- O trabalho a tempo parcial pode, salvo estipulação em contrário, ser prestado em todos ou alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho ser fixado por acordo.
- 3- Aos trabalhadores em regime de tempo parcial aplicam-se todos os direitos e regalias previstos na presente convenção coletiva ou praticados no estabelecimento de ensino.
- 4- A retribuição mensal e as demais prestações de natureza pecuniária serão pagas na proporção do tempo de trabalho prestado em relação ao tempo completo e não poderão ser inferiores à fracção do regime de trabalho em tempo completo correspondente ao período de trabalho ajustado.

Cláusula 27<sup>a</sup>  
Contratos de trabalho a tempo parcial

- 1- O contrato de trabalho a tempo parcial deve revestir forma escrita, ficando cada parte com um exemplar, e conter a indicação, nomeadamente, do horário de trabalho, do período normal de trabalho diário e semanal com referência comparativa ao trabalho a tempo completo.
- 2- Quando não tenha sido observada a forma escrita, presume-se que o contrato foi celebrado por tempo completo.
- 3- Se faltar no contrato a indicação do período normal de trabalho semanal, presume-se que o contrato foi celebrado para a duração máxima do período normal de trabalho admitida para o contrato a tempo parcial.
- 4- O trabalhador a tempo parcial pode passar a trabalhador a tempo completo, ou o inverso, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito.
- 5- Os trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial podem exercer atividade profissional em outras empresas ou instituições.

Cláusula 28<sup>a</sup>  
Intervalos de descanso

- 1- Nenhum período de trabalho consecutivo poderá exceder cinco horas.
- 2- Os intervalos de descanso resultantes da aplicação do número anterior não poderão ser inferiores a uma hora, nem superiores a duas horas.



ES

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

Cláusula 29.<sup>a</sup>  
Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

- a) Exercício de cargo de administração ou direção, ou de funções de confiança, fiscalização ou apoio a titular desses cargos;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites do horário de trabalho;
- c) Exercício de funções necessárias à resposta e fornecimento de informação a entidades públicas que pelo seu não cumprimento conduzam a penalidades graves à entidade empregadora;
- d) Outros casos de exercício regular de atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato por superior hierárquico.

2- O acordo referido no n.º 1 deve ser enviado ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral.

3- As partes podem acordar numa das seguintes modalidades de isenção de horário de trabalho:

- a) Não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho;
- b) Possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho, por dia ou por semana;
- c) Observância do período normal de trabalho acordado.

4- Na falta de estipulação das partes, aplica -se o disposto na alínea a) do número anterior.

5- A isenção não prejudica o direito a dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, a feriado ou a descanso diário.

6- O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a retribuição específica no valor de 15% da remuneração base mensal.

7- O trabalhador que exerça cargo de administração ou de direção pode renunciar à retribuição referida no número anterior.

Cláusula 30.<sup>a</sup>  
Trabalho suplementar

1- Só quando imprescindível e justificável se recorrerá ao trabalho suplementar.

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



- 3- Quando o trabalhador prestar horas suplementares não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, onze horas sobre o termo da prestação.
- 4- Não existindo transportes públicos coletivos regulares, o empregador assegurará ou custeará as despesas com transporte que o trabalhador despenda para assegurar o trabalho suplementar.
- 5- Sempre que a prestação de trabalho suplementar obrigue o trabalhador a tomar qualquer refeição fora da sua residência, o empregador deve assegurar o seu fornecimento ou o respetivo custo.
- 6- Não é considerado trabalho suplementar a formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias.
- 7- Mediante acordo com o trabalhador, o empregador pode substituir as duas horas diárias por um período de até 8 horas de formação, a ministrar em dia de descanso semanal complementar.
- 8- A prestação de trabalho suplementar confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório, remunerado, correspondente a 25% das horas de trabalho prestado, sem prejuízo do disposto no nº 1 da cláusula 31ª.
- 9- O descanso compensatório a que se refere o número anterior vence-se quando perfaça um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.
- 10- O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e empregador ou, na sua falta, pelo empregador.
- 11- O descanso compensatório referido nos números anteriores pode ser substituído, por deliberação da entidade empregadora, por remuneração equivalente se o seu gozo for inconveniente ao normal serviço.

#### Cláusula 31ª

##### Trabalho suplementar em dias de descanso semanal ou feriados

- 1- O trabalhador que presta trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes.
- 2- O trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.



Cláusula 32<sup>a</sup>  
Trabalho noturno

- 1- Considera-se trabalho noturno o prestado no período que decorre entre as vinte horas de um dia e as sete 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.
- 3- Considera -se trabalhador noturno o que presta, pelo menos, três horas de trabalho normal noturno em cada dia ou que efectua durante o período noturno parte do seu tempo de trabalho anual correspondente a três horas por dia.

Cláusula 33<sup>a</sup>  
Substituição de trabalhadores

- 1- Para efeitos de substituição de um trabalhador ausente, as funções inerentes à respectiva categoria deverão ser preferentemente atribuídas aos trabalhadores do 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 trabalhador substituído for professor ou formador, exigir-se-ão ainda ao substituto as habilitações legais requeridas para a função.

Cláusula 34<sup>a</sup>  
Efeitos da substituição de trabalhadores

- 1- Sempre que um trabalhador não docente substitua outro de categoria superior à sua para além de 15 dias, salvo em caso de férias de duração superior a este período, terá direito, durante o período dessa substituição, à retribuição que corresponder à categoria mais elevada.
- 2- Se a substituição a que se refere o número anterior se prolongar por 90 dias consecutivos ou 120 dias interpolados, no período de um ano, o trabalhador substituto terá preferência, no ano imediatamente seguinte, na admissão que venha a efectuar-se na profissão e na categoria.
- 3- As disposições desta cláusula não prejudicam o que neste contrato se prevê quanto a período experimental.



Secção II  
Descanso semanal, férias, licenças, feriados e faltas

Cláusula 35ª  
Descanso semanal

- 1- O descanso 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 aos sábados e nos que possuam regime de internato ou de semi-internato, os trabalhadores necessários para assegurar o funcionamento mínimo dos estabelecimentos no sábado e no domingo terão um destes dias, obrigatoriamente, como de descanso semanal, podendo o dia de descanso complementar a que têm direito ser fixado de comum acordo entre o trabalhador e o empregador, com a possibilidade de este dia corresponder a dois meios-dias diferentes.
- 3- Para os trabalhadores referidos no número anterior que pertençam ao mesmo sector, os sábados ou domingos como dias de descanso obrigatório deverão ser rotativos e estabelecidos através de uma escala de serviços.
- 4- Nos casos previstos nos números 2 e 3, o dia de descanso semanal obrigatório e o dia de descanso complementar serão consecutivos, pelo menos uma vez de quatro em quatro semanas.

Cláusula 36ª  
Direito a férias – princípios gerais

- 1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato 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, podendo ser aumentado em função da legislação aplicável ou de regulamentos internos da entidade empregadora.
- 3- Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar é reconhecido o direito de gozarem férias em simultâneo.
- 4- Os períodos de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato de trabalho, contam para efeitos de antiguidade.
- 5- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil.
- 6- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.
- 7- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorridos seis meses de execução do



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

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

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

10- É vedado ao empregador interromper as férias ao trabalhador, contra a sua vontade, excepto quando exigências imperiosas do estabelecimento de ensino o determinem, sendo, neste caso, o trabalhador indemnizado pelo empregador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, no pressuposto de que gozaria continuada e integralmente as férias no período marcado.

11- Em caso de interrupção de férias, o empregador pagará ainda ao trabalhador os dias de trabalho prestado, com acréscimo de 100%.

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

13- O empregador elabora o mapa de férias com indicação e início 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.

14- O período de férias dos trabalhadores deverá ser estabelecido de comum acordo entre o trabalhador e o empregador.

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

#### Cláusula 37ª

##### Férias dos trabalhadores com funções pedagógicas nos cursos com planos curriculares homologados pelo Ministério da Educação

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

2- O tempo compreendido no período referido no número anterior que exceda o tempo de férias, bem como os períodos de interrupção letiva do Natal, do Carnaval e da Páscoa, fixados na lei ou em regulamento interno, apenas poderá ser dedicado a:

- a) atividades de avaliação dos alunos/formandos;
- b) atividades de reciclagem, formação e aperfeiçoamento profissional;
- c) trabalho de análise e apreciação crítica dos resultados e de planeamento pedagógico;



68

d) prestação de serviço de exames nas condições fixadas na lei ou em regulamento interno;

e) atividades de recuperação curricular que não impliquem o funcionamento coletivo da turma.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### 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 39.<sup>a</sup>

##### Férias e impedimentos prolongados

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

2- No ano de cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito, após prestação de seis meses de efetivo serviço, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de trabalho efetivo após o regresso.

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

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Feriados

1- São feriados obrigatórios os seguintes dias: 1 de Janeiro; Sexta-Feira Santa; Domingo de Páscoa; 25 de Abril; 1.º de Maio; Corpo de Deus; 10 de Junho; 15 de Agosto; 5 de Outubro; 1 de Novembro; 1, 8 e 25 de Dezembro.

2- Além destes feriados, serão ainda observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade em que se situe o estabelecimento.

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



Cláusula 41.<sup>a</sup>  
Licença sem retribuição

- 1- O empregador pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.
- 2- O trabalhador conserva o direito ao lugar, ao qual regressa no final do período de licença sem retribuição, contando-se o tempo da licença para efeitos de antiguidade.
- 3- Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação do trabalho. No caso de o trabalhador pretender e puder manter o seu direito a benefícios relativamente à Caixa Geral de Aposentações ou Segurança Social, os respetivos descontos serão, durante a licença, da sua exclusiva responsabilidade.
- 4- Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal do estabelecimento de ensino.

Cláusula 42.<sup>a</sup>  
Licença sem retribuição para formação

- 1- Sem prejuízo do disposto em legislação especial, o trabalhador tem direito a licença sem retribuição de longa duração 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.
- 2- O pedido da concessão da licença prevista no número anterior bem como a resposta ao mesmo são condicionados à aprovação da inscrição do trabalhador na formação pretendida.
- 3- A resposta ao pedido do trabalhador deve ser dada no prazo máximo de 10 dias úteis.
- 4- O empregador pode recusar a concessão da licença prevista no número um nas seguintes situações:
  - a) quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim, nos últimos 24 meses;
  - b) quando a antiguidade do trabalhador na instituição seja inferior a 3 anos;
  - c) quando o trabalhador não tenha requerido a licença com antecedência mínima de 60 dias em relação à data do seu início;
  - d) quando, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direção ou de chefia, quadro ou pessoal qualificado, não seja possível a substituição dos mesmos durante o período de licença, sem prejuízo sério para o funcionamento do estabelecimento de ensino.
- 5- Considera-se de longa duração a licença não inferior a 60 dias.



Cláusula 43.<sup>a</sup>  
Faltas

- 1- Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.
- 2 – Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta.
- 3 – Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeito do disposto no número anterior.
- 4 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 5- Atender-se-á ainda às seguintes disposições:
  - a) Relativamente aos trabalhadores docentes/formadores, é considerado como um dia de falta a ausência ao serviço a um número de horas igual ao quociente da divisão por cinco do número de horas de serviço docente letivo e não letivo de estabelecimento que deva ser obrigatoriamente marcado no horário semanal do docente.
  - b) Em relação aos trabalhadores docentes, são também consideradas faltas a recusa à participação, sem justificação devidamente fundamentada, em cursos de aperfeiçoamento ou reciclagem, nos moldes regulamentados pelo Ministério da tutela e dentro do período em que tais acções decorram, bem como a recusa à participação em outras atividades programadas;
  - c) Os trabalhadores docentes/formadores terão as suas faltas anuladas, bem como todos os seus efeitos, no caso de as aulas não leccionadas serem repostas, por compensação
  - d) É considerada falta de um dia, a ausência de docente ao serviço de exames ou a reunião de avaliação sumativa de alunos/formandos;
  - e) A ausência a outras reuniões de natureza pedagógica, regularmente convocadas, é considerada falta do docente a duas horas letivas.

Cláusula 44<sup>a</sup>  
Faltas justificadas

- 1- São consideradas faltas justificadas, desde que devidamente comprovadas, além das que por lei forem como tal qualificadas:
  - a) As dadas durante cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou em situação de união de facto ou de economia comum e de parente ou afim no 1.º grau de linha recta (pais e filhos, por parentesco ou adopção plena, padrastos, enteados, sogros, genros e noras);
  - b) As dadas durante dois dias consecutivos por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos, por parentesco, afinidade ou adopção plena, irmãos consanguíneos ou por adopção plena e cunhados) ou de pessoas que vivam em comunhão de facto ou economia comum com os trabalhadores;



B

- 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, dentro dos limites legalmente fixados, 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 para além do crédito de horas estabelecidas por para o 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, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
  - i) As motivadas pela necessidade de tratamento ambulatorio, realização de consultas médicas e exames complementares de diagnóstico, que não possam efetuar-se fora do período normal de trabalho e só pelo tempo estritamente necessário;
  - j) As ausências pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, para deslocação à escola, tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho ou educando menor, até quatro horas por trimestre, por cada um;
  - k) 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;
  - l) As dadas nos dias em que o trabalhador doar sangue;
  - m) As dadas por motivo de detenção ou prisão preventiva do trabalhador, se não se verificar a prisão efectiva resultante de decisão condenatória;
  - n) As dadas pelo tempo necessário para exercer as funções de bombeiro, se como tal o trabalhador estiver inscrito, nos termos do respetivo estatuto legal;
  - o) As dadas ao abrigo do regime jurídico do voluntariado social, nos termos do respetivo estatuto legal;
  - p) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.
- 2- As faltas justificáveis, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador, com a antecedência mínima de cinco dias.
- 3- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador, logo que possível.
- 4- O não cumprimento no disposto nos n.ºs 2 e 3 deste artigo torna as faltas injustificadas.
- 5- O empregador pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador a prova dos factos invocados para a justificação.
- 6- As faltas a serviço de exames e a reuniões de avaliação de alunos, apenas podem ser justificadas por motivo de casamento do docente, por maternidade ou paternidade do docente, por falecimento de familiar directo do docente, por doença do docente, por acidente em



serviço do docente, por isolamento profilático do docente e para cumprimento de obrigações legais pelo docente.

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

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

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

9- Durante o período de doença do trabalhador fica o empregador desonerado 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 feitos 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 pelo empregador a pedido do trabalhador.

#### Cláusula 45ª Faltas injustificadas

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

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

3- Incorre ainda em infração disciplinar grave o trabalhador que:

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

4- No caso de apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode o empregador



recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

5- Exceptuam-se do disposto no número anterior os trabalhadores docentes/formadores 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 Deslocações

### Cláusula 46ª Trabalhadores em regime de deslocação

1- O regime de deslocações dos trabalhadores, cujo trabalho tenha lugar fora do local ou locais habituais, regula-se pelas disposições da presente cláusula, atendendo às seguintes modalidades de deslocação:

- a) Deslocações dentro da localidade onde se situa o local ou locais 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 ou locais de trabalho habitual para local que diste mais de 20 km, com alojamento nesse local;
- c) Deslocações para as Regiões Autónomas e estrangeiro.

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

3- Nos casos previstos na alínea a) do n.º 1, o empregador:

- a) Assegurará ou pagará o transporte entre o local ou locais de trabalho e o local onde o trabalho se realize;
- b) Pagará o subsídio de refeição complementar, de acordo com o previsto na Cláusula 52.º, desde que o trabalho efectuado no local para onde o trabalhador foi deslocado não permita o seu regresso, dentro do primeiro período de trabalho diário;
- c) Organizará o horário do trabalhador, de modo que permita contar como tempo de serviço o tempo ocupado efectivamente por deslocações para fora da localidade que não digam respeito ao trajecto entre a sua residência e o estabelecimento.

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

- a) A um subsídio equivalente ao valor das ajudas de custo da Administração pública;
- b) 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;



c) A marcação de alojamento e respectivas despesas são da inteira responsabilidade do empregador, quando não estejam incluídas nas ajudas de custo referidas na alínea a) do presente número.

5- O subsídio de refeição a que alude a alínea b) do número 3 do presente artigo não será devido no caso em que o empregador garanta, de algum modo, a prestação da refeição em espécie.

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

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

8- As deslocações efectuadas em veículo próprio do trabalhador serão pagas na base do coeficiente 0,36 sobre o preço litro de combustível do veículo utilizado na altura da deslocação por quilómetro percorrido.

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

## CAPÍTULO VI Retribuições

### Cláusula 47.<sup>a</sup> Retribuições mínimas

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

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

3- As tabelas de remunerações mínimas dos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as constantes do Anexo III.

### Cláusula 48.<sup>a</sup> Cálculo da retribuição horária e diária

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

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

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

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



#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

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

2- A remuneração em dinheiro do trabalho suplementar disposta no número anterior pode ser substituída, no todo ou em parte, por iniciativa do trabalhador, mediante redução equivalente do tempo de trabalho.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho noturno

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

2- O acréscimo previsto no número anterior pode ser substituído por:

- a) Redução equivalente do período normal de trabalho;
- b) Aumento fixo da retribuição base, desde que não importe tratamento menos favorável para o trabalhador.

3- As aulas leccionadas em período noturno serão remuneradas com um acréscimo de 50%.

4- O disposto no n.º 1 não se aplica quando a retribuição seja estabelecida atendendo à circunstância de o trabalho dever ser prestado em período noturno.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Subsídios

Os valores atribuídos a título de qualquer dos subsídios previstos no presente contrato não serão cumuláveis com valores de igual ou idêntica natureza já concedidos pelos estabelecimentos de ensino.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1- É atribuído a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato, por cada dia de trabalho prestado, um subsídio de refeição no valor de 5€, quando não lhes seja fornecida refeição pelo empregador;

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



Cláusula 53.<sup>a</sup>  
Retribuição do período de 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, é devido um subsídio de férias de montante igual ao da retribuição correspondente ao período de férias a que têm direito.
- 3- O referido subsídio será pago até 15 dias antes do início do período de férias.
- 4- O aumento da duração do período de férias não tem consequências no montante do subsídio de férias.

Cláusula 54.<sup>a</sup>  
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, em meses completos.
- 3- Considera-se completo o mês em que hajam sido prestados mais de 15 dias de serviço.

Cláusula 55.<sup>a</sup>  
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 os indicados no Anexo....
- 2- Os trabalhadores cujas funções os classifiquem como profissionais de hotelaria terão direito à alimentação confeccionada conforme condições constantes do anexo II, cujo valor não poderá ser descontado na retribuição.
- 3- Para efeitos do presente artigo consideram-se estabelecimentos em regime de internato aqueles em que os alunos, além da leccionação têm alojamento e tomam todas as refeições, e estabelecimento em regime de semi-internato aqueles em que os alunos, além da leccionação, têm salas de estudo e tomam almoço e merenda confeccionada no estabelecimento.



#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades – Trabalhadores não docentes

1- As remunerações mínimas estabelecidas pelo presente contrato para os trabalhadores não docentes serão acrescidas de uma diuturnidade por cada cinco anos de permanência na mesma categoria profissional até ao máximo de cinco.

2- O montante da diuturnidade referida no n.º 1 é 35,00 €.

3- Os trabalhadores que exerçam funções em tempo parcial vencerão diuturnidades proporcionais ao horário que praticam.

### CAPÍTULO VII

#### Condições especiais de trabalho

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Parentalidade

Os trabalhadores gozam dos direitos e estão sujeitos aos deveres previstos nas normas legais aplicáveis à proteção da parentalidade.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores estudantes

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

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

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

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Comissão de Serviço

1- Podem ser exercidos em comissão de serviço os cargos de Diretor de escola, Diretor pedagógico e Diretor financeiro, bem como outros previstos pela lei ou pelos Estatutos ou Regulamentos da Escola ou da entidade proprietária desta.

2- A Direção Técnica-Pedagógica deve ser assumida por professores habilitados para o exercício da docência ao nível do Ensino Secundário ou do Ensino Superior e experiência pedagógica de, pelo menos, dois anos.



3- A todo o tempo, pode qualquer uma das partes fazer cessar a prestação de trabalho em regime de comissão de serviço, mediante aviso prévio de 30 ou 60 dias, consoante a referida prestação de trabalho tenha tido uma duração até 2 anos ou superior.

## CAPÍTULO VIII

### Suspensão e cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 61.ª

##### Regime

1- Quando o trabalhador estiver impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável e se prolongue por mais de um mês, doença ou acidente, o contrato suspende-se, mantendo o trabalhador o direito ao emprego, à categoria, à antiguidade e demais regalias, que por este contrato ou por iniciativa do empregador lhe estavam a ser atribuídas, mas cessando os direitos e deveres das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

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

3- Cessando o contrato de trabalho a termo, por caducidade, o trabalhador tem direito a uma compensação correspondente a dois dias de retribuição base por cada mês completo de duração do contrato.

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

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

6- Exceptuando-se a situação referida no número 3 da presente cláusula, se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respetivo subsídio.

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

8- A permanência de trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice, determina a aposição ao contrato de um termo resolutivo sujeito às seguintes especificidades:

- a) É dispensada a redução do contrato a escrito;
- b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição a limites máximos;



- c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa do empregador, ou de 15 dias se a iniciativa pertencer ao trabalhador;
- d) A caducidade não determina o pagamento de qualquer compensação ao trabalhador.

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

## CAPÍTULO IX Processos Disciplinares

### Cláusula 62.<sup>a</sup> Processos disciplinares

O processo disciplinar fica sujeito ao regime legal aplicável.

## CAPÍTULO X Segurança Social

### Cláusula 63.<sup>a</sup> Protecção social

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

### Cláusula 64.<sup>a</sup> Subsídio de doença

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

2- Em caso de doença comprovada, com o Boletim de Baixa, deve ser pago, pelo empregador, o subsídio relativo aos três primeiros dias de impedimento por doença que não são subsidiados pela Segurança Social, de acordo com a alínea c) do número 8 da cláusula 44.<sup>a</sup>.

### Cláusula 65.<sup>a</sup> Invalidez

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



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

Cláusula 66.<sup>a</sup>  
Seguros

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

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

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

CAPÍTULO XI  
Exercício da Atividade Sindical no Estabelecimento

Cláusula 67.<sup>a</sup>  
Exercício da atividade sindical

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

2- Ao empregador é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

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

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

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

6- Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior do estabelecimento e em local apropriado, para o efeito reservado pelo empregador, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores,



bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, do normal funcionamento do estabelecimento.

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

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Número de delegados sindicais

O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula anterior é o seguinte:

- a) Estabelecimentos com menos de 50 trabalhadores sindicalizados – 1;
- b) Estabelecimentos com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados – 2;
- c) Estabelecimentos com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados – 3;
- d) Estabelecimentos com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados – 6;

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Comunicação ao empregador

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

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

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

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

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

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Tempo para o exercício de funções sindicais

1- O delegado sindical tem direito, para o exercício das suas funções, a um crédito de cinco horas por mês ou oito horas por mês se fizer parte da comissão intersindical.



- 2- Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão comunicá-lo ao empregador, ou a quem o substitua, com uma antecedência mínima de 24 horas, exceto em situações imprevistas, devidamente fundamentadas.
- 3- O dirigente sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito não inferior a 4 dias por mês.
- 4- Para efeitos do número anterior, em cada empresa, o número máximo de membros de dirigentes sindicais com direito a crédito de horas e a faltas justificadas sem limitação de número é determinado da seguinte forma:
  - a) Em empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados, um;
  - b) Em empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados, dois;
  - c) Em empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados, três;
  - d) Em empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados, quatro.
- 5- Os trabalhadores com funções sindicais dispõem de um crédito anual de 6 dias úteis para, com observância das normas regulamentares de funcionamento do estabelecimento de ensino, frequentarem cursos ou assistirem a reuniões, colóquios, conferências e congressos convocados pelas associações sindicais que os representam.
- 6- Quando pretendam exercer o direito previsto no número anterior, os trabalhadores comunicarão tal intenção ao empregador, ou quem o substitua, com uma antecedência mínima de 48 horas.
- 7- O crédito de horas referido nos números anteriores, respeita ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.
- 8- Não pode haver lugar a cumulação do crédito de horas pelo facto de o trabalhador pertencer a mais de uma estrutura de representação coletiva dos trabalhadores.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### 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.
- 2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até ao limite de 15 horas em cada ano, desde que assegurem os serviços de natureza urgente.
- 3- Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar ao empregador respetivo ou a quem o represente, com a antecedência mínima de 24 horas, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar, no local reservado para esse efeito, a respectiva convocatória.



4- Os dirigentes das organizações sindicais representativas dos trabalhadores do estabelecimento podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida ao empregador ou seu representante, com a antecedência mínima de 6 horas.

Cláusula 73.<sup>a</sup>  
Cedência de instalações

1- Os empregadores cederão as instalações convenientes para as reuniões previstas na cláusula anterior.

2- Nos estabelecimentos com 75 ou mais trabalhadores, o empregador colocará à disposição dos delegados sindicais, quando estes o requeiram, de forma permanente, um local situado no interior do estabelecimento ou na sua proximidade, para o exercício das suas funções.

3- Nos estabelecimentos com menos de 75 trabalhadores, o empregador colocará à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local para o exercício das suas funções.

Cláusula 74.<sup>a</sup>  
Organização do horário de dirigentes e de 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 direcções sindicais serão organizados horários nominais de acordo com as sugestões apresentadas pelos respetivos sindicatos.

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

Cláusula 75.<sup>a</sup>  
Quotização sindical

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

2- Da declaração a que se refere o número anterior constará o valor da quota e o sindicato em que o trabalhador se encontra inscrito.

3- Uma cópia da declaração referida nos números anteriores deverá ser enviada ao sindicato e ao estabelecimento de ensino respetivo, podendo a remessa a este ser efectuada por intermédio do sindicato.



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

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Greve

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

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Arbitragem voluntária

1- A todo o tempo, as partes podem acordar em submeter a arbitragem as questões laborais resultantes, nomeadamente, da interpretação, integração, celebração ou revisão de convenção coletiva.

2- A arbitragem é realizada por três árbitros, sendo dois nomeados, um por cada parte, e o terceiro escolhido por aqueles.

3- As partes informam o serviço competente do ministério responsável pela área laboral do início e do termo do procedimento.

4- Os árbitros podem ser assistidos por peritos e têm o direito de obter das partes, do ministério responsável pela área laboral e do ministério responsável pela área de atividade a informação disponível de que necessitem.

5- Os custos incorridos pelos processos de arbitragem voluntária são repartidos entre as partes.

6- Para todos os litígios emergentes da interpretação e aplicação do presente Contrato Coletivo de Trabalho, as Partes elegem o Centro de Arbitragem Institucionalizada.

## CAPÍTULO XII

### Comissão técnica paritária

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Constituição

1- Nos 30 dias imediatos à entrada em vigor deste contrato, será constituída, mediante comunicação entre as partes e conhecimento ao Ministério do Trabalho, uma Comissão Paritária constituída por seis vogais, sendo três em representação da associação de empregadores e três em representação das Associações Sindicais outorgantes.



2- Por cada vogal efetivo, será designado um substituto.

3- Os representantes Sindicais e da associação de empregadores junto da Comissão Paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessários, 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 79.<sup>a</sup> Competências

Compete à Comissão Paritária:

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

#### Cláusula 80.<sup>a</sup> Funcionamento

1- A Comissão Paritária funcionará, a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória enviada à outra com uma antecedência mínima de oito dias, salvo casos de comprovada urgência, em que a antecedência mínima será de três dias, só podendo deliberar sobre assuntos constantes da agenda de trabalhos e quando esteja presente a maioria dos membros efetivos representantes de cada parte.

2- Os membros da Comissão Paritária poderão fazer-se representar nas reuniões da mesma, mediante procuração bastante.

3- As deliberações da Comissão Paritária só serão adoptadas, quando tomadas por consenso, e, em caso de divergência, recorrer-se-á a um árbitro escolhido de comum acordo.

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

5- As deliberações adoptadas pela Comissão Paritária passarão a fazer parte integrante da presente Convenção, logo que depositadas e publicadas no Boletim de Trabalho e Emprego.

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



## CAPÍTULO XIII Disposições transitórias

### Cláusula 81.<sup>a</sup> Transmissão e extinção do estabelecimento

- 1- O transmitente e o adquirente devem informar os trabalhadores, por escrito e em tempo útil antes da transmissão, da data e motivo da transmissão, das suas consequências jurídicas, económicas e sociais para os trabalhadores e das medidas projectadas em relação a estes.
- 2- Em caso de transmissão de exploração, os contratos de trabalho continuam com o empregador adquirente.
- 3- Se, porém, os trabalhadores não preferirem que os seus contratos continuem com o empregador adquirente, poderão os mesmos manter-se com o empregador transmitente se este continuar a exercer a sua atividade noutra exploração ou estabelecimento, desde que haja vagas.
- 4- O empregador adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que os 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 recepção, a endereçar para os domicílios conhecidos no estabelecimento, que devem reclamar os seus créditos.
- 6- No caso de o estabelecimento cessar a sua atividade, o empregador pagará aos trabalhadores as indemnizações previstas na lei, salvo em relação àqueles que, com o seu acordo, o empregador transferir para outra firma ou estabelecimento, aos quais deverão ser garantidas, por escrito, pela empresa cessante e pela nova, todos os direitos decorrentes da sua antiguidade naquela cuja 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.

### Cláusula 82.<sup>a</sup> Reclassificações

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



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

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



62

## ANEXO I

### AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS PROFESSORES E FORMADORES

#### Artigo 1.º

##### Âmbito

- 1- O presente regulamento de avaliação de desempenho aplica-se a todos os professores e formadores 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/formador considera-se como bom e efetivo serviço o prestado por qualquer docente/formador 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 e efetivo enquanto durar o exercício de tais funções.

#### Artigo 2.º

##### Princípios

- 1- O presente regulamento de avaliação de desempenho desenvolve-se de acordo com os princípios constantes da Lei de Bases do Sistema Educativo e da Legislação relativa ao Ensino Profissional.
- 2- A avaliação de desempenho tem como referência o projeto educativo de cada estabelecimento de ensino.

#### Artigo 3.º

##### 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.

#### Artigo 4.º

##### Objeto

- 1- São objeto de avaliação três domínios de competências do trabalhador: (i) Competências específicas para Lecionar, (ii) competências profissionais e de conduta, e (iii) competências sociais e de relacionamento.



68

2- No caso de trabalhadores 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, sendo cada uma destas avaliada mediante a verificação dos indicadores constantes das grelhas de avaliação.

4- A cada ordem de competências é atribuída uma classificação numa escala de 1 a 5.

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

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

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

- é calculada a média das classificações obtidas no conjunto das ordens de competências;

- ao valor obtido é atribuído um nível de desempenho nos termos da seguinte escala: 1 e 2 = nível de desempenho insuficiente; 3 = nível de desempenho suficiente; 4 e 5 = nível de desempenho bom.

8 - o valor da média referido no ponto 7 é arredondado à unidade;

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### 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.

#### Artigo 6.º

##### 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.

3 - A comissão de avaliação será composta por três elementos com, no mínimo, o mesmo nível de habilitação do avaliado, sendo um deles obrigatoriamente do mesmo grupo disciplinar.



8

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.<sup>a</sup>

##### 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.

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

#### Artigo 8.º 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.

#### Artigo 9.º 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.
- 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.

#### Artigo 10.º Questões finais e transitórias

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



## ANEXO II

### DEFINIÇÃO DE PROFISSÕES E CATEGORIAS PROFISSIONAIS

#### A – Trabalhadores em funções pedagógicas

Professor – É o trabalhador que exerce a atividade docente em estabelecimento de ensino profissional privado.

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

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

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

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

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



exemplo, o diagnóstico e tratamento de desvios da personalidade e de inadaptação sociais, em problemas psicológicos que surgem durante a educação e o desenvolvimento das crianças e jovens, ou em problemas psicológicos de ordem profissional, tais como da selecção, formação e orientação profissional dos trabalhadores e ser designado em conformidade.

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 objectivos dos estabelecimentos e do serviço social. Assegura e promove a colaboração com o serviço social de outros organismos ou entidades, quer a nível oficial, quer existentes na comunidade.

#### B – Trabalhadores de escritório

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

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

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

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



Técnico de Contabilidade – É o profissional que organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa: analisa a documentação contabilística, verificando a sua validade e conformidade, e separa-a de acordo com a sua natureza; classifica os documentos contabilísticos, em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, utilizando o Plano Oficial de Contas do sector respetivo.

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

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

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

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

Organiza e arquiva todos os documentos relativos à atividade contabilística.

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

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

Técnico de Informática – Elabora o levantamento das áreas do sistema de informação da empresa tendo em vista o estudo para a sua informatização; elabora a análise necessária do desenvolvimento de aplicações informáticas; desenvolve a programação necessária à construção de aplicações informáticas, nomeadamente as referentes às atividades administrativas; define e selecciona o equipamento e os periféricos mais adequados a um posto de trabalho, seja isolado ou integrado em rede local; define e selecciona em conjunto com os



utilizadores de software aplicável; instala, configura e mantém aplicações informáticas de forma a garantir o mais adequado funcionamento; configura e gere o sistema informático, bem como aplica as regras de acesso para cada um ou grupo de utilizadores; diagnostica as falhas do sistema tanto a nível de software como de hardware e toma as medidas adequadas ao seu pleno funcionamento; participa com os utilizadores no arranque e exploração das aplicações.

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

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

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

Tesoureiro – É o trabalhador que dirige a tesouraria, em escritórios com mais de uma caixa, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Técnico Profissional de Biblioteca e Documentação – é o trabalhador que procede ao registo, catalogação, armazenamento dos livros, atende ao público, faz a requisição de empréstimos de livros, participa em programas e atividades de incentivo e dinamização da leitura.

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

Grau I:

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



Grau II:

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

Grau III:

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

Grau IV:

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

Grau V:

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



Grau VI:

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

C – Trabalhadores electricistas

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

D – Trabalhadores de hotelaria

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

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

Dispenseiro – É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos; recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados, mantém actualizados os registos; verifica periodicamente as existências e informa



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

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

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

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

E – Trabalhadores de vigilância e portaria, limpeza e similares

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

Colabora com os trabalhadores docentes dando apoio não docente;

Vigia os alunos/formandos durante os intervalos letivos e nas salas de aula sempre que necessário;

Acompanha os alunos/formandos em transportes, refeições, recreios, passeios, visitas de estudo ou outras atividades;

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

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

Assegura o asseio permanente das instalações que lhe estão confiadas;

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

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

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



Contínuo – É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objetos inerentes ao serviço interno e estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos e de endereçamento, fazer recados e tarefas relacionadas com limpeza consideradas leves.

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

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

#### F – Trabalhadores rodoviários

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

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

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

#### G – Telefonistas

Telefonista – É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior; responde, quando necessário, às informações pedidas sem sair do seu local de trabalho; cuida



do bom estado de funcionamento dos aparelhos telefônicos entregues à sua guarda, quer por ação direta, quer tomando a iniciativa de prevenir quem de direito para que seja chamado um técnico, sendo caso disso.

H – Outros

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



68

### ANEXO III

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

#### A) Formadores/Monitores de Formação Profissional

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

- a) Formador/Monitor de Formação Profissional Principal, de entre os Formadores/Monitores de Formação Profissional com pelo menos 5 anos de experiência na respectiva categoria e um curso de formação profissional de nível III ou 10 anos classificados, no mínimo, de Bom.
- b) Formador/Monitor de Formação Profissional Especialista, de entre os Formadores/Monitores de Formação Profissional Principais com pelo menos 5 anos de experiência na respectiva categoria e um curso de especialização tecnológica ou 15 anos classificados, no mínimo, de Bom.



## ANEXO IV

### I - CARREIRAS DOCENTES e FORMADORES - TABELAS SALARIAIS

As carreiras desenvolvem-se em 9 níveis.

#### TABELA

**A** - Professores licenciados e profissionalizados

**Observação** – Restantes Professores (a verificar se existem casos)

**B** - Formadores com habilitação de ensino superior para as disciplinas da Componente Técnica

**C** - Formadores sem habilitação de ensino superior para as disciplinas da Componente Técnica

#### Tabela

Níveis	Tempo Serviço	Antiguidade	Permanência (Anos)	Remuneração por Níveis		
				A – PROFESSORES LICENCIADOS E PROFISSIONALIZADOS	B – FORMADORES COM ENSINO SUPERIOR	C – FORMADORES SEM ENSINO SUPERIOR
			FENPROF	FENPROF	FENPROF	
A9	0 a 3		4 anos	1104	988	858
A8	4 a 7		4 anos	1367,29	1196	1066
A7	8 a 11		4 anos	1481,82	1300	1170
A6	12 a 15		4 anos	1718,46	1508	1274
A5	16 a 19		4 anos	1867,69	1612	1378
A4	20 a 23		4 anos	1932,83	1716	1482
A3	24 a 27		4 anos	2054,41	1820	1586

8



A2	28 a 33	6 anos	2402,16	2080	1664
A1	34		3048,93	2228	1768

## II – CONDIÇÕES DE PROGRESSÃO NA CARREIRA DOCENTE

- A) A progressão ao escalão seguinte será consumada de 4 em 4 anos lectivos excepto no nível 2, da respectiva carreira, que será ao fim de 6 anos., operando-se na data em que o docente perfaz o tempo de serviço no escalão, desde que tenha cumprido todos os requisitos previstos, sendo devido o direito à remuneração correspondente ao novo escalão a partir do 1.º dia do mês subsequente;
- B) ADD (Avaliação Desempenho Docente), mínima de Bom;
- C) Formação contínua se disponibilizada gratuitamente pelo empregador.