



JORNAL OFICIAL

Terça-feira, 17 de Abril de 2007



Série

Número 8

RELAÇÕES DE TRABALHO

Sumário

SECRETARIA REGIONAL DOS RECURSOS HUMANOS

Direcção Regional do Trabalho

Regulamentação do Trabalho

Regulamentos de Extensão:

- Portaria n.º 14/RE/2007 - Aprova o Regulamento de Extensão do Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Confeitaria da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região Autónoma da Madeira - Para as Indústrias de Bolachas, Biscoitos, Pastelaria e Confeitaria - Revisão Salarial. 2
- Portaria n.º 15/RE/2007 - Aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Confeitaria da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da R.A.M. - Revisão Salarial. 3
- Portaria n.º 16/RE/2007 - Aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a ASSICOM - Associação da Indústria, Associação da Construção, Região Autónoma da Madeira e o SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial. 3
- Portaria n.º 17/RE/2007 - Aprova o Regulamento de Extensão do Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira - Para o Sector de Transportes Públicos Pesados de Passageiros e Turistas - Revisão Salarial e Outras. 4
- Portaria n.º 18/RE/2007 - Aprova o Regulamento de Extensão do Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação dos Industriais e Exportadores de Bordados e Tapeçarias da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçarias, Têxteis e Artesanato da Região Autónoma da Madeira - Para o Sector da Indústria de Bordados e Tapeçarias da Madeira - Revisão da Tabela Salarial e Outras. 4
- Portaria n.º 19/RE/2007 - Aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a ACIF - Associação Comercial e Industrial do Funchal, a ETP/RAM - Associação Portuária da Madeira - Empresa de Trabalho Portuário, o Sindicato dos Trabalhadores Portuários da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Estivadores Marítimos do Arquipélago da Madeira - Revisão Salarial e Outras. 5

Portaria n.º 20/RE/2007 - Aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a ANIL - Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e Várias Organizações Cooperativas de Produtores de Leite e o Sind. dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras - Alteração Salarial e Outras.	5
Aviso de Projecto de Portaria que aprova o Regulamento de Extensão do Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas - Revisão Salarial.	6
Aviso de Projecto de Portaria que aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a AEEP - Assoc. dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e o SINAPE - Sind. Nacional dos Profissionais da Educação - Revisão Global.	7
Convenções Colectivas de Trabalho:	
Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas - Revisão Salarial.	7
CCT entre a AEEP - Assoc. dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e o SINAPE - Sind. Nacional dos Profissionais da Educação - Revisão Global.	8
Acordo de Empresa (AE) entre a OTRS - Operação da Estação de Tratamento de Resíduos Sólidos da Meia Serra, ACE e o SINQUIFA - Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas - Acordo Novo.	49

SECRETARIA REGIONAL DOS RECURSOS HUMANOS

Direcção Regional do Trabalho

Regulamentação do Trabalho

Regulamentos de Extensão:

Portaria n.º 14/RE/2007

Aprova o Regulamento de Extensão do Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Confeitaria da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região Autónoma da Madeira - Para as Indústrias de Bolachas, Biscoitos, Pastelaria e Confeitaria - Revisão Salarial.

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 7, de 2 de Abril de 2007, foi publicada a Convenção Colectiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao sector e tendo em vista o objectivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

Cumprido o disposto no n.º 1, do art.º 576.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, mediante a publicação do competente Projecto no JORAM, n.º 7, III Série, de 2 de Abril de 2007, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados;

Manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, do art.º 4.º da Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto e do n.º 1 do art.º 4.º do Decreto Legislativo Regional n.º 3/2004/M, de 18 de Março, e nos termos previstos no art.º 575.º e do n.º 1 do art.º 576.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Confeitaria da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região Autónoma da Madeira - Para as Indústrias de Bolachas, Biscoitos, Pastelaria e Confeitaria - Revisão Salarial, publicado no JORAM, III Série, n.º 7, de 2 de Abril de 2007, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a actividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não na associação sindical signatária.
- b) aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

Artigo 2.º

O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto à tabela salarial, desde 1 de Janeiro de 2007.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 17 de Abril de 2007. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Portaria n.º 15/RE/2007

Aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Confeitaria da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da R.A.M. - Revisão Salarial.

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 7, de 2 de Abril de 2007, foi publicada a Convenção Colectiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao sector e tendo em vista o objectivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

Cumprido o disposto no n.º 1, do art.º 576.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, mediante a publicação do competente Projecto no JORAM, n.º 7, III Série, de 2 de Abril de 2007, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados;

Manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, do art.º 4.º da Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto e do n.º 1 do art.º 4.º do Decreto Legislativo Regional n.º 3/2004/M, de 18 de Março, e nos termos previstos no art.º 575.º e do n.º 1 do art.º 576.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes CCT entre a Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Confeitaria da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da R.A.M. - Revisão Salarial, publicado no JORAM, III Série, n.º 7, de 2 de Abril de 2007, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a actividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não na associação sindical signatária.
- b) aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

Artigo 2.º

O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto à tabela salarial, desde 1 de Janeiro de 2007.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 17 de Abril de 2007. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Portaria n.º 16/RE/2007

Aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a ASSICOM - Associação da Indústria, Associação da Construção, Região Autónoma da Madeira e o SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial.

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 7, de 2 de Abril de 2007, foi publicada a Convenção Colectiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao sector e tendo em vista o objectivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

Cumprido o disposto no n.º 1, do art.º 576.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, mediante a publicação do competente Projecto no JORAM, n.º 7, III Série, de 2 de Abril de 2007, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados;

Manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, do art.º 4.º da Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto e do n.º 1 do art.º 4.º do Decreto Legislativo Regional n.º 3/2004/M, de 18 de Março, e nos termos previstos no art.º 575.º e do n.º 1 do art.º 576.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do CCT entre a ASSICOM - Associação da Indústria, Associação da Construção, Região Autónoma da Madeira e o SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial, publicado no JORAM, III Série, n.º 7, de 2 de Abril de 2007, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a actividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não na associação sindical signatária.
- b) aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

Artigo 2.º

O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto à tabela salarial, desde 1 de Janeiro de 2007.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 17 de Abril de 2007. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Portaria n.º 17/RE/2007

Aprova o Regulamento de Extensão do Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira - Para o Sector de Transportes Públicos Pesados de Passageiros e Turistas - Revisão Salarial e Outras.

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 7, de 2 de Abril de 2007, foi publicada a Convenção Colectiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao sector e tendo em vista o objectivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

Cumprido o disposto no n.º 1, do art.º 576.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, mediante a publicação do competente Projecto no JORAM, n.º 7, III Série, de 2 de Abril de 2007, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados;

Manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, do art.º 4.º da Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto e do n.º 1 do art.º 4.º do Decreto Legislativo Regional n.º 3/2004/M, de 18 de Março, e nos termos previstos no art.º 575.º e do n.º 1 do art.º 576.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira - Para o Sector de Transportes Públicos Pesados de Passageiros e Turistas - Revisão Salarial e Outras, publicado no JORAM, III Série, n.º 7, de 2 de Abril de 2007, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a actividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não na associação sindical signatária.
- b) aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

Artigo 2.º

O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto à tabela salarial, desde 1 de Janeiro de 2007.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 17 de Abril de 2007. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Portaria n.º 18/RE/2007

Aprova o Regulamento de Extensão do Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação dos Industriais e Exportadores de Bordados e Tapeçarias da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçarias, Têxteis e Artesanato da Região Autónoma da Madeira - Para o Sector da Indústria de Bordados e Tapeçarias da Madeira - Revisão da Tabela Salarial e Outras.

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 7, de 2 de Abril de 2007, foi publicada a Convenção Colectiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao sector e tendo em vista o objectivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

Cumprido o disposto no n.º 1, do art.º 576.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, mediante a publicação do competente Projecto no JORAM, n.º 7, III Série, de 2 de Abril de 2007, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados;

Manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei nº 294/78, de 22 de Setembro, do art.º 4.º da Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto e do n.º 1 do art.º 4.º do Decreto Legislativo Regional n.º 3/2004/M, de 18 de Março, e nos termos previstos no art.º 575.º e do n.º 1 do art.º 576.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação dos Industriais e Exportadores de Bordados e Tapeçarias da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçarias, Têxteis e Artesanato da Região Autónoma da Madeira - Para o Sector da Indústria de Bordados e Tapeçarias da Madeira - Revisão da Tabela Salarial e Outras, publicado no JORAM, III Série, n.º 7, de 2 de Abril de 2007, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a actividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não na associação sindical signatária.
- b) aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

Artigo 2.º

O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto à tabela salarial, desde 1 de Janeiro de 2007.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 17 de Abril de 2007. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Portaria n.º 19/RE/2007

Aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a ACIF - Associação Comercial e Industrial do Funchal, a ETP/RAM - Associação Portuária da Madeira - Empresa de Trabalho Portuário, o Sindicato dos Trabalhadores Portuários da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Estivadores Marítimos do Arquipélago da Madeira - Revisão Salarial e Outras.

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 7, de 2 de Abril de 2007, foi publicada a Convenção Colectiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao sector e tendo em vista o objectivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

Cumprido o disposto no n.º 1, do art.º 576.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, mediante a publicação do competente Projecto no JORAM, n.º 7, III Série, de 2 de Abril de 2007, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados;

Manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei nº 294/78, de 22 de Setembro, do art.º 4.º da Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto e do n.º 1 do art.º 4.º do Decreto Legislativo Regional n.º 3/2004/M, de 18 de Março, e nos termos previstos no art.º 575.º e do n.º 1 do art.º 576.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do CCT entre a ACIF - Associação Comercial e Industrial do Funchal, a ETP/RAM - Associação Portuária da Madeira - Empresa de Trabalho Portuário, o Sindicato dos Trabalhadores Portuários da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Estivadores Marítimos do Arquipélago da Madeira - Revisão Salarial e Outras, publicado no JORAM, III Série, n.º 7, de 2 de Abril de 2007, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados nas associações de empregadores outorgantes, que prossigam a actividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não nas associações sindicais signatárias.
- b) aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais signatárias, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes.

Artigo 2.º

O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto às tabelas salariais, desde 1 de Janeiro de 2007.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 17 de Abril de 2007. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Portaria n.º 20/RE/2007

Aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a ANIL - Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e Várias Organizações Cooperativas de Produtores de Leite e o Sind. dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras - Alteração Salarial e Outras.

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 7, de 2 de Abril de 2007, foi publicada a Convenção Colectiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao sector e tendo em vista o objectivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

Cumprido o disposto no n.º 1, do art.º 576.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, mediante a publicação do competente Projecto no JORAM, n.º 7, III Série, de 2 de Abril de 2007, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados;

Manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, do art.º 4.º da Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto e do n.º 1 do art.º 4.º do Decreto Legislativo Regional n.º 3/2004/M, de 18 de Março, e nos termos previstos no art.º 575.º e do n.º 1 do art.º 576.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do CCT entre a ANIL - Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e Várias Organizações Cooperativas de Produtores de Leite e o Sind. dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras-Alteração Salarial e Outras, publicado no JORAM, III Série, n.º 7, de 2 de Abril de 2007, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados nas associações de empregadores outorgantes, que prossigam a actividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não na associação sindical signatária.
- b) aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes.

Artigo 2.º

O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto à tabela salarial, desde 1 de Janeiro de 2007.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 17 de Abril de 2007. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Aviso de Projecto de Portaria que aprova o Regulamento de Extensão do Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas - Revisão Salarial.

Nos termos e para os efeitos dos artigos 576.º do Código do Trabalho, e 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 4.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional dos Recursos Humanos, a eventual emissão de uma Portaria que aprova o Regulamento de Extensão do

Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas - Revisão Salarial, publicado neste JORAM .

Nos termos legais, podem os interessados, nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou colectivas, que possam ser, ainda que indirectamente, afectadas pela emissão do referido Regulamento de Extensão.

Assim para os devidos efeitos se publica o projecto de portaria e a respectiva nota justificativa:

Nota Justificativa

No JORAM III Série n.º 8 de 17 de Abril de 2007, é publicada a Convenção Colectiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao sector e tendo em vista o objectivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

PROJECTO DE PORTARIA QUE APROVA O REGULAMENTO DE EXTENSÃO DO CONTRATO COLECTIVO DE TRABALHO ENTRE A ASSOCIAÇÃO COMERCIAL E INDUSTRIAL DO FUNCHAL - CÂMARA DE COMÉRCIO E INDÚSTRIA DA MADEIRA E O SINDICATO DAS INDÚSTRIAS ELÉCTRICAS DO SULE ILHAS - REVISÃO SALARIAL.

Ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, do art.º 4.º da Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto e do n.º 1 do art.º 4.º do Decreto Legislativo Regional n.º 3/2004/M, de 18 de Março, e nos termos previstos no art.º 575.º e do n.º 1 do art.º 576.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas - Revisão Salarial, publicado no JORAM III Série, n.º 8 de 17 de Abril de 2007, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a actividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não na associação sindical signatária.
- b) aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

Artigo 2.º

O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto à tabela salarial desde 1 de Janeiro de 2007.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 16 de Abril de 2007. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Aviso de Projecto de Portaria que aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a AEEP - Assoc. dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e o SINAPE - Sind. Nacional dos Profissionais da Educação - Revisão Global.

Nos termos e para os efeitos dos artigos 576.º do Código do Trabalho, e 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 4.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional dos Recursos Humanos, a eventual emissão de uma Portaria que aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a AEEP - Assoc. dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e o SINAPE - Sind. Nacional dos Profissionais da Educação - Revisão Global, publicado no BTE 1.ª Série, n.º 11 de 22 de Março de 2007, e transcrito neste Jornal Oficial.

Nos termos legais, podem os interessados, nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou colectivas, que possam ser, ainda que indirectamente, afectadas pela emissão do referido Regulamento de Extensão.

Assim para os devidos efeitos se publica o projecto de portaria e a respectiva nota justificativa:

Nota Justificativa

Na 1.ª Série do Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 11 de 22 de Março de 2007, foi publicada a Convenção Colectiva de Trabalho referida em epígrafe que é transcrita neste JORAM.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao sector e tendo em vista o objectivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

PROJECTO DE PORTARIA QUE APROVAO REGULAMENTO DE EXTENSÃO DO CCT ENTRE A AEEP - ASSOC. DOS ESTABELECIMENTOS DE ENSINO PARTICULAR E COOPERATIVO E O SINAPE - SIND. NACIONAL DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO - REVISÃO GLOBAL.

Ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, do art.º 4.º da Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto e do n.º 1 do art.º 4.º do Decreto Legislativo Regional n.º 3/2004/M, de 18 de Março, e nos termos previstos no art.º 575.º e do n.º 1 do art.º 576.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do CCT entre a AEEP - Assoc. dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e o SINAPE - Sind. Nacional dos Profissionais da Educação - Revisão Global, publicado no BTE 1.ª Série, n.º 11 de 22 de Março de 2007, e transcrito neste JORAM, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a actividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não na associação sindical signatária.
- aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

Artigo 2.º

O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto às tabelas salariais desde 1 de Setembro de 2006.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 16 de Abril de 2007. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Convenções Colectivas de Trabalho:

Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas - Revisão Salarial.

Artigo 1.º - Entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira, por um lado e, por outro, o Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas, é revisto o CCT para Sector do Material Eléctrico, publicado na III Série do JORAM, n.º 13, de 4 de Julho de 2005, última revisão publicada no JORAM III Série n.º 10 de 17 Julho de 2006.

Artigo 2.º - A revisão é como se segue:

Cláusula 1.ª

(Área e Âmbito)

O presente Contrato Colectivo de Trabalho obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira, que na Região Autónoma da Madeira possuam oficinas de reparação e montagem de aparelhos eléctricos e/ou electrónicos, ou se dediquem ao seu comércio e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas.

Cláusula 2.^a**(Vigência e Processo de Denúncia)**

- 1 - Mantém a redacção em vigor.
- 2 - Porém, a Tabela Salarial vigorará por um período de doze meses e produz efeitos a um de Janeiro do corrente ano.
- 3 - Mantém a redacção em vigor.
- 4 - Mantém a redacção em vigor.
- 5 - Mantém a redacção em vigor.
- 6 - Mantém a redacção em vigor.
- 7 - Mantém a redacção em vigor.

Cláusula 22.^a**(Subsídio de Refeição)**

Os trabalhadores abrangidos por este contrato, têm direito a um subsídio de refeição, por cada dia de trabalho efectivamente prestado, no valor de € 5,85 (cinco euros e oitenta e cinco cêntimos).

ANEXO II**TABELA SALARIAL**

Categorias	Salário
Engenheiro	€ 851,22
Encarregado	€ 667,44
Oficial	€ 627,64
Pré-Oficial do 3.º Ano	€ 505,49
Pré-Oficial do 2.º Ano	€ 461,88
Pré-Oficial do 1.º Ano	€ 435,15
Ajudante	€ 411,06 a)
Aprendiz	€ 411,06 a)

a) Salário mínimo Regional

Artigo 3.º - Os Outorgantes declaram que estimam que estão abrangidos pelo presente Contrato Colectivo de Trabalho 27 empregadores e 35 trabalhadores.

Funchal, 27 de Fevereiro de 2007.

Pela Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira

Rodrigo Cardoso - Mandatário

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas.

José Agostinho Ramos - Mandatário
 Nelson Gonçalves de Sousa - Mandatário
 Maria José Gomes AFonseca - Mandatária

Depositado em 13 de Abril de 2007, a fl.ºs 30 verso do livro n.º 2, com o n.º 15/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a AEEP - Assoc. dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e o SINAPE - Sind. Nacional dos Profissionais da Educação - Revisão Global.
CAPÍTULO I**Disposições gerais**

Artigo 1.º

Âmbito

1 - O presente contrato colectivo de trabalho (CCT) é aplicável, em todo o território nacional, aos contratos de trabalho celebrados entre os estabelecimentos de ensino particular e cooperativo, representados pela Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo (AEEP), e os trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes, abrangendo 553 empregadores e 14 974 trabalhadores.

2 - Entende-se por estabelecimento de ensino particular e cooperativo a instituição criada por pessoas singulares ou colectivas, privadas ou cooperativas, em que se ministre ensino colectivo a mais de cinco crianças com 3 ou mais anos.

Artigo 2.º

Âmbito temporal

1 - O presente CCT terá o seu início de vigência cinco dias após a sua publicação no Boletim do Trabalho Emprego e vigorará pelo prazo mínimo de dois anos.

2 - As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência mínima de um ano e serão revistas anualmente, produzindo efeitos a 1 de Setembro de 2006.

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

4 - No caso de não haver denúncia, o CCT vigorará automaticamente por iguais períodos até ser denunciado, mantendo-se a convenção em vigor até ser substituída por outra.

Artigo 3.º

Manutenção de regalias

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

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Artigo 4.º

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir, na íntegra, o presente contrato 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 intuições de previdência;
- c) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria profissional;
- d) Prestar aos organismos competentes, nomeadamente departamentos oficiais e associações sindicais, todos os elementos relativos ao cumprimento do presente contrato;
- e) Instalar os seus trabalhadores em boas condições de higiene e segurança;
- f) Dispensar das actividades profissionais os trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais, quando no exercício de funções inerentes a estas qualidades, dentro dos limites previstos na lei;
- g) Proporcionar, sem prejuízo do normal funcionamento do estabelecimento, o acesso a cursos de formação profissional, nos termos da lei geral, e a reciclagem e ou aperfeiçoamento que sejam considerados de reconhecido interesse pela direcção pedagógica;
- h) Proporcionar aos trabalhadores o apoio técnico, material e documental necessário ao exercício da sua actividade;
- i) Passar ao trabalhador, a pedido deste e em 10 dias úteis, certificados de tempo de serviço conforme a legislação em vigor;
- j) Cumprir as normas de saúde, higiene e segurança no trabalho aplicáveis.

Artigo 5.º

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as obrigações emergentes deste contrato;
- b) Exercer, com competência, zelo e dedicação, as funções que lhes sejam confiadas;
- c) Acompanhar, com interesse, os que ingressam na profissão, designadamente no caso dos trabalhadores com actividades pedagógicas, bem como assistir a aulas e salas de estudo dadas por aqueles, sem agravamento do período normal de trabalho;
- d) Prestar informações, oralmente ou por escrito, sobre alunos, segundo o que for definido no órgão pedagógico da escola;
- e) Prestar informações, oralmente ou por escrito, desde que solicitadas, acerca dos cursos de formação, reciclagem e ou de aperfeiçoamento referidos na alínea f) do artigo 4.º, até 30 dias após o termo do respectivo curso;
- f) Abster-se de aconselhar ou, por qualquer forma, dar parecer aos alunos do estabelecimento relativamente à hipótese de uma eventual transferência dos alunos;
- g) Proceder a um exame médico anual, utilizando para isso o tempo obrigatório cedido pela entidade patronal a apresentar a respectiva prova;
- h) Cumprir as normas de saúde, higiene e segurança no trabalho aplicáveis;

- i) Abster-se de atender particularmente alunos que nesse ano se encontrem matriculados no estabelecimento, no que respeita aos psicólogos;
- j) Zelar pela preservação e uso adequado das instalações e equipamentos;
- l) Colaborar com todos os intervenientes no processo educativo favorecendo a criação e o desenvolvimento de relações de respeito mútuo, especialmente entre docentes, alunos, encarregados de educação e pessoal não docente;
- m) Participar empenhadamente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

Artigo 6.º

Deveres profissionais específicos dos docentes

1 - São deveres profissionais específicos dos docentes:

- a) Gerir o processo de ensino/aprendizagem no âmbito dos programas definidos e das directivas emanadas do órgão de direcção pedagógica do estabelecimento;
- b) Aceitar até ao fim do ano escolar e sempre sem agravamento do horário normal de trabalho os serviços de aulas ou exames que tenham deixado de ser assegurados por elementos do corpo docente impedidos deste facto em serviço oficial ou sindical, mesmo referentes a turmas que hajam leccionado;
- c) Aceitar a nomeação para serviço de exames, segundo a legislação aplicável;
- d) Acompanhar, dentro do seu horário, a título de assistência pedagógica, os seus alunos em exames oficiais;
- e) Assistir a quaisquer reuniões escolares marcadas pelas direcção do estabelecimento, desde que a marcação não colida com obrigação inadiáveis, quer legitimamente assumidas pelos trabalhadores enquanto professores quer resultantes da participação em organismos sindicais e instituições de previdência ou que consistam no cumprimento de deveres cívicos;
- f) Aceitar, sem prejuízo do seu horário de trabalho, o desempenho de funções em estruturas de apoio educativo, bem como tarefas relacionadas com a organização da actividade escolar;
- g) Participar por escrito, em cada ano lectivo, à entidade respectiva, a pretensão de leccionar particularmente alunos que estejam ou hajam estado, nesse mesmo ano, matriculados no estabelecimento e abster-se de leccionar particularmente os seus próprios alunos.

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

Artigo 7.º

Garantias dos trabalhadores

É vedado à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas;

- c) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo quando a transferência não causar ao trabalhador prejuízo sério ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento, devendo nestes casos a entidade patronal custear sempre as despesas feitas pelo trabalhador que sejam directamente impostas pela transferência;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada;
- e) Impedir a eficaz actuação dos delegados sindicais ou membros das comissões de trabalhadores que seja exercida dentro dos limites estabelecidos neste contrato e na legislação geral competente, designadamente o direito de afixar no interior do estabelecimento e em local apropriado para o efeito, reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição;
- f) Impedir a presença, no estabelecimento, dos trabalhadores investidos de funções sindicais em reuniões de cuja realização haja sido previamente avisada;
- g) Baixar a categoria profissional aos seus trabalhadores;
- h) Forçar qualquer trabalhador a cometer actos contrários à sua deontologia profissional;
- i) Faltar ao pagamento pontual das remunerações, na forma devida;
- j) Lesar os interesses patrimoniais do trabalhador;
- l) Ofender a honra e dignidade do trabalhador;
- m) Advertir, admoestar ou censurar em público qualquer trabalhador, em especial perante alunos e respectivos familiares;
- n) Interferir em quaisquer aspectos de actividade pedagógica, sem prejuízo da orientação e verificação que competem à direcção pedagógica respectiva;
- o) Impor a obrigação de leccionar 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, ainda que apenas em parte, à mesma entidade patronal, singular ou colectiva.

Artigo 7.º - A

Formação profissional

1 - O direito individual à formação vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil.

2 - No ano da contratação, o trabalhador tem direito à formação após seis meses de duração do contrato, devendo o número de horas ser proporcional àquela duração.

3 - A formação deve abranger, em cada ano, pelo menos 10% dos trabalhadores com contrato sem termo.

4 - Todos os trabalhadores têm direito a trinta e cinco horas de formação profissional certificada a partir de 2006.

5 - Os trabalhadores contratados a termo tem direito a formação após seis meses de duração, inicial ou renovada, do contrato, de acordo com os seguintes limites:

- a) Se o contrato durar menos de um ano, a formação corresponde a um número de horas igual a 1% do período normal de trabalho;

- b) Se o contrato durar entre um e três anos, a formação corresponde a um número de horas igual a 2% do período normal de trabalho;
- c) Se o contrato durar mais de três anos, a formação corresponde a um número de horas igual a 3% do período normal de trabalho.

6 - Sempre que haja interesse para o estabelecimento de ensino e para o trabalhador, pode ocorrer a antecipação, até ao máximo de três anos, do número de horas anuais de formação, nomeadamente nos casos em que a entidade patronal proporcione formação inicial ao trabalhador para adaptação ao posto de trabalho.

7 - Os trabalhadores contratados a tempo parcial têm direito a formação, devendo o número de horas ser proporcional ao respectivo período normal de trabalho semanal.

8 - Os trabalhadores podem frequentar, por iniciativa sua, acções de formação desde que tal seja previamente acordado com a entidade patronal.

9 - As acções de formação proporcionadas pela entidade patronal deverão constar do plano anual de actividades do estabelecimento de ensino, salvo em casos devidamente justificados.

10 - Às acções de formação profissionais proporcionadas pela entidade patronal é aplicável:

- a) O regime de trabalho suplementar na parte em que excedam as horas previstas no artigo 16.º, n.ºs 6 e 7;
- b) O regime das deslocações com regresso diário à residência e deslocações sem regresso diário à residência, previsto no artigo 31.º.

11 - O incumprimento do disposto nos n.ºs 1 e 2 confere ao trabalhador o direito ao pagamento da formação realizada por sua iniciativa mediante a apresentação de comprovativos passados em nome da entidade patronal.

CAPÍTULO III

Admissão e carreiras profissionais

Artigo 8.º

Profissões, categorias profissionais e promoção

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

2 - A pedido das associações sindicais ou patronal, dos trabalhadores ou entidades patronais interessadas ou ainda officiosamente poderá a comissão constituída nos termos do artigo 68.º criar novas profissões ou categorias profissionais, as quais farão parte integrante da presente convenção após publicação no Boletim do Trabalho e Emprego.

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

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

Artigo 9.º

Período experimental

1 - A admissão dos trabalhadores considera-se feita a título experimental pelos períodos e nos termos previstos na lei.

2 - Para estes efeitos, considera-se que os trabalhadores com funções pedagógicas exercem um cargo de elevado grau de responsabilidade e especial confiança, pelo que o seu período experimental poderá ser elevado até 180 dias.

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

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

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

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

7 - Nos contratos de trabalho a termo, a duração do período experimental é de 30 ou 15 dias, consoante o contrato tenha duração igual ou superior a seis meses ou duração inferior a seis meses.

8 - Para os contratos a termo incerto, cuja duração se preveja não vir a ser superior a seis meses, o período experimental é de 15 dias.

Artigo 10.º

Contrato a termo

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

2 - Será considerada nula e de nenhum efeito, por iludir as disposições dos contratos sem termo, a celebração de contratos a termo, entre as entidades patronais e trabalhadores sujeitos ao presente contrato, se forem celebrados com trabalhadores que anteriormente estivessem vinculados à mesma entidade patronal através de contrato por tempo indeterminado.

3 - 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, não podendo ser inferior a um período de seis meses.

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

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

- a) Elementos de identificação de ambas as partes;
- b) Actividade 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 existia;
- g) Indicação do termo estipulado e do respectivo motivo justificativo;
- h) Data da celebração.

6 - 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 patronal comunicar por escrito ao trabalhador a sua caducidade.

7 - 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.

8 - 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.

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

- a) Substituição temporária de trabalhador;
- b) Actividades sazonais;
- c) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro.

10 - 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 trabalho

Artigo 11.º

Período normal de trabalho para os trabalhadores com funções docentes

1 - O período normal de trabalho dos docentes é de trinta e cinco horas semanais sem prejuízo das reuniões trimestrais com os encarregados de educação.

2 - O período normal de trabalho dos docentes integra uma componente lectiva e uma componente não lectiva, onde se incluem as reuniões de avaliação e o serviço de exames, nos termos dos artigos seguintes.

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

4 - A garantia assegurada no número anterior poderá ser reduzida quanto aos professores com número de horas de trabalho lectivo semanal superior aos mínimos dos períodos normais definidos no artigo 11.º - A, mas o período normal de trabalho lectivo semanal não poderá ser inferior a este limite.

5 - Quando não for possível assegurar a um docente o período de trabalho lectivo semanal que tivera no ano anterior, em consequência de alteração de currículo ou diminuição do tempo de docência de uma disciplina e diminuição comprovada do número de alunos que determine a redução do número de turmas, poderá o contrato ser convertido em contrato a tempo parcial enquanto se mantiver o facto que deu origem à diminuição, com o acordo do docente e depois de esgotado o recurso ao n.º 2 de artigo 14.º.

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

Artigo 11.º - A

Componente lectiva

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

- a) Educador de infância - vinte e cinco horas de trabalho lectivo;
- b) Professor do 1.º ciclo dos ensinos básico - vinte e cinco horas de trabalho lectivo;
- c) Professor dos 2.º e 3.º ciclos dos ensinos básico e secundário e nos estabelecimentos de ensino de línguas - vinte e duas a vinte e cinco horas de trabalho lectivo;
- d) Professor e educador de infância de educação e ensino especial - vinte e duas horas de trabalho lectivo;
- e) Professor de estabelecimento de ensino de línguas e professor de cursos extracurriculares - vinte e duas horas de aulas, sendo o valor de retribuição/hora encontrado segundo a fórmula seguinte:

$$(14 \times \text{retribuição mensal}) / (52 \times \text{horário semanal})$$

2 - Por acordo das partes, o período normal de trabalho lectivo semanal dos docentes dos 2.º e 3.º ciclos dos ensinos básico e secundário pode ser elevado até trinta e três horas de trabalho lectivo, sendo a retribuição calculada multiplicando o número de horas lectivas pelo valor hora semanal.

3 - Os docentes dos 2.º e 3.º ciclos dos ensinos básico e secundário não poderão ter um horário lectivo superior a trinta e três horas, ainda que leccionem em mais de um estabelecimento de ensino.

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

5 - No caso dos docentes que leccionam em cursos profissionais, a componente lectiva do período normal de trabalho prevista no n.º 1 poderá corresponder a uma média anual, desde que não exceda, em momento nenhum, as trinta e três horas lectivas semanais e seja assegurada a retribuição mensal fixa correspondente à componente lectiva acordada.

Artigo 11.º - B

Organização da componente não lectiva

1 - A componente não lectiva corresponde à diferença entre as trinta e cinco horas semanais e a duração da componente lectiva.

2 - A componente não lectiva abrange a realização de trabalho a nível individual e a prestação de trabalho a nível do estabelecimento de ensino.

3 - O trabalho a nível individual compreende:

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

4 - O trabalho a nível de estabelecimento de ensino pode incluir a realização de quaisquer trabalhos ou actividades indicados pelo estabelecimento com o objectivo de contribuir para a concretização do seu projecto educativo, tais como:

- a) Actividades de apoio educativo;
- b) Actividades de complemento e enriquecimento do currículo;
- c) Actividades de reforço das aprendizagens;
- d) Actividades de acompanhamento de alunos motivado pela ausência do respectivo docente;
- e) Actividades de informação e orientação educacional dos alunos;
- f) Reuniões com encarregados de educação;
- g) Reuniões, colóquios ou conferências que tenham a aprovação do estabelecimento de ensino;
- h) Acções de formação aprovadas pela direcção do estabelecimento de ensino.

5 - O trabalho a nível de estabelecimento é prestado neste sempre que existam condições físicas adequadas.

6 - A organização e estruturação da componente não lectiva, salvo o trabalho a nível individual, são da responsabilidade da direcção pedagógica, tendo em conta a realização do projecto educativo do estabelecimento de ensino.

7 - O trabalho a nível individual não pode ser inferior a 50% da componente não lectiva.

Artigo 11.º - C

Componente não lectiva dos docentes com horário incompleto

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

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

$$Cnli = \frac{HaxCnl}{Hn}$$

em que as variáveis têm o seguinte significado:

Cnli = componente não lectiva incompleta a determinar;
Ha = horário incompleto atribuído ao docente;
Cnl = número de horas da componente não lectiva do horário completo;
Hn = número de horas lectivas semanais normais do horário completo.

Artigo 12.º

Redução do horário lectivo dos docentes com funções especiais

1 - Quando nos estabelecimentos de ensino aos professores sejam distribuídas funções de directores de turma, delegados de grupo ou disciplina ou outras funções de coordenação pedagógica, os respectivos horários serão reduzidos no mínimo de duas horas.

2 - No caso da aplicação do novo desenho curricular dos ensinos básico e secundário, as reduções previstas no número anterior corresponderão a dois períodos de quarenta e cinco minutos ou um de noventa minutos.

3 - As horas referidas no n.º 1 fazem sempre parte do horário de trabalho lectivo normal, não podendo ser consideradas como extraordinárias se este exceder o limite de vinte e duas horas previsto no artigo 11.º - A.

Artigo 13.º

Período normal de trabalho dos outros trabalhadores

1 - Para os trabalhadores não abrangidos pelos artigos 11.º - A e 12.º é o seguinte o período normal de trabalho semanal:

- Psicólogos - trinta e cinco horas, sendo vinte e três de atendimento directo. Por atendimento directo entende-se todas as actividades com as crianças, os pais e os técnicos que se destinam à observação, diagnóstico, aconselhamento e terapia. As restantes doze horas destinam-se à preparação das actividades de intervenção psicológica, bem como à formação contínua e actualização científica do psicólogo. Este trabalho poderá, por acordo, ser prestado fora do estabelecimento;
- Fisioterapeuta, terapeuta da fala e terapeuta ocupacional - no ensino normal, trinta horas de atendimento directo e cinco horas destinadas a reuniões de coordenação do programação de trabalho; na educação e ensino especial, vinte e duas horas de atendimento directo e treze horas destinadas a reuniões e a programação de trabalho;
- Assistente social - trinta e cinco horas, sendo vinte e sete horas de atendimento directo e oito horas destinadas ao estudo, análise e diagnóstico e preparação de actividades, bem como à formação contínua e actualização;
- Auxiliar pedagógico do ensino especial - trinta e cinco horas, sendo vinte e cinco de trabalho directo com crianças mais dez horas de preparação de actividades, reuniões e contacto com os encarregados de educação;
- Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação - trinta e cinco horas, sendo trinta horas de trabalho directo com os utentes mais cinco horas de preparação de actividades, reuniões e contactos com encarregados de educação;
- Enfermeiros - trinta e cinco horas;
- Monitor/formador de reabilitação profissional:

- Monitor/formador auxiliar - trinta e cinco horas semanais, sendo trinta e duas horas directas e três horas para preparação de trabalhos práticos e técnicos;
- Monitor/formador principal - trinta e cinco horas semanais, sendo trinta horas de trabalho directo e cinco horas para preparação de material técnico, pedagógico, construção de planos de sessão, aulas teóricas e avaliação dos formandos;
- Monitor/formador especialista - trinta e cinco horas semanais, sendo vinte e cinco horas de trabalho directo e as restantes dez horas para preparação de material técnico, pedagógico, construção de planos de sessão, aulas teóricas, avaliação dos formandos e trabalho de investigação e coordenação;
- Restantes trabalhadores - trinta e oito horas.

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

3 - O período de trabalho diário dos empregados de escritório não poderá iniciar-se antes das 8 horas nem terminar depois das 24 horas.

4 - Para os motoristas e vigilantes adstritos ao serviço de transportes de alunos poderá ser ajustado um horário móvel entre cada trabalhador e a entidade patronal respectiva, segundo as necessidades do estabelecimento. Os vigilantes adstritos aos transportes têm um horário idêntico aos motoristas, sem prejuízo do previsto na alínea h) do n.º 1.

Artigo 13.º -A

Fixação do horário de trabalho

1 - Compete à entidade patronal estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos da lei e do presente contrato.

2 - Na elaboração dos horários de trabalho devem ser ponderados as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3 - A entidade patronal deverá desenvolver os horários de trabalho em cinco dias semanais, entre segunda-feira e sexta-feira, sem prejuízo do disposto no artigo 21.º.

4 - A entidade patronal fica obrigada a elaborar e a afixar anualmente, em local acessível, o mapa de horário de trabalho.

Artigo 14.º

Regras quanto à elaboração do horário lectivo dos docentes

1 - Uma vez atribuído, o horário lectivo considera-se em vigor dentro das horas por ele ocupadas até à conclusão do ano escolar e só por acordo entre o professor e a direcção do estabelecimento ou por determinação do Ministério da Educação poderão ser feitas alterações que se repercutam nas horas de serviço lectivo do docente.

2 - Se se verificarem alterações que se repercutam no horário lectivo e daí resultar diminuição do número de horas de trabalho lectivo, o professor deverá completar as suas horas de serviço lectivo mediante desempenho de outras actividades a acordar com a direcção do estabelecimento, nos termos previstos no n.º 6 do artigo 11.º.

3 - A organização do horário dos professores será a que resultar da elaboração dos horários das aulas, tendo-se em conta os interesses dos alunos, as exigências do ensino, as disposições legais aplicáveis, o número de programas a leccionar e a consulta aos professores nos casos de horário incompleto.

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

5 - Os horários lectivos dos docentes podem ser organizados de forma flexível, de acordo com o projecto curricular de cada escola, tendo por referência o tempo lectivo de noventa minutos, que poderá corresponder a dois períodos lectivos de quarenta e cinco minutos.

6 - Para conversão do horário lectivo semanal dos docentes dos 2.º e 3.º ciclos dos ensinos básico e secundário em blocos lectivos de noventa minutos será utilizada a seguinte tabela:

Horário lectivo - (Artigo 11.º - A, n.º 1, alínea c))	Blocos de noventa minutos		
	Tempos lectivos	Tempos lectivos e para outras actividades	Tempos para outras actividades
Vinte e cinco horas ...	12,5	1,5	1
Vinte e quatro horas ...	12	1	1
Vinte e três horas	11,5	1	1
Vinte e duas horas	11	1	1
Vinte e uma horas	10,5	1	1
Vinte horas	10	1	1
Dezanove horas	9,5	1	1
Dezoito horas	9	1	1
Dezassete horas	8,5	0,5	1
Dezasseis horas	8	0,5	1
Quinze horas	7,5	0,5	1
Menos de quinze horas	Horas lectivas/2	0,5	1

7 - O tempo para outras actividades referido na tabela do número anterior será utilizado no desenvolvimento de actividades de coordenação pedagógica, de enriquecimento curricular e de apoio a outros docentes ou a alunos.

Artigo 14.º - A

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 colectiva 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.

Artigo 14.º - B

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 e 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 duração máxima do período normal de trabalho admitida para o contrato a tempo parcial.

4 - O trabalhador a tempo parcial pode passar a trabalhar 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 actividade profissional em outras empresas ou instituições.

Artigo 15.º

Intervalos de descanso

1 - Nenhum período de trabalho consecutivo poderá exceder cinco horas de trabalho.

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

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

Artigo 16.º

Trabalho suplementar

1 - Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis se recorrerá ao trabalho suplementar.

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

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

4 - A entidade patronal fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar e desde que não existam transportes colectivos habituais.

5 - Sempre que a prestação de trabalho suplementar obrigue o trabalhador a tomar qualquer refeição fora da sua residência, a entidade patronal deve assegurar o seu fornecimento ou o respectivo custo.

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

oito horas de formação, a ministrar em dia de descanso semanal complementar.

Artigo 17.º

Trabalho suplementar em dias de descanso semanal ou feriados

1 - O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados dá direito ao trabalhador a um dia de descanso completo, num dos três dias úteis seguintes à sua escolha.

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

Artigo 18.º

Trabalho nocturno

1 - Considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 do dia imediato.

2 - Considera-se também trabalho nocturno o prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno.

Artigo 19.º

Substituição de trabalhadores

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

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

Artigo 20.º

Efeitos da substituição

1 - Sempre que um trabalhador não docente substitua outro de categoria superior à sua para além de 15 dias, salvo em caso de férias de duração superior a este período, terá direito à retribuição que à categoria mais elevada corresponder durante o período dessa substituição.

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

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

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

Artigo 21.º

Descanso semanal

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

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

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

Artigo 22.º

Férias - Princípios gerais

1 - Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2 - O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

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

4 - Os períodos de férias não gozadas por motivo de cessação de contrato de trabalho contam sempre 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 civil da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

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, mediante acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

10 - É vedado à entidade patronal interromper as férias do trabalhador contra a sua vontade depois que este as tenha iniciado, excepto quando exigências imperiosas do estabelecimento o determinarem, caso em que o trabalhador terá direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

11 - Em caso de interrupção de férias, a entidade patronal 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 respectivo período.

13 - No caso de o trabalhador adoecer ou entrar em período de licença de maternidade durante o período de gozo

de férias, serão as mesmas suspensas, desde que o estabelecimento de ensino seja, logo que possível, informado do facto, prosseguindo logo após o impedimento o gozo dos dias de férias compreendidos naquele período, cabendo à entidade patronal na falta de acordo a marcação dos dias de férias não gozados.

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

15 - A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

16 - Para efeitos do número anterior são equiparados às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

17 - Quando no ano a que as férias se reportam o trabalhador não completou 12 meses de contrato, quer por ter sido admitido quer por ter havido rescisão ou suspensão do contrato, o trabalhador não tem direito aos dias de férias previstos no n.º 15.

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

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

20 - No caso dos trabalhadores com funções pedagógicas, na falta de acordo quanto à marcação das férias, a época de férias deverá ser estabelecida no período compreendido entre a conclusão do processo de avaliação final dos alunos e o início do ano escolar e, se necessário, até 25% nos períodos de Natal, Carnaval e Páscoa.

Artigo 23.º

Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

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

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

Artigo 24.º

Impedimentos prolongados

1 - Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador que se prolongue por mais de um mês, nomeadamente o serviço militar ou serviço cívico substitutivo, doença ou acidente.

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

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

Artigo 25.º

Férias e impedimentos prolongados

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

2 - No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito às férias nos mesmos termos previstos para o ano de admissão.

3 - No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorridos seis meses sobre a cessação do impedimento prolongado ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente.

4 - Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

Artigo 26.º

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 de Dezembro;
8 de Dezembro; e
25 de Dezembro.

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

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

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

Artigo 27.º

Licença sem retribuição

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

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

3 - Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos, 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 à segurança social os respectivos descontos serão, durante a licença, da sua exclusiva responsabilidade.

4 - Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal.

5 - O trabalhador tem direito a licenças sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob a responsabilidade de uma 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 frequência de cursos ministrados em estabelecimentos de ensino.

6 - A entidade patronal pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes condições:

- Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim nos últimos 24 meses;
- Quando a antiguidade do trabalhador no estabelecimento de ensino seja inferior a três anos;
- Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com uma antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;
- Quando, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção ou chefia ou quadros de pessoal altamente qualificado, não seja possível a substituição dos mesmos durante o período de licença, em prejuízo sério para o funcionamento do estabelecimento de ensino.

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

Artigo 28.º

Faltas - Definição

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

2 - No caso de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados contando-se estas ausências como faltas na medida em que se perfizerem um ou mais períodos normais diários de trabalho.

3 - Relativamente aos trabalhadores docentes dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico, do ensino secundário e de cursos extracurriculares será tido como um dia de falta a ausência ao serviço por quatro horas lectivas seguidas ou interpoladas, salvaguardando o disposto no n.º 2 do artigo 30.º.

4 - Exceptuam-se do disposto no número anterior os professores com horário incompleto, relativamente aos quais se contará um dia de falta quando o número de horas lectivas de ausência perfizer o resultado da divisão do número de horas lectivas semanais por cinco.

5 - Para efeitos do disposto no presente artigo, uma hora lectiva corresponde a um tempo lectivo de quarenta e cinco minutos e a falta a um tempo lectivo de noventa minutos corresponde a falta a duas horas lectivas.

6 - Em relação aos trabalhadores docentes são também consideradas faltas as provenientes da recusa de participação, sem fundamento, na frequência de cursos de aperfeiçoamento ou reciclagem, nos moldes que venham a ser regulamentados pelo Ministério da Educação e dentro do período em que essas acções venham a ocorrer.

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

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

9 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

Artigo 29.º

Faltas justificadas

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

- 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);
- 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 bisneto, por parentesco, afinidade ou adopção plena, irmãos consanguíneos ou por adopção plena e cunhados) ou de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
- As dadas durante 11 dias úteis consecutivos por ocasião do casamento do trabalhador;
- As dadas pelo tempo indispensável para prestar assistência inadiável, no caso de doença súbita ou grave do cônjuge, pais, filhos e outros parentes que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;
- d1) As dadas por um dia para acompanhamento de funerais das pessoas previstas nas alíneas b) e c), quando o funeral não tiver lugar nos dias de faltas resultantes daquelas alíneas;
- e) As dadas pelo tempo indispensável ao desempenho de funções em associações sindicais ou em quaisquer outros organismos legalmente reconhecidos que promovam a defesa dos interesses dos trabalhadores;
- f) As dadas para prestação de provas de exames em estabelecimentos de ensino, ao abrigo do estatuto do Trabalhador-Estudante;
- g) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, consulta médica marcada pelo sistema de saúde do trabalhador e devidamente justificada pela instituição, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- h) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho ou educando menor;
- i) As que resultem de motivo de força maior ou em caso fortuito, designadamente em consequência de cataclismo, inundação, tempestade, ou de qualquer outra situação extraordinária que seja impedida para a apresentação do trabalhador ao serviço;
- j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- k) As dadas nos dias em que o trabalhador doar sangue;
- l) As dadas ao abrigo do regime jurídico do voluntariado social.

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

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

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

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

6 - As faltas a serviço de exames e a reuniões de avaliação de alunos apenas podem ser justificadas por casamento do docente, por maternidade ou paternidade do docente, por falecimento de familiar directo do docente, por doença do docente, por acidente em serviço do docente, por isolamento profiláctico 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:

- As dadas nos casos previstos na alínea e), salvo disposição legal contrária ou tratando-se de faltas por membros da comissão de trabalhadores;
- As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- 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;
- As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

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

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

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

Artigo 30.º

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 infracção grave.

3 - Incorre em infracção disciplinar grave o trabalhador que:

- Faltar injustificadamente com a alegação de motivo ou justificação comprovadamente falsa;
- Faltar injustificadamente durante 5 dias consecutivos ou 10 interpolados no período de um ano.

4 - No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

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

CAPÍTULO VI

Deslocações

Artigo 31.º

Trabalhadores em regime de deslocação

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

- Deslocações dentro da localidade onde se situa o local de trabalho, ou para fora dessa localidade, desde que seja possível o regresso diário do trabalhador ao mesmo local;
- Deslocações para fora da localidade onde se situa o local de trabalho habitual para local que diste mais de 20 km, com alojamento nesse local;
- Deslocações para as Regiões Autónomas e estrangeiro.

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

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

- Pagará o transporte entre o local de trabalho e o local onde o trabalho se realize;
- Pagará o subsídio de refeição no montante de € 13,10, 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;
- Organizará o horário ao trabalhador de maneira que permita contar como tempo de serviço o tempo ocupado efectivamente por deslocações para fora da localidade que não digam respeito ao trajecto entre a sua residência e o estabelecimento.

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

- a) A um subsídio igual a 20% da retribuição diária por cada dia de deslocação;
- b) Ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento nos montantes a seguir indicados:

Pequeno-almoço	€ 3,45;
Almoço ou jantar	€ 13,10;
Dormida com pequeno-almoço	€ 34,65;
Diária completa	€ 56,05;
Ceia	€ 7,50;

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VII

Retribuições

Artigo 32.º

Retribuições mínimas

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

2 - Esta retribuição deverá ser paga no último dia do mês a que respeite.

3 - Em caso de dúvida, o enquadramento dos professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário será feito de acordo com os despachos em vigor no ensino oficial relativos às habilitações que constituem habilitação própria ou suficiente para os diferentes grupos e disciplinas.

4 - O enquadramento dos professores do ensino de línguas em cursos extracurriculares será feito para as categorias da tabela que referenciam estes cursos apenas quando pelas habilitações que possuam conjugados com o respectivo tempo de serviço não possam integrar-se em nenhuma das categorias superiores; consideram-se portadores de habilitações próprias para os efeitos acabados de referir os professores que, de acordo com o despacho em vigor para o ensino oficial, relativo às habilitações, possuam habilitação como tal considerada para os grupos dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário em que se integram as línguas que leccionam no curso extracurricular.

5 - Os professores de cursos extracurriculares que possuam as necessárias habilitações académicas e ou profissionais serão integrados na respectiva carreira de acordo com o tempo de serviço que possuam em igualdade de circunstâncias com os professores que ministram os cursos curriculares.

6 - Os professores de educação e ensino especial sem especialização e os educadores de infância de educação e ensino especial sem especialização são integrados na respectiva carreira de acordo com as habilitações académicas e profissionais e com o tempo de serviço que possuam em igualdade de circunstâncias com os professores e educadores de infância que ministram no ensino regular.

7 - Quando o horário lectivo dos docentes referidos na alínea c) do n.º 1 do artigo 11.º - A for superior a vinte e duas horas, e até às vinte e cinco horas, as horas que excedem as vinte e duas são pagas pelo valor hora semanal constante da respectiva tabela e nível.

8 - A retribuição mínima mensal dos trabalhadores com funções docentes é calculada multiplicando o número de horas lectivas semanais atribuídas pelo valor hora semanal da respectiva tabela.

Artigo 33.º

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:

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

3 - Para o cálculo da retribuição do dia útil, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição diária útil} = R_h \times (\text{período normal de trabalho semanal} / 5)$$

Artigo 34.º

Remunerações do trabalho suplementar

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

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

Artigo 35.º

Retribuição do trabalho nocturno

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

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

3 - O disposto no número anterior é aplicável às funções de direcção pedagógica exercidas em período nocturno.

Artigo 36.º

Subsídios - Generalidades

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

Artigo 37.º

Subsídios de refeição

1 - É atribuído a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato por cada dia de trabalho um subsídio de refeição no valor de € 4,10 quando pela entidade patronal não lhes seja fornecida refeição.

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

Artigo 38.º

Retribuição das férias

1 - A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2 - Aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção é devido um subsídio de férias de montante igual ao que receberia se estivesse em serviço efectivo.

3 - O referido subsídio deve ser pago até 15 dias antes do início das férias.

4 - O aumento da duração do período de férias não tem consequências no montante do subsídio de férias.

Artigo 39.º

Subsídio de Natal

1 - Aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato será devido subsídio de Natal a pagar até 15 de Dezembro de cada ano, equivalente à retribuição a que tiverem direito nesse mês.

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.

Artigo 40.º

Exercício de funções inerentes a diversas categorias

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

Artigo 41.º

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:

- € 155,05, para os trabalhadores docentes cujo vencimento seja igual ou superior a € 1023,25;
- € 139,90, para os trabalhadores não docentes dos níveis 1 a 9 da tabela O;
- € 94,25, para os restantes trabalhadores docentes;
- € 86,15, para os trabalhadores não docentes dos níveis 10 a 16 da tabela O e de 1 a 6 da tabela N;
- € 49,10, para os restantes trabalhadores não docentes.

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

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

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

Artigo 42.º

Carreiras profissionais

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

2 - A aquisição de grau superior ou equiparado que de acordo com a legislação em vigor determine uma reclassificação na carreira docente produz efeitos a partir do dia 1 do mês seguinte à data da sua conclusão, desde que o docente o comprove em tempo oportuno.

3 - A obtenção de qualificações para o exercício de outras funções educativas em domínio não directamente relacionado com o exercício em concreto da docência não determina a reclassificação dos educadores ou professores, excepto se a entidade patronal entender o contrário.

4 - Para efeitos da presente convenção aplicam-se as regras e os critérios de avaliação de desempenho previstos no anexo III.

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

6 - Caso no decorrer do ano lectivo seja aplicada ao trabalhador sanção disciplinar de multa ou de suspensão do trabalho com perda de retribuição ou despedimento com justa causa, considera-se que o serviço prestado nesse ano não conta para efeitos de progressão na carreira.

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

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

9 - A progressão nos diferentes níveis de vencimento produz efeitos a partir do dia 1 de Setembro seguinte à verificação das condições previstas nos números anteriores, salvo quando estas ocorrerem entre 1 de Setembro e 31 de Dezembro, caso em que a progressão retroage ao dia 1 de Setembro.

Artigo 43.º

Docentes em acumulação

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

2 - Os trabalhadores docentes em regime de acumulação não podem ser enquadrados nos níveis - A9, A10, A11, B8, B9, B10, D9, D10, D11, E8, E9, G6, G7, G8, H8.0, H8.1, H8.2, H8.3, L9, L10, L11 e M9, salvo se o contrário resultar do seu tempo de serviço.

Artigo 44.º

Profissionalização em exercício

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

2 - Por seu lado os docentes obrigam-se a exercer o seu direito à profissionalização quando o mesmo lhes seja facultado nos termos das disposições legais em vigor, salvo motivos impositivos devidamente comprovados.

3 - A participação em reuniões do conselho pedagógico, do conselho de docentes ou de outros órgãos relativos à profissionalização em exercício não dará origem ao pagamento de trabalho suplementar.

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

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

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

Artigo 45.º

Diuturnidade - Trabalhadores não docentes

1 - A retribuição mínima estabelecida pela presente convenção para os trabalhadores não docentes será acrescida de uma diuturnidade, até ao limite de cinco, por cada cinco anos de permanência na mesma categoria profissional desde que não esteja prevista nenhuma modalidade de progressão na carreira correspondente.

2 - O montante da diuturnidade referida no n.º 1 deste artigo é de € 33,15.

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

CAPÍTULO VIII

Condições especiais de trabalho

Artigo 46.º

Direitos especiais das mulheres e dos pais trabalhadores

Serão assegurados às mulheres e aos pais trabalhadores os seguintes direitos especiais previstos na lei geral.

Artigo 47.º

Licença por maternidade e adopção

1 - A trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade pelo período de 120 dias consecutivos, 90 dos quais, necessariamente, a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto, a que acrescem 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

2 - A trabalhadora pode optar por uma licença por maternidade de 150 dias, devendo o acréscimo ser gozado necessariamente a seguir ao parto.

3 - A trabalhadora deve informar o empregador até sete dias após o parto de qual a modalidade de licença por maternidade por que opta, presumindo-se, na falta de declaração, que a licença tem a duração de 120 dias.

4 - É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto.

5 - A trabalhadora tem direito a uma licença de duração mínima de 14 e máxima de 30 dias no caso de aborto espontâneo ou de parto de nado morto, competindo ao médico graduar o período de interrupção de trabalho.

6 - Nos casos previstos no número anterior não serão incluídos no limite de 30 dias as faltas dadas pelas trabalhadoras antes do aborto espontâneo ou do parto de nado morto, como gozo antecipado da licença de maternidade.

7 - Em caso de adopção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante tem direito a 100 dias consecutivos de licença, período acrescido, no caso de adopções múltiplas, de 30 dias por cada adopção além da primeira.

8 - Nos casos dos n.ºs 1 e 5 deste artigo, a entidade patronal pagará mensalmente a retribuição correspondente, obrigando-se a trabalhadora a devolver as quantias recebidas no momento em que receber qualquer participação da segurança social.

9 - No caso do n.º 2 deste artigo, a obrigação da entidade patronal prevista no número anterior tem como limite o montante previsível de participação da segurança social.

Artigo 48.º

Dispensa para consultas pré-natais

1 - As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2 - A trabalhadora grávida deve, sempre que possível, comparecer às consultas pré-natais fora do horário de trabalho.

3 - Sempre que a consulta pré-natal só seja possível durante o horário de trabalho, o empregador pode exigir à trabalhadora a apresentação de prova desta circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos.

Artigo 49.º

Dispensas para amamentação e aleitação

1 - A mãe que, comprovadamente, amamente o filho tem direito a dispensa do trabalho para o efeito durante todo o tempo que durar a amamentação.

2 - A dispensa referida no número anterior corresponderá, em cada dia de trabalho, a uma dispensa de até uma hora cada por cada período de trabalho, sem diminuição da retribuição e sem que tal redução possa ser compensada.

3 - Se a mãe ou o pai trabalhar a tempo parcial, a dispensa diária para amamentação ou aleitação é reduzida na proporção do respectivo período normal de trabalhador, não podendo ser inferior a trinta minutos.

4 - No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, à

dispensa referida no número anterior para aleitação até o filho perfazer um ano.

5 - Incorre em infracção disciplinar grave a trabalhadora que usar a dispensa referida nos artigos anteriores para outros fins diversos da amamentação ou aleitação.

6 - As dispensas para consulta, amamentação e aleitação não determinam a perda de quaisquer direitos e são considerados como prestação efectiva de serviço.

Artigo 50.º

Dispensa de trabalho nocturno

1 - Dispensa de prestação de trabalho nocturno:

- Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;
- Durante o restante período da gravidez, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;
- Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

2 - As trabalhadoras dispensadas à prestação de trabalho nocturno será atribuído um horário de trabalho diurno compatível.

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

Artigo 51.º

Licença de paternidade

1 - Dispensa da prestação de trabalho por parte do pai até cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, por ocasião do nascimento do filho, sem perda de retribuição e de quaisquer regalias, os quais são de gozo obrigatório no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho.

2 - O pai tem direito a licença por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito ou ao remanescente daquele período caso a mãe já tenha gozado alguns dias de licença nos seguintes casos:

- Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;
- Morte da mãe;
- Decisão conjunta dos pais.

Artigo 52.º

Trabalhadores-estudantes

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

Artigo 53.º

Trabalho de menores

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

CAPÍTULO IX**Cessação do contrato de trabalho****Artigo 54.º****Regime de cessação dos contratos de trabalho**

1 - O regime da cessação dos contratos de trabalho é o previsto na lei geral.

2 - Cessando o contrato de trabalho a termo, por caducidade, o trabalhador tem direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição base por cada mês completo de duração do contrato, consoante o contrato tenha durado por um período que, respectivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.

3 - 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.

4 - 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.

5 - Exceptuando-se a situação referida no n.º 2 do presente artigo, se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

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

7 - A permanência do 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.

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

CAPÍTULO X**Processos disciplinares****Artigo 55.º****Processos disciplinares**

O processo disciplinar fica sujeito ao regime legal aplicável.

CAPÍTULO XI**Segurança social****Artigo 56.º****Previdência - Princípios gerais**

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

Artigo 57.º**Subsídio de doença**

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

Artigo 58.º**Invalidez**

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

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

Artigo 59.º**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.

CAPÍTULO XII**Direitos sindicais dos trabalhadores****Artigo 60.º****Direito à actividade sindical no estabelecimento**

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

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

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

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

5 - Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior do estabelecimento e em local apropriado para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, do normal funcionamento do estabelecimento.

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

Artigo 61.º

Número de delegados sindicais

1 - O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos no artigo 57.º 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.

2 - Nos estabelecimentos a que se refere a alínea a) do número anterior, seja qual for o número de trabalhadores sindicalizados ao serviço, haverá sempre um delegado sindical com direito ao crédito de horas previsto no artigo 58.º.

Artigo 62.º

Tempo para o exercício das funções sindicais

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

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

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

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

que contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

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

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

Artigo 63.º

Direito de reunião nas instalações do estabelecimento

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

2 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até ao limite de quinze horas em cada ano, desde que assegurem serviços de natureza urgente.

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

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

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

Artigo 64.º

Cedência de instalações

1 - Nos estabelecimentos com 100 ou mais trabalhadores, a entidade patronal colocará à disposição dos delegados sindicais, quando estes o requeiram, de forma permanente, um local situado no interior do estabelecimento ou na sua proximidade para o exercício das suas funções.

2 - Nos estabelecimentos com menos de 100 trabalhadores, a entidade patronal colocará à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local para o exercício das suas funções.

Artigo 65.º

Atribuição de horário a dirigentes e a delegados sindicais

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

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

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

Artigo 66.º

Quotização sindical

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

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

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

4 - O montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para este efeito, devidamente preenchidos, donde consta 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 a respectiva quota, bem como a sua situação de baixa ou cessação do contrato, se for caso disso.

Artigo 67.º

Greve

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

CAPÍTULO XII

Comissão técnica paritária

Artigo 68.º

Constituição

1 - Dentro dos 30 dias seguintes à entrada em vigor deste contrato, será criada, mediante a comunicação de uma à outra parte e conhecimento ao Ministério do Trabalho, uma comissão paritária constituída por seis vogais, três em representação da associação patronal e três em representação das associações sindicais outorgantes.

2 - Por cada vogal efectivo será sempre designado um substituto.

3 - Representantes das associações patronais e sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessário, os quais não terão direito a voto.

4 - A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

Artigo 69.º

Competência

Compete à comissão paritária:

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

Artigo 70.º

Funcionamento

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

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

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

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

5 - As deliberações da comissão técnica passarão a fazer parte integrante da presente convenção logo que publicadas no Boletim do Trabalho e Emprego.

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

CAPÍTULO XIII

Disposições finais e transitórias

Artigo 71.º

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 a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho transmite-se para o adquirente.

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

4 - A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que os respectivos 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, sob pena de não se lhe transmitirem.

6 - No caso de o estabelecimento cessar a sua actividade, a entidade patronal pagará aos trabalhadores as indemnizações previstas na lei, salvo em relação àquelas que, com o seu acordo, a entidade patronal transferir para outra firma ou estabelecimento, aos quais deverão ser garantidos, por escrito, pela empresa cessante e pela nova, todos os direitos decorrentes da sua antiguidade naquela cuja actividade 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 respectivos contratos de trabalho, com direito às indemnizações referidas no número anterior.

Artigo 72.º

Aplicação no tempo dos novos níveis salariais

1 - A entrada em vigor dos novos índices salariais - A9, A10, A11, B8, B9, B10, D9, D10, D11, E8, E9, G6, G7, G8, H8.0, H8.1, H8.2, H8.3, L9, L10, L11 e M9 - implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por eles abrangidos.

2 - Esta reclassificação não prejudica o direito dos trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 a auferir a retribuição correspondente à sua classificação nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente CCT, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta retribuição seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo as novas tabelas.

Artigo 73.º

Condições de trabalho

1 - Para efeitos de enquadramento e progressão nos níveis salariais de base previstos no artigo anterior é contado todo o tempo de serviço prestado nos ensinos público e privado.

2 - Efectuada e concluída a progressão nos níveis salariais de base previstos no artigo anterior no estabelecimento de ensino, os trabalhadores, no caso de ainda não estarem vinculados através de contratos de trabalho sem prazo a esse estabelecimento, serão titulares de direito de preferência na celebração de tais contratos, não podendo ser celebrados novos contratos de trabalho a prazo para a sua substituição.

3 - Os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais de base previstos no artigo anterior têm direito a frequentar acções de formação compatíveis com a sua qualificação académica e ou pedagógica, organizadas pelo estabelecimento de ensino em que prestam funções ou promovidas por outras entidades, para aprofundarem os seus conhecimentos científicos e pedagógicos.

ANEXO I

Definição de profissões e categorias profissionais

A - Trabalhadores em funções pedagógicas

Auxiliar de educação. - É o trabalhador com curso específico para o ensino pré-escolar que elabora planos de actividade de classe, submetendo-os à apreciação dos educadores de infância, e colabora com estes no exercício da sua actividade.

Auxiliar pedagógico do ensino especial. - É o trabalhador habilitado com o curso geral do ensino secundário ou equivalente e com o curso de formação adequado ou com, pelo menos, três anos de experiência profissional que acompanha as crianças em período diurno e ou nocturno dentro e fora do estabelecimento, participa na ocupação dos tempos livres, apoia as crianças ou jovens na realização de actividades educativas, dentro e ou fora da sala de aula, auxilia nas tarefas de prestação de alimentos, higiene e conforto.

Educador de infância. - É o trabalhador habilitado com curso específico e estágio que tem sob a sua responsabilidade a orientação de uma classe infantil. Organiza e aplica os meios educativos adequados em ordem ao desenvolvimento integral da criança: psicomotor, afectivo, intelectual, social, moral, etc. Acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais no sentido de se obter uma acção educativa integrada. É também designado por educador de infância o trabalhador habilitado por diploma outorgado pelo Ministério da Educação para o exercício das funções atrás descritas, desde que efectivamente as exerça ou como tal tenha sido contratado.

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

Prefeito. - É o trabalhador que, possuindo como habilitações mínimas o curso geral dos liceus ou equivalente oficial, desempenha as funções de acompanhar pedagogicamente os alunos na sala de estudo, nas refeições, no recreio, no repouso e nas camaratas.

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

Psicólogo. - É o trabalhador com habilitação académica reconhecida como tal que 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 um 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 a selecção, formação e orientação profissional dos trabalhadores e ser designado em conformidade.

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

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

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

Assistente social. - É o técnico, licenciado em Serviço Social, cuja profissão com uma metodologia científica própria visa a resolução de problemas de integração social e de promoção existentes nos estabelecimentos. Estuda, planifica e define

projectos 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 actividade 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.

Monitor/formador de reabilitação profissional. - É o trabalhador que ministra às pessoas com deficiência e ou dificuldades extremas de aprendizagem conhecimentos teóricos e práticos, de várias áreas profissionais, com vista à sua integração no mundo do trabalho. Além disso, são atribuídos aos formandos noções educacionais que visam uma eficaz inserção social.

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

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

III - Monitor/formador especialista. - É o trabalhador com grau de licenciatura ou bacharelato, 11.º ano e técnico profissional da área, 9.º ano e curso profissional da área com formação homologada e certificada pelas entidades competentes. Tem todas as funções do monitor/formador principal, acrescida de coordenação e investigação, que exige formação específica.

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

Técnico profissional de laboratório. - É o trabalhador que presta assistência às aulas, prepara o material e mantém o laboratório em condições de funcionamento. Realiza sempre que necessário o inventário dos equipamentos.

B - Trabalhadores de escritório

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

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

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

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

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

Documentalista. - É o trabalhador que organiza o núcleo da documentação e assegura o seu funcionamento ou, inserido num departamento, trata a documentação tendo em vista as necessidades

de um ou mais sectores da empresa; faz a selecção, compilação, codificação e tratamento da documentação; elabora resumos de artigos e de documentos importantes e estabelece a circulação destes e de outros documentos pelos diversos sectores da empresa; organiza e mantém actualizados os ficheiros especializados; promove a aquisição da documentação necessária aos objectivos a prosseguir. Pode fazer o arquivo e ou registo de entrada e saída de documentação.

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

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

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

Técnico de secretariado. - É o profissional que planeia e organiza a rotina diária e mensal da chefia/direcção, providenciando pelo cumprimento dos compromissos agendados: organiza a agenda, efectuando a marcação de reuniões, entrevistas e outros compromissos, tendo em conta a sua duração e localização e procedendo a eventuais alterações; organiza reuniões, elaborando listas de participantes, convocatórias, preparando documentação de apoio e providenciando pela disponibilização e preparação do local da sua realização, incluindo o equipamento de apoio; organiza deslocações, efectuando reservas de hotel, marcação de transporte, preparação de documentação de apoio e assegurando outros meios necessários à realização das mesmas. Assegura a comunicação da

chefia/direcção com interlocutores, internos e externos, em língua portuguesa ou estrangeira: recebe chamadas telefónicas e outros contactos, efectuando a sua filtragem em função do tipo de assunto, da sua urgência e da disponibilidade da chefia/direcção, ou encaminhamento para outros serviços; acolhe os visitantes e encaminha-os para os locais de reunião ou entrevista; contacta o público interno e externo, no sentido de transmitir orientações e informações da chefia/direcção. Organiza e executa tarefas relacionadas com o expediente geral do secretariado da chefia/direcção; selecciona, regista e entrega a correspondência urgente e pessoal e encaminha a restante a fim de lhe ser dada a devida sequência; providencia a expedição da correspondência da chefia/direcção; redige cartas/ofícios, memorandos, notas informativas e outros textos de rotina administrativa, a partir de informação fornecida pela chefia/direcção, em língua portuguesa ou estrangeira; efectua o processamento de texto da correspondência e de outra documentação da chefia/direcção; efectua traduções e retroversões de textos de rotina administrativa; organiza e executa o arquivo de documentação de acordo com o assunto ou tipo de documento, respeitando as regras e procedimentos de arquivo. Executa tarefas inerentes à gestão e organização do secretariado: controla o material de apoio ao secretariado, verificando existências, detectando faltas e providenciando pela sua reposição; organiza processos, efectuando pesquisas e seleccionando documentação útil e pedidos externos e internos de informação; elabora e actualiza ficheiros de contactos, bem como outro tipo e de informação útil à gestão do serviço.

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.

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.

Técnico profissional de biblioteca e documentação. - É o trabalhador que procede ao registo, catalogação e armazenamento dos livros, atende ao público, faz a requisição de empréstimos de livros, participa em programas e actividades de incentivo e dinamização da leitura.

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

Grau I:

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

Grau II:

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

Grau III:

- Executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de deliberações, não requerendo necessariamente uma experiência acumulada na empresa;
- Poderá executar trabalhos específicos de estudo, projectos ou consultadoria;
- As decisões a tomar exigem conhecimentos profundos sobre o problema a tratar e têm normalmente grande incidência na gestão a curto prazo;
- O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em questões complexas;
- Chefia e orienta profissionais de nível inferior;
- 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:

- Supervisiona directa e continuamente outros profissionais com requerida experiência profissional ou elevada especialização;
- Coordena actividades complexas numa ou mais áreas;
- 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;
- Pode distribuir ou delinear trabalho, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de actividade e rever o trabalho de outros profissionais quanto à precisão técnica.

Grau V:

- Supervisiona várias equipas de que participam outros técnicos, integrando-se dentro das linhas básicas de orientação da empresa, da mesma ou de diferentes áreas, cuja actividade coordena, fazendo autonomamente o planeamento a curto e médio prazos do trabalho dessas equipas;

- b) Chefia e coordena equipas de estudo, de planificação e de desenvolvimento, tomando a seu cargo as realizações mais complexas daquelas tarefas, as quais lhe são confiadas com observância dos objectivos;
- c) Toma decisões de responsabilidade, passíveis de apreciação quanto à obtenção dos resultados;
- d) Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade, podendo dirigir o uso de equipamentos.

Grau VI:

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

C - Trabalhadores electricistas

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

D - Trabalhadores de hotelaria

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

Cozinheiro. - É o 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 d 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.

Despenseiro. - 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, e mantém actualizados os registos; verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição. Pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos. Clarifica (por filtragem ou colagem) e engarrafa vinhos de pasto ou outros líquidos.

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

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

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

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

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

E - Trabalhadores de vigilância e portaria, limpeza e similares

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

colabora com os trabalhadores docentes dando apoio não docente;

vigia os alunos durante os intervalos lectivos e nas salas de aula sempre que necessário;
acompanha os alunos em transportes, refeições, recreios, passeios, visitas de estudo ou outras actividades;
vigia os espaços do colégio, nomeadamente fazendo o controlo de entradas e saídas;
colabora na medida das suas capacidades e em tarefas não especializadas na manutenção das instalações;
assegura o asseio permanente das instalações que lhe estão confiadas;
presta apoio aos docentes das disciplinas com uma componente mais prática na manutenção e arrumação dos espaços e materiais;
assegura, nomeadamente nos períodos não lectivos, o funcionamento dos serviços de apoio, tais como reprografia, papelaria, bufete e PBX.

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

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

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

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

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

Paquete. - É o trabalhador, menor de 18 anos, que presta unicamente os serviços referidos na definição das, funções de contínuo.

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

Costureiro. - É o trabalhador que cose manualmente ou à máquina peças de vestuário.

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

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

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

F - Trabalhadores rodoviários

Motorista de veículos ligeiros. - É o trabalhador que 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. - É o trabalhador que 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. - É o trabalhador que 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 telefónicos entregues à sua guarda, quer por acção directa quer tomando a iniciativa de prevenir quem de direito para que seja chamado um técnico, sendo caso disso.

H - Enfermeiros

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

I - Trabalhadores da construção civil

Carpinteiro. - É o trabalhador que constrói, monta e repara estruturas de madeira e equipamento utilizando ferramentas manuais ou mecânicas.

Pedreiro. - É o trabalhador que levanta e reveste muros de alvenaria de pedra, tijolo ou de outros blocos e realiza coberturas com telha, utilizando argamassas e manejando ferramentas, tais como colheres de ofício, trolha, picão e fios de alinhamento.

Pintor. - É o trabalhador que aplica camadas de tinta, verniz ou outros produtos afins, principalmente sobre superfícies de estuque, reboco, madeira e metal para as proteger e decorar, utilizando pincéis de vários tamanhos, rolos, outros dispositivos de pintura e utensílios apropriados.

Ajudante de carpinteiro. - É o trabalhador que auxilia na construção, montagem e reparação de estruturas de madeira e equipamento utilizando ferramentas manuais e mecânicas.

Reclassificação

a) **Técnico de serviço social** - esta categoria é extinta, sendo os trabalhadores reclassificados horizontalmente em assistente social.

ANEXO II

Condições específicas e carreiras profissionais

A - Trabalhadores administrativos e de serviços e de apoio à docência

I - Admissão

1 - São condições de admissão as habilitações escolares mínimas obrigatórias correspondentes à idade de nascimento, a habilitação profissional, quando for caso disso, e o certificado de aptidão profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão.

2 - As condições de admissão para o desempenho de tarefas altamente qualificadas são o curso do ensino secundário correspondente à data de nascimento, a habilitação profissional, quando for caso disso, e o certificado de habilitação profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão.

3 - A admissão de técnicos habilitados com curso superior, quando feita para o exercício de funções da sua especialidade, obriga à sua classificação como técnico licenciado ou técnico bacharel:

- a) No grau III - para os licenciados, após um período experimental máximo de oito meses no grau II;
- b) No grau II, para os bacharéis, após um período experimental máximo de oito meses no grau I, ascendendo, porém, ao grau III somente após terem completado dois anos de permanência no grau II.

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

5 - Nas profissões com mais de três graus, os trabalhadores são qualificados de acordo com os perfis profissionais estabelecidos para os graus IV, V e VI previstos neste CCT.

II - Carreira profissional

1 - A sujeição à autoridade e direcção do empregador por força da celebração de contrato de trabalho não pode prejudicar a autonomia técnica inerente à actividade para que o trabalhador foi contratado.

2 - Todas as profissões poderão ter um período de estágio ou de adaptação no grau I, igual ao tempo de duração do período experimental, de acordo com a sua qualificação, sendo que, para o técnico habilitado com um bacharelato, o estágio será feito no grau I-B e, para o técnico habilitado com uma licenciatura, o estágio será feito no grau I-A.

3 - As disposições previstas no número anterior são aplicáveis em todos os casos de evolução vertical com especial relevo na passagem de categorias ou profissões qualificadas para categorias ou profissões altamente qualificadas dentro do mesmo agrupamento profissional, tendo em conta os títulos profissionais adquiridos que certifiquem a aptidão dos trabalhadores para esses postos de trabalho.

4 - A progressão vertical do grau III ao grau I, dentro do grupo profissional do trabalhador, pode ser proposta pelo empregador ou pelo trabalhador após o decurso de três anos de permanência no último grau (III) ou nove anos de carreira profissional.

5 - As funções de direcção ou coordenação, quando existirem, deverão integrar o enquadramento das profissões em níveis de qualificação e a estrutura de retribuições.

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

III - Disposições especiais

1 - A promoção do grau I ao grau II é feita no período máximo de três anos de exercício profissional no mesmo estabelecimento de ensino, salvo se o empregador deduzir oposição fundamentada por escrito ou antecipar a promoção.

2 - A partir do grau II, a promoção do trabalhador é da competência, a todo o tempo, do empregador, podendo o trabalhador apresentar proposta nesse sentido após o decurso de três anos de permanência no último grau, desde que acompanhada de currículo profissional desses últimos três anos de actividade, onde conste a obtenção de certificados profissionais ou académicos obtidos.

3 - Os trabalhadores de apoio pedagógico mudam de nível salarial de cinco em cinco anos de bom e efectivo serviço, salvo se o empregador deduzir oposição fundamentada por escrito ou antecipar a promoção.

B - Trabalhadores de hotelaria

I - Económico ou despesa

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

II - Condições básicas de alimentação

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

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

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

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

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

I - Acesso

1 - Os paquetes, contínuos, porteiros, guardas, serventes de limpeza e vigilância, logo que completem o 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, estarão em situação de

preferência nas vagas abertas no escritório ou noutros serviços da escola.

2 - Os paquetes, logo que atinjam os 18 anos de idade, passam a contínuos, sem prejuízo do estabelecido no número anterior.

D - Motoristas

I - Condições específicas

As condições mínimas de admissão são:

Ter as habilitações exigidas por lei;
Possuir carta de condução profissional.

II - Livretes de trabalho

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

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

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

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

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

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

III - Horário móvel

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

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

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

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

E - Monitor/formador de reabilitação profissional

Regime especial de promoção e acesso de monitor/formador principal a monitor/formador especialista:

Licenciatura ou bacharelato ou seis anos de monitor/formador principal e com formação específica na área de coordenação e monitoragem de recursos humanos;

12.º ano, 11.º ano e técnico profissional da área ou nove anos de monitor/formador principal e com formação específica na área de coordenação e monitoragem de recursos humanos;

9.º ano e curso profissional da área ou 12 anos de monitor/formador principal e com formação específica na área de coordenação e monitoragem de recursos humanos.

ANEXO III

Avaliação de desempenho dos trabalhadores com funções pedagógicas

Artigo 1.º

Âmbito

1 - O presente regulamento de avaliação de desempenho aplica-se a todos os trabalhadores com funções pedagógicas 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 CCT.

3 - O presente regulamento de avaliação de desempenho não é aplicável ao exercício da função de direcção pedagógica, considerando-se que o serviço é bom e efectivo 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, da Lei de Bases do Ensino Particular e Cooperativo e do Estatuto do Ensino Particular e Cooperativo.

2 - A avaliação de desempenho tem como referência o projecto educativo de cada estabelecimento de ensino.

Artigo 3.º

Objecto

1 - O processo de avaliação tem por objecto o desempenho do trabalhador ao longo de um ano.

2 - Por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, o processo de avaliação de desempenho pode referir-se ao desempenho do trabalhador ao longo de um período de dois anos.

Artigo 4.º

Avaliação

1 - São objecto de avaliação três domínios de competências do trabalhador: (i) competências para leccionar; (ii) competências profissionais e de conduta; e (iii) competências sociais e de relacionamento.

2 - No caso de trabalhadores com funções de coordenação ou chefia, é ainda objecto 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 inserta no local próprio da grelha de avaliação.

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

É calculada a média da classificação obtida em cada ordem de competência;

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 - A ponderação de cada ordem de competência é 1, podendo no entanto a direcção pedagógica, até ao início das actividades lectivas, dando disso conhecimento expresso, atribuir a ponderação de 1,05 a até duas ordens de competências.

9 - Os cálculos são efectuados com valores até à centésima, sendo o valor da média total referido no n.º 7 arredondado à unidade.

Artigo 5.º

Sujeitos

1 - O processo de avaliação inicia-se pela apresentação perante a direcção pedagógica da auto-avaliação elaborada pelo trabalhador.

2 - A avaliação final é da responsabilidade da direcção pedagógica, que a realiza com base na auto-avaliação do trabalhador.

3 - A direcção pedagógica poderá nomear uma comissão de avaliação para realizar os actos de avaliação da sua competência.

4 - A classificação do ano de serviço como Bom para efeitos de progressão na carreira depende de ratificação pelo representante da entidade titular do estabelecimento.

5 - A ratificação referida no número anterior respeita apenas à classificação do tempo como bom e efectivo para progressão na carreira e não à atribuição da avaliação de Insuficiente, Suficiente ou Bom.

Artigo 6.º

Procedimento de avaliação

1 - O procedimento inicia-se mediante a entrega da auto-avaliação realizada nos termos do presente regulamento, pelo trabalhador à direcção pedagógica do estabelecimento, até ao último dia útil do mês de Junho.

2 - A não entrega pelo trabalhador do seu relatório de auto-avaliação implica, para efeitos de progressão na carreira, a não contagem do tempo de serviço do ano a que respeitaria.

3 - Com base na auto-avaliação referida no número anterior, a direcção pedagógica procede à avaliação do trabalhador, devendo, sempre que esta não coincida significativamente com a auto-avaliação do trabalhador, realizar uma entrevista de avaliação com o objectivo de tentar apurar os motivos desta diferença.

4 - Até ao dia 10 de Setembro, a direcção pedagógica, apresenta a sua avaliação do trabalhador ao representante da entidade titular do estabelecimento para ratificação nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 5.º.

5 - O representante da entidade titular do estabelecimento deve, no prazo de 10 dias, ratificar a avaliação ou pedir esclarecimentos.

6 - Os esclarecimentos devem ser prestados no prazo de 10 dias após o que o representante da entidade titular do estabelecimento se pronuncia, imediata e definitivamente, ratificando ou rejeitando a avaliação.

7 - A avaliação e respectiva ratificação ou rejeição devem ser comunicados ao trabalhador no prazo de cinco dias após a decisão referida no número anterior.

8 - Sempre que a avaliação da direcção pedagógica e ou a decisão do representante da entidade titular impliquem a não classificação do ano de serviço como bom e efectivo para efeitos de progressão na carreira, tendo a auto-avaliação sido em sentido contrário, aquelas deverão ser fundamentadas de forma circunstanciada.

Artigo 7.º

Resultado da avaliação

1 - Releva para progressão na carreira, nos termos do artigo 42.º do CCT, o tempo de serviço cujo desempenho seja avaliado com Bom.

2 - No caso de trabalhadores com menos de 10 anos de serviço, o tempo de serviço cujo desempenho seja avaliado como Suficiente também releva para progressão na carreira, nos termos do artigo 42.º do CCT, desde que os anos de permanência no escalão correspondente ao nível em que o trabalhador está inserido seja maioritariamente avaliados com Bom.

3 - Nos primeiros três anos de serviço, dado que o trabalhador está em fase de iniciação à função docente, releva para progressão na carreira, nos termos do artigo 42.º do CCT, o tempo de serviço cujo desempenho seja avaliado como Suficiente.

Artigo 8.º

Recursos

1 - Sempre que a avaliação do ano de serviço não seja considerado bom para efeitos de progressão na carreira, o trabalhador poderá recorrer da decisão nos termos do disposto nos números seguintes.

2 - O procedimento de recurso inicia-se mediante notificação do trabalhador à entidade patronal de que deseja uma arbitragem, indicando desde logo o seu árbitro e respectivos 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 trabalhador discorda e respectivos fundamentos, nomeadamente os factos concretos que infirmam tal classificação.

4 - A notificação referida no n.º 2 deverá ser efectuada no prazo de 15 dias após a notificação da decisão de não classificação do ano de serviço como bom e efectivo.

5 - A entidade titular dispõe do prazo de 15 dias para nomear o seu árbitro e contra-alegar, notificando o trabalhador e o árbitro nomeado pelo trabalhador da identificação e contactos do seu árbitro e das suas contra-alegações.

6 - No prazo de cinco dias 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 30 dias, 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 9.º

Questões finais e transitórias

1 - 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.

2 - Durante os primeiros três anos de aplicação do processo de avaliação de desempenho no estabelecimento, o recurso à arbitragem referida no artigo 8.º é condição obrigatória para o recurso judicial.

3 - Durante o mesmo período, as entidades patronais obrigam-se a nomear o seu árbitro a partir de uma lista elaborada pela AEEP e os trabalhadores obrigam-se a nomear o seu árbitro a partir de uma lista elaborada pelos sindicatos outorgantes.

A - Escala

1 - Inadequado.

Muito pouco desenvolvido;
Os aspectos fundamentais da competência não são demonstrados;
Para atingir o nível adequado necessita, em elevado grau, de formação em aspectos básicos, treino prático e acompanhamento.

2 - Pouco adequado.

Alguns aspectos fundamentais da competência não são demonstrados de modo consistente;
Para atingir o nível adequado necessita de formação específica, treino prático e acompanhamento.

3 - Adequado:

Desenvolvido;
Corresponde, em termos globais, às exigências da competência;
Genericamente, os indicadores da competência são demonstrados, com algumas excepções, nalguns aspectos secundários;
Necessita de treino prático e acompanhamento complementares.

4 - Muito adequado:

Muito desenvolvido;
Corresponde aos indicadores da competência, com raríssimas excepções, nalguns aspectos secundários.

5 - Excelente:

Plenamente desenvolvido;
Corresponde, sem excepção, às exigências da competência, ocasionalmente ultrapassa-as.

B - Quadro de domínios e ordens de competências

O domínio das competências para leccionar compreende as seguintes ordens de competências:

- 1) Conhecimentos científicos e didácticos;
- 2) Promoção da aprendizagem pela motivação e responsabilização dos alunos;
- 3) Plasticidade (flexibilidade e capacidade de adaptação);
- 4) Identificação e vivência do projecto educativo;
- 5) Comunicação;
- 6) Planeamento;
- 7) Procura de informação e actualização de conhecimentos;
- 8) Avaliação.

O domínio das competências profissionais e de conduta compreende a seguinte ordem de competências:

- 1) Trabalho de equipa e cooperação interáreas.

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

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

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

- 1) Liderança;
- 2) Motivação;
- 3) Delegação;
- 4) Planeamento e controlo;
- 5) Estratégia;
- 6) Gestão da inovação.

Grelhas de avaliação de desempenho

Domínio	Ordens de competência	Indicadores
Competências para lecionar	1 - Conhecimentos científicos e didáticos.	1 - Evidência o conhecimento das matérias. 2 - Explica com clareza as áreas do seu domínio científico. 3 - Apresenta informação (científica) precisa e actualizada. 4 - Procura abordagens para ajudar o desenvolvimento cognitivo, afectivo e social do aluno. 5 - Procura conhecimentos sobre o pensamento, tendências e práticas inovadoras na educação.
	2 - Promoção da aprendizagem pela motivação e responsabilização dos alunos.	1 - Apoia os alunos na aquisição de novas competências. 2 - Motiva os alunos para a melhoria. 3 - Utiliza práticas que promovem o desenvolvimento e aprofundamento de competências. 4 - Sistematiza procedimentos e tarefas de rotina para comprometer os alunos em várias experiências de aprendizagem. 5 - Promove a auto-estima do aluno, com reforço positivo. 6 - Apoia os alunos no desenvolvimento e utilização de formas de avaliar criticamente a informação.
	3 - Plasticidade (flexibilidade e capacidade de adaptação).	1 - Usa várias estratégias para fazer face a diferentes modos de aprendizagem dos alunos. 2 - Quando selecciona os recursos, considera as necessidades individuais de cada aluno, o ambiente de aprendizagem e as competências a desenvolver. 3 - Conhece os processos relacionados com a educação especial e providencia as experiências adequadas para o sucesso do aluno (quando aplicável e tendo formação). 4 - Dá informação fundamentada sobre os trabalhos propostos aos alunos. 5 - Utiliza uma variedade de recursos adequados para aperfeiçoar a aprendizagem dos alunos.
	4 - Identificação e vivência do projecto educativo.	1 - Segue as linhas orientadoras do projecto educativo e usa a metodologia preconizada. 2 - Estimula a aquisição dos valores propostos no projecto educativo da escola.
	5 - Comunicação.....	1 - Demonstra proficiência na utilização da vertente escrita da língua portuguesa. 2 - Demonstra proficiência na utilização da vertente oral da língua portuguesa. 3 - Promove, no âmbito da sua área disciplinar, o bom uso da língua. 4 - Promove competências eficazes de comunicação.
	6 - Planeamento	1 - Desenvolve, com os alunos, expectativas atingíveis para as aulas. 2 - Gere o tempo de ensino de uma forma a cumprir os objectivos propostos. 3 - Faz ligações relevantes entre as planificações das aulas diárias e as planificações de longo prazo. 4 - Planifica adequadamente os temas das aulas. 5 - Planifica adequadamente as aulas. 6 - Modifica planificações para se adaptar às necessidades dos alunos, tornando os tópicos mais relevantes para a vida e experiência dos alunos. 7 - Acompanha a planificação do seu grupo disciplinar.

Domínio	Ordens de competência	Indicadores
Competências para lecionar	7 - Procura de informação e actualização de conhecimentos.	<ul style="list-style-type: none"> 1 - Utiliza, apropriadamente, as tecnologias da informação e da comunicação para melhorar o ensino/aprendizagem. 2 - Promove, sempre que possível, a utilização destas novas tecnologias de informação pelos alunos. 3 - Mantém um registo das suas experiências de aprendizagem relacionando-as com os contextos educacionais. 4 - Explora formas de aceder e utilizar a pesquisa sobre educação. 5 - Participa em acções de formação propostas pela escola.
	8 - Avaliação	<ul style="list-style-type: none"> 1 - Alinha as estratégias de avaliação com os objectivos de aprendizagem. 2 - Utiliza o trabalho do aluno para diagnosticar dificuldades de aprendizagem que corrige adequadamente. 3 - Aplica adequadamente os instrumentos e as estratégias de avaliação, tanto a curto como a longo prazos. 4 - Utiliza uma variedade de técnicas de avaliação. 5 - Utiliza a comunicação contínua para manter tanto os alunos como os pais informados e para demonstrar o progresso do aluno. 6 - Modifica os processos de avaliação para assegurar que as necessidades dos alunos especiais ou as excepções de aprendizagem são correspondidas. 7 - Integra a auto-avaliação como estratégia reguladora da aprendizagem do aluno.
Competências profissionais e de conduta.	1 - Trabalho de equipa e cooperação interáreas.	<ul style="list-style-type: none"> 1 - Partilha novas aquisições de conhecimentos científicos com os colegas. 2 - Trabalha cooperativamente com os colegas para resolver questões relacionadas com alunos, as aulas e a escola. 3 - Participa nos diversos grupos de trabalho da escola (grupos por disciplina, etc). 4 - Toma a iniciativa de criar actividades lúdico/pedagógicas pluridisciplinares na escola. 5 - Participa em actividades lúdico/pedagógicas pluridisciplinares na escola.
Competências sociais e de relacionamento.	1 - Relação com os alunos e encarregados de educação.	<ul style="list-style-type: none"> 1 - Demonstra preocupação e respeito para com os alunos, mantendo interações positivas. 2 - Promove, entre os alunos, interacções educadas e respeitadas. 3 - Tem capacidade para lidar com comportamentos inadequados dos alunos. 4 - Mantém um canal de comunicação informal, de abertura e de proximidade com os alunos. 5 - Aplica o conhecimento sobre o desenvolvimento físico, social e cognitivo dos alunos. 6 - Conhece, explica e implementa eficazmente os regulamentos existentes. 7 - Demonstra ter bom relacionamento com os encarregados de educação. 8 - Promove um ambiente disciplinado. 9 - Promove o compromisso efectivo dos encarregados de educação na concretização de estratégias de apoio à melhoria e sucesso dos alunos. 10 - Mobiliza valores e outras componentes dos contextos culturais e sociais, adoptando estratégias pedagógicas de diferenciação, conducentes ao sucesso de cada aluno.

Domínio	Ordens de competência	Indicadores
Competências sociais e de relacionamento.	2 - Envolvimento com a comunidade educativa.	1 - Demonstra estar integrado na comunidade educativa. 2 - Reconhece e releva os esforços e sucessos de outros (elementos da comunidade educativa). 3 - Inicia contactos com outros profissionais e agentes da comunidade para apoiar os alunos e as famílias, quando adequado. 4 - Cria oportunidades adequadas para os alunos, seus pais e membros da comunidade partilharem a sua aprendizagem, conhecimentos e competências com outros, na sala de aula ou na escola.
	1 - Liderança	1 - Adapta o seu estilo de liderança às diferentes características dos colaboradores. 2 - Favorece a autonomia progressiva do colaborador. 3 - Obtém o cumprimento das suas orientações através de respeito e adesão. 4 - É um exemplo de comportamento profissional para a equipa. 5 - No caso de estar nas suas funções, identifica e promove situações que requerem momentos formais de comunicação com alunos, encarregados de educação.
Competências de gestão	2 - Motivação	1 - Dá apoio e mostra-se disponível sempre que alguém necessita. 2 - Elogia com clareza e de modo proporcionado. 3 - Mostra apreço pelo bom desempenho dos seus colaboradores.
	3 - Delegação	1 - Delega todas as tarefas e responsabilidades em que tal é adequado. 2 - Promove a delegação desafiante, proporcionando assim oportunidades de desenvolvimento individual dos seus colaboradores. 3 - Ao delegar deixa claro o âmbito de responsabilidade, os recursos e o objectivo final. 4 - Responsabiliza os delegados pelo resultados das tarefas atribuídas. 5 - Controla em grau adequado.
	4 - Planeamento e controlo	1 - Elabora planos, documentados, para as e principais actividades, rentabilizando os recursos humanos e materiais. 2 - Baseia o seu Planeamento em Previsões realistas, definindo calendários, etapas e subobjectivos e pontos de controlo das actividades em momentos chave.
	5 - Estratégia	1 - Formula uma visão estratégica positiva e motivante. 2 - Envolve a equipa e suscita a sua adesão à visão. 3 - Promove processos, actividades e estilos de actuação coerentes com a visão. 4 - O seu discurso é um exemplo de coerência com a visão. 5 - A sua acção é um exemplo de coerência com a visão. 6 - Integra na sua visão estratégica a gestão da qualidade.
	7 - Reconhecimento	1 - Reconhece boas práticas. 2 - Estimula boas práticas (que não sejam necessariamente inovadora).
	8 - Gestão da inovação	1 - Incentiva a análise crítica dos métodos de trabalho, encorajando a inovação. 2 - Recolhe sugestões e propõe à equipa temas concretos para inovação. 3 - Reconhece e elogia em ocasiões públicas acções de inovação. 4 - Aplica medidas de inovação ou reformulação de procedimentos.
	9 - Avaliação	1 - Implementa mecanismos formais de avaliação dos processos de gestão que lhe estão confiados. 2 - Garante a implementação de acções de melhoria resultantes dos processos formais de avaliação. 3 - Gere de forma eficaz (integrando a informação em futuras acções) a avaliação de todo o processo de gestão.

ANEXO IV

I - Reestruturação da carreira docente

1 - Entra em vigor em 1 de Setembro de 2007 a seguinte estrutura da carreira dos docentes enquadrados nas categorias A, B, D e E:

Anos de bom e efectivo serviço	2006-2007	2007-2008	Anos de bom e efectivo serviço	2006-2007	2007-2008
Categoria A			15	B4	B4
0	A11	A11	16		
1	A10	A10	17		
2	A9	A9	18		
3	A8	A8	19		
4	A7		20	B3	B3
5		A7	21		
6			22		
7			23		
8			24	B2	
9	A6		25		B2
10			26	B1	
11			27		
12			28		
13	A5	A5	29		B1
14			Categoria D		
15			0	D11	D11
16	A4		1	D10	D10
17		A4	2	D9	D9
18			3	D8	D8
19			4	D7	
20	A3		5		D7
21		A3	6		
22			7		
23	A2		8		
24			9	D6	D6
25		A2	10		
26	A1		11		
27			12		
28			13	D5	D5
29		A1	14		
Categoria B			15	D4	
0	B10	B10	16		
1	B9	B9	17		D4
2	B8	B8	18		
3	B7	B7	19		
4			20	D3	
5	B6	B6	21		D3
6			22		
7			23	D2	
8			24		
9			25		D2
10	B5	B5	26	D1	
11			27		
12			28		
13			29		D1
14			Categoria E		
			0	E9	E9
			1	E8	E8
			2		
			3		

Anos de bom e efectivo serviço	2006-2007	2007-2008
4	E7	
5		E7
6		
7		
8		
9	E6	E6
10		
11		
12		
13	E5	E5
14		
15		
16	E4	
17		E4
18		
19		
20	E3	
21		E3
22		
23	E2	
24		
25		E2
26	E1	
27		
28		
29		E1

2 - Na transição em 2007-2008 da actual para a nova carreira docente é assegurado que:

A integração na nova estrutura da carreira não prejudica os docentes que até 31 de Dezembro de 2007 completem o tempo de serviço necessário para a progressão ao nível seguinte, de acordo com a actual estrutura da carreira;

A progressão dos docentes que se encontram no nível A2, B2, D2 e E2 no ano 2006-2007 será feita de acordo com a actual estrutura da carreira, ou seja, atingirão o A1, B1, D1 e E1 à medida que perfaçam os 26 anos de serviço.

Anexo V Tabelas salariais

Categoria A - Professores licenciados e profissionalizados

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
0	A11	804	36,55
1	A10	964,50	43,84
2	A9	1 125,50	51,16
3	A8	1 307,85	59,45

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
4			
5			
6	A7	1 417,40	64,43
7			
8			
9			
10	A6	1 643,75	74,72
11			
12			
13			
14	A5	1 786,50	81,2
15			
16			
17	A4	1 848,80	84,04
18			
19			
20			
21	A3	1 965,10	89,32
22			
23			
24	A2	2 301,55	104,62
25			
26	A1	2 926,10	133

Notas

1 - A entrada em vigor dos novos índices salariais - A9, A10 e A11 - implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por eles abrangidos.

2 - Esta reclassificação não prejudica o direito de os trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 a auferir a remuneração correspondente à sua classificação, nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente CCT, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta remuneração seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo as novas tabelas.

Categoria B - Professores com bacharelato e profissionalizados

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
0	B10	804	36,55
1	B9	964,5	43,84
2	B8	1 125,50	51,16
3			
4	B7	1 307,85	59,45

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
5	B6	1 417,40	64,43
6			
7			
8			
9	B5	1 643,75	74,72
10			
11			
12			
13	B4	1 786,50	81,20
14			
15			
16			
17	B3	1 965,10	89,32
18			
19			
20			
21	B2	2 213,80	100,63
22			
23			
24			
25	B1	2 405,90	109,36
26			

Notas

1 - A entrada em vigor dos novos índices salariais - B8, B9 e B10 - implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por eles abrangidos.

2 - Esta reclassificação não prejudica o direito de os trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 a auferir a remuneração correspondente à sua classificação nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente CCT, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta remuneração seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo as novas tabelas.

Categoria C - Outros professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do secundário

Nível	Categoria	valor em (euros)	Valor hora semanal (em euros)
C13	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário	738,25	33,56
C12	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior	789,40	35,88

Nível	Categoria	valor em (euros)	Valor hora semanal (em euros)
C11	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com cinco ou mais anos de serviço	810,80	36,85
C10	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior	922,10	41,91
	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior e cinco ou mais anos de serviço.....		
	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 10 ou mais anos de serviço		
C9	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 15 ou mais anos de serviço	1 039,95	47,27
C8.2	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior sem anos de serviço	802,45	36,48
C8.1	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior com ano de serviço.....	957,90	43,54
C8	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior com dois anos de serviço	1 093,95	49,73
	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior com 5 ou mais anos de serviços		
	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 20 ou mais anos de serviço.....		
C7	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço.....	1 111,05	50,50

Nível	Categoria	valor em (euros)	Valor hora semanal (em euros)
C6	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 25 ou mais anos de serviço	1 148,45	52,20
C5	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior e cinco ou mais anos de serviço.....	1 161,95	52,82
C4	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço.....	1 296,95	58,95
C3	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior e 10 ou mais anos de serviço.....	1 334,85	60,68
C2	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 15 ou mais anos de serviço.....	1 422,55	64,66
C1	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 20 ou mais anos de serviço.....	1 666,05	75,73

Categoria D - Educador de infância e professor do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional e licenciatura

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor (em euros)
0	D11	804
1	D10	964,50
2	D9	1 125,50
3	D8	1 231
4	D7	1 367,55
5		
6		
7		
8	D6	1 530,55
9		
10		
11		
12		

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor (em euros)
13	D5	1 664,50
14		
15		
16	D4	1 714,85
17		
18		
19		
20	D3	1 965,10
21		
22		
23	D2	2 301,55
24		
25		
26	D1	2 926,10

Notas

1 - A entrada em vigor dos novos índices salariais D9, D10 e D11 implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por eles abrangidos.

2 - Esta reclassificação não prejudica o direito dos trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 a auferir a remuneração correspondente à sua classificação nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente CCT, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta remuneração seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo as novas tabelas.

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

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor (em euros)
0	E9	804
1	E8	925,30
2		
3		
4	E7	1 056,05
5		
6		
7		
8	E6	1 294,35
9		
10		
11		
12	E5	1 393,50
13		
14		
15	E4	1 543,55
16		
17		
18		
19		

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor (em euros)
20	E3	1 696,70
21		
22		
23	E2	1 817,15
24		
25		
26	E1	2 406,40

Notas

1 - A entrada em vigor dos novos índices salariais - E8 e E9 - implica, a reclassificação imediata dos trabalhadores por eles abrangidos.

2 - Esta reclassificação não prejudica o direito dos trabalhadores, contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 a auferir a remuneração correspondente à sua classificação nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente CCT, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta remuneração seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo as novas tabelas.

Categoria F - Outros educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico

Nível	Categoria	Valor (em euros)
F10	Educador de infância sem curso com diploma	606,95
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma	
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico com diploma para as povoações rurais	
	Professor autorizado para 1.º ciclo do ensino básico	
	Educador de infância autorizado	
F9	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar	667,15
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar	
F8	Educador de infância sem curso com diploma e cinco ou mais anos de serviço	691,55
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e cinco ou mais anos de serviço	
F7	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e cinco ou mais anos de serviço	734,15
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e cinco ou mais anos de serviço	
	Educador de infância sem curso com diploma e 10 ou mais anos de serviço	
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e com 10 ou mais anos de serviço	

Nível	Categoria	Valor (em euros)
F6	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 10 ou mais anos de serviço	831,75
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 10 ou mais anos de serviço	
	Educador de infância sem curso com diploma e 15 ou mais anos de serviço	
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 15 ou mais anos de serviço	
F5	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 15 ou mais anos de serviço	921,05
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 15 ou mais anos de serviço	
	Educador de infância sem curso com diploma e 20 ou mais anos de serviço	
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 20 ou mais anos de serviço	
F4	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 20 ou mais anos de serviço	1 038,40
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 20 ou mais anos de serviço	
	Educador de infância sem curso com diploma e 25 ou mais anos de serviço	
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 25 ou mais anos de serviço	
F3	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 25 ou mais anos de serviço	1 092,90
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 25 ou mais anos de serviço	
F2	Educador de infância sem curso com diploma e 26 ou mais anos de serviço	1 106,40
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 26 ou mais anos de serviço	

Nível	Categoria	Valor (em euros)
F1	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 26 ou mais anos de serviço	1 161,45
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 26 ou mais anos de serviço	

Categoria G - Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e professor de educação e ensino especial com especialização.

Nível	Categoria	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
G8	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização	804	36,55
	Professor de educação e ensino especial com especialização e sem anos de serviço		
G7	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização	964,50	43,84
	Professor de educação e ensino especial com especialização e um ano de serviço		
G6	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização	1 125,50	51,16
	Professor de educação e ensino especial com especialização e dois anos de serviço		
G5	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização	1 295,35	58,88
	Professor de educação e ensino especial com especialização e mais de dois anos de serviço		
G4	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e cinco ou mais anos de serviço	1 395,05	63,41
	Professor de educação e ensino especial com especialização e cinco ou mais anos de serviço		
G3	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 10 ou mais anos de serviço	1 777,15	80,78
	Professor de educação e ensino especial com especialização e 10 ou mais anos de serviço		

Nível	Categoria	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
G2	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 15 ou mais anos de serviço	1 788,60	81,30
	Professor de educação e ensino especial com especialização e 15 ou mais anos de serviço		
G1	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 20 ou mais anos de serviço	1 886,70	85,76
	Professor de educação e ensino especial com especialização ou mais de 20 anos de serviço		

Notas

1 - Os docentes desta categoria com o grau de licenciatura passam a ser remunerados pelas categorias A ou D, de acordo com os níveis de ensino em que leccionem.

2 - A entrada em vigor dos novos índices salariais - G6, G7 e G8 - implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por eles abrangidos.

3 - Esta reclassificação não prejudica o direito dos trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 a auferir a remuneração correspondente à sua classificação nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente CCT, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta remuneração seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo as novas tabelas.

Categoria H - Professor de estabelecimento de ensino de línguas

Nível	Categoria	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
H10	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior	790,95	35,95
H9	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e cinco ou mais anos de serviço	922,10	41,91
H8.3	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior sem anos de serviço	802,45	36,48
H8.2	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior com um ano de serviço	957,90	43,54

Nível	Categoria	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
H8.1	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior com dois anos de serviço	1 099,65	49,98
H8	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior com três anos de serviço	1 117,80	50,81
H7	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 111,05	50,50
H6	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 15 ou mais anos de serviço	1 148,45	52,20
H5	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e cinco ou mais anos de serviço ..	1 161,95	52,82
H4	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 20 ou mais anos de serviço	1 179,10	53,60
H3	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 334,85	60,68
H2	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 15 ou mais anos de serviço	1 369,10	62,23
H1	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 20 ou mais anos de serviço	1 412,70	64,21

Notas

1 - A entrada em vigor dos novos índices salariais - H8.0, H8.1, H8.2 e H8.3 - implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por eles abrangidos.

2 - Esta reclassificação não prejudica o direito dos trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 a auferir a remuneração correspondente à sua classificação nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente CCT, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta remuneração seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo as novas tabelas.

Categoria I - Professor de cursos extracurriculares

Nível	Categoria	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
I5	Professor de cursos extracurriculares	790,95	35,95
I4	Professor de cursos extracurriculares com cinco ou mais anos de serviço	922,10	41,91
I3	Professor de cursos extracurriculares com 10 ou mais anos de serviço	1 112,10	50,55
I2	Professor de cursos extracurriculares com 15 ou mais anos de serviço	1 148,45	52,20
I1	Professor de cursos extracurriculares com 20 ou mais anos de serviço	1 179,10	53,60

Categoria J - Instrutor de educação física e diplomado pelas ex-escolas de educação física

Nível	Categoria	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
J5	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física	738,25	33,56
J4	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com cinco ou mais anos de serviço	1 161,95	52,82
J3	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 10 ou mais anos de serviço	1 334,85	60,68
J2	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 15 ou mais anos de serviço	1 421,55	64,62
J1	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 20 ou mais anos de serviço	1 519,65	69,08

Os diplomados pelas ex-escolas de educação física passam à categoria B.

Categoria K - Professores de escolas de ensino especializado artístico

Categoria	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
Restantes professores.....	734,65	33,39
Professor com habilitação própria sem grau superior	785,55	35,71
Restantes professores com cinco ou mais anos de serviço	806,85	36,68
Professor com habilitação própria sem grau superior e cinco ou mais anos de serviço	922,10	41,91
Restantes professores com 10 ou mais anos de serviço		
Restantes professores com 15 ou mais anos de serviço	1 039,95	47,27
Professor com habilitação própria de grau superior	1 093,95	49,73
Restantes professores com 20 ou mais anos de serviço		
Professor com habilitação própria sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 111,05	50,50
Restantes professores com 25 ou mais anos de serviço	1 148,45	52,2
Professor com habilitação própria de grau superior e cinco ou mais anos de serviço	1 161,95	52,82
Professor com habilitação própria sem grau superior e 15 ou mais anos de serviço		
Professor com habilitação própria de grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 334,85	60,68
Professor com habilitação própria sem grau superior e 20 ou mais anos de serviço		
Professor com habilitação própria de grau superior e 15 ou mais anos de serviço	1 425,15	64,78
Professor com habilitação própria de grau superior e 20 ou mais anos de serviço	1 566,40	71,20

Categoria L - Psicólogo e Assistente social

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor (em euros)
0	L11	804
1	L10	964,50
2	L9	1 125,50
3	L8	1 178,05
4		
5		
6	L7	1 295,35
7		
8		
9		
10	L6	1 413,25
11		
12		
13		
14	L5	1 530,55
15		
16		
17	L4	1 589,25
18		
19		
20		
21	L3	1 648,95
22		
23		
24	L2	1 766,80
25		
26	L1	1 934,50

Notas

1 - A entrada em vigor dos novos índices salariais - L9, L10 e L11 - implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por eles abrangidos.

2 - Esta reclassificação não prejudica o direito dos trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 a auferir a remuneração correspondente à sua classificação nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente CCT, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta remuneração seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo as novas tabelas.

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

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor (em euros)
0	M9	802,45
1		
2	M8	934
3		
4		
5		
6	M7	983,85
7		
8		
9		
10	M6	1 077,85
11		
12		
13		
14	M5	1 161,45
15		

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor (em euros)
16	M4	1 200,90
17		
18		
19		
20	M3	1 272,55
21		
22		
23	M2	1 413,25
24		
25		
26	M1	1 576,25

Notas

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

2 - A entrada em vigor do novo índice salarial - M9 - implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por ele abrangidos.

3 - Esta reclassificação não prejudica o direito dos trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 a auferir a remuneração correspondente à sua classificação nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente CCT, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta remuneração seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo as novas tabelas.

Categoria N - Trabalhadores de apoio à docência

Nível	Categorias, graus e escalões	Vencimento base (em euros)
1.B	Monitor/formador principal com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	1 071
1.C	Monitor/formador principal com 20 anos de bom e efectivo serviço	969
1.D	Monitor/formador principal com 15 anos de bom e efectivo serviço	867
1.E	Monitor/formador principal com 10 anos de bom e efectivo serviço	765
	Monitor/formador auxiliar com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	
1	Auxiliar de educação com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	690,55
	Auxiliar pedagógico do ensino especial com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	
	Monitor/formador especialista	
	Monitor/formador principal com cinco anos de bom e efectivo serviço	
	Monitor/formador auxiliar com 20 anos de bom e efectivo serviço	
	Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	
	Técnico de actividades de tempos livres com 25 anos de bom e efectivo serviço	
	Prefeito com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	

Nível	Categorias, graus e escalões	Vencimento base (em euros)
2	Auxiliar de educação com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço	667,70
	Auxiliar pedagógico do ensino especial com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço	
	Monitor/formador principal	
	Monitor/formador auxiliar com 15 anos de bom e efectivo serviço	
	Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço	
	Técnico de actividades de tempos livres com 20 anos de bom e efectivo serviço	
	Prefeito com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço	
3	Auxiliar de educação com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço	638,10
	Auxiliar pedagógico do ensino especial com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço	
	Auxiliar de acção educativa com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	
	Monitor/formador auxiliar com 10 anos de bom e efectivo serviço	
	Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço	
	Técnico de actividades de tempos livres com 15 anos de bom e efectivo serviço	
	Prefeito com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço	
4	Auxiliar pedagógico do ensino especial com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço	610,60
	Auxiliar de educação com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço	
	Auxiliar de acção educativa com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço	
	Monitor/formador auxiliar com cinco anos de bom e efectivo serviço	
	Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço	
	Técnico de actividades de tempos livres com 10 anos de bom e efectivo serviço	
	Prefeito com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço	
	Vigilante com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	

Nível	Categorias, graus e escalões	Vencimento base (em euros)
5	Auxiliar pedagógico do ensino especial com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de educação com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço Monitor/formador auxiliar Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço Técnico de actividades de tempos livres com cinco anos de bom e efectivo serviço Prefeito com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço Vigilante com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço	583,05
6	Vigilante com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço	563,85
7	Auxiliar pedagógico do ensino especial Auxiliar de educação Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação Técnico de actividades de tempos livres Prefeito Vigilante com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço	554,50
8	Vigilante com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa	520,25
9	Vigilante	502,05

Categoria O - Trabalhadores de administração e serviços

Nível	Categorias, graus e escalões	Vencimento base (em euros)
1	Director de serviços administrativos Técnico licenciado ou bacharel de grau VI	1 423,10
2	Técnico licenciado ou bacharel de grau V ..	1 328,60
3	Técnico licenciado ou bacharel de grau IV	1 156,25
4	Técnico licenciado ou bacharel de grau III Chefe de serviços administrativos Contabilista III Tesoureiro III	1 047,20

Nível	Categorias, graus e escalões	Vencimento base (em euros)
5	Contabilista II Tesoureiro II Técnico licenciado ou bacharel de grau II ...	951,70
6	Contabilista I Tesoureiro I Técnico bacharel de grau I Técnico licenciado de grau I-A	897,70
7	Chefe de secção II Técnico de secretariado III Documentalista II	886,25
8	Chefe de secção I Documentalista I Assistente administrativo III Técnico profissional de biblioteca e documentação III Técnico profissional de laboratório III Técnico de informática III Técnico de contabilidade III Técnico de secretariado II Técnico bacharel de grau I-B	779,85
9	Assistente administrativo II Técnico de secretariado I Técnico de informática II Técnico de contabilidade II Operador de reprografia III Operador de computador II	709,75
10	Assistente administrativo I Técnico de informática I Técnico de contabilidade I Técnico profissional de biblioteca e documentação II Técnico profissional de laboratório II Operador de computador I	667,70
11	Caixa Cozinheiro-chefe Encarregado de refeitório ou bar Escriturário II Técnico profissional de biblioteca e documentação I Técnico profissional de laboratório I Operador de reprografia II Motorista de serviço público Oficial electricista	638,10
12	Carpinteiro Motorista de veículos ligeiros Motorista de pesados de mercadorias Pedreiro Pintor	610,55

Nível	Categorias, graus e escalões	Vencimento base (em euros)
13	Escriturário I	595
	Operador de reprografia I	
14	Telefonista II	563,85
15	Escriturário estagiário (2.º ano)	554,50
	Telefonista I	
	Recepcionista II	
	Cozinheiro	
	Despenseiro	
	Empregado de mesa	
	Ajudante de carpinteiro	
	Encarregado de camarata	
16	Encarregado de rouparia	502,05
	Contínuo	
	Costureiro	
	Empregado de balcão ou bar	
	Empregado de refeitório	
	Engomadeiro	
	Escriturário estagiário (1.º ano)	
	Guarda	
	Jardineiro	
	Lavadeiro	
17	Porteiro	458,45
	Recepcionista I	
	Empregado de camarata	
	Empregado de limpeza	
	Ajudante de cozinha	

Nota. - O vencimento base dos trabalhadores que ainda não atingiram a primeira diuturnidade é arredondado para os € 0,50 superiores.

O presente contrato colectivo de trabalho substitui o celebrado entre a AEEP - Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e o SINAPE - Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 2005.

As presentes tabelas produzem efeitos a partir de 1 de Setembro de 2006.

Lisboa, 8 de Fevereiro de 2007.

Pela AEEP - Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo:

Joaquim Augusto Valente da Silva, mandatário.

Pelo SINAPE - Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação:

José João Correia Nóbrega Ascenso, secretário-geral e mandatário.

Depositado em 8 de Março de 2007, a fl. 157 do livro n.º 10, com o registo n.º 24/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto. (Publicado no B.T.E., 1.ª Série, n.º 11, de 22/3/2007).

Acordo de Empresa (AE) entre a OTRS - Operação da Estação de Tratamento de Resíduos Sólidos da Meia Serra, ACE e o SINQUIFA - Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas - Acordo Novo.

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

O presente Acordo de Empresa, adiante designado por "AE", aplica-se em toda a Região Autónoma da Madeira e obriga, por um lado, a OTRS - Operação da Estação de Tratamento de Resíduos Sólidos da Meia Serra, ACE, cuja actividade principal é a prestação dos serviços de Operação e Manutenção da Estação de Tratamento de Resíduos Sólidos da Meia Serra, adiante designada por "Empresa" e, por outro lado, os Trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato outorgante.

Cláusula 2.ª

(Vigência, Denúncia e Revisão)

1 - O presente AE entra em vigor cinco dias após a sua publicação na 3.ª Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, mantendo-se vigente enquanto vigorar o contrato de prestação dos serviços de Operação e Manutenção da Estação de Tratamento de Resíduos Sólidos da Meia Serra por parte da Empresa, sendo renovável por períodos de 12 meses, salvo denúncia do mesmo por vontade dos outorgantes, nos termos previstos na lei.

2 - As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniárias produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

3 - Aplica-se o previsto na lei no que respeita aos prazos para denúncia e revisão, bem como no que respeita ao processo de negociação.

CAPÍTULO II

Exercício do Direito Sindical

Cláusula 3.ª

(Princípios Gerais)

1 - É direito dos Trabalhadores inscreverem-se em Associações Sindicais.

2 - Os Trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da Empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e da comissão sindical.

3 - À Empresa é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos Trabalhadores ao seu serviço, a qual deve ser exercida dentro dos limites previstos na lei.

Cláusula 4.^a

(Direitos de Afixação, Distribuição e Crédito de horas)

Os delegados sindicais têm direito a afixar e distribuir textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos Trabalhadores, no interior da Empresa, bem como direito a um crédito de horas nos termos das disposições legais em vigor.

Cláusula 5.^a

(Direito de Reunião)

O direito de reunião dos Trabalhadores deverá reger-se pelas disposições previstas na lei.

Cláusula 6.^a

(Instalações para o exercício da actividade sindical)

Os delegados sindicais têm direito a utilizar, no interior da Empresa, um local apropriado para o exercício das suas funções, nos termos previstos na lei.

Cláusula 7.^a

(Direito à informação e consulta)

Os delegados sindicais gozam do direito à informação e consulta nos termos da lei e deste AE.

Cláusula 8.^a

(Quotização Sindical)

A Empresa obriga-se, mensalmente, na mesma data em que proceder ao pagamento dos salários, a deduzir as quotizações dos Trabalhadores filiados em associações sindicais, devendo proceder ao envio aos respectivos sindicatos do montante apurado, acompanhado dos respectivos mapas de quotização, até ao dia 15 do mês seguinte.

CAPITULO III

Admissões e carreiras profissionais

Cláusula 9.^a

(Condições gerais de admissão)

1 - Na apreciação de candidatos a emprego e na admissão de novos trabalhadores não pode ser praticada qualquer discriminação, directa ou indirecta, baseada na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

2 - Por ocasião do recrutamento de Trabalhadores para um determinado posto de trabalho, a Empresa deverá considerar a ocupação do cargo por trabalhadores da Empresa, desde que considere que esses trabalhadores reúnem as condições necessárias, definidas pela Empresa, para o preenchimento dos referidos lugares.

3 - Para as funções que, nos termos da lei, exijam carteira, cédula ou outro título profissional, só poderão ser admitidos Trabalhadores que com eles estejam habilitados.

4 - Nenhum Trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado por um exame médico feito a expensas da Empresa e destinado a comprovar se possui as condições físicas e psíquicas necessárias para as funções a desempenhar. O resultado do exame deve ser registado em ficha apropriada para o efeito.

5 - À data da admissão, deverá ser observado pela Empresa o dever de informação previsto nas cláusulas 14 a 16 do presente AE.

Cláusula 10.^a

(Período experimental)

1 - A admissão do Trabalhador é sempre feita a título experimental com a seguinte duração:

- 15 dias para contratos a termo com duração inferior a 6 meses;
- 30 dias para contratos a termo com duração igual ou superior a 6 meses;
- 60 dias para a generalidade dos Trabalhadores;
- 90 dias para quadros intermédios;
- 180 dias para os Trabalhadores admitidos para cargos de complexidade técnica e elevado grau de responsabilidade, que pressuponham uma especial qualificação ou funções de confiança.

2 - Durante o período experimental, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessidade de alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer compensação ou indemnização.

3 - Sem prejuízo do n.º 1 desta cláusula, consideram-se nulas e de nenhum efeito quaisquer cláusulas dos contratos individuais de trabalho que estipulem períodos experimentais mais longos.

4 - Sempre que o período experimental ultrapasse 60 dias, a Empresa obriga-se a avisar o Trabalhador da cessação do contrato com a antecedência mínima de dez dias.

5 - Quando a Empresa fizer cessar o contrato de trabalho sem respeitar o aviso prévio referido no número anterior, o Trabalhador receberá a retribuição correspondente ao período em falta.

6 - Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do Trabalhador desde a data da admissão a título experimental.

7 - Entende-se que a Empresa renuncia ao período experimental sempre que esta tome a iniciativa de propor, por escrito, a um Trabalhador que rescinda o contrato com outra entidade patronal mediante garantia de trabalho na nova Empresa.

8 - O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do Trabalhador, compreendendo as acções de formação ministradas pela Empresa ou frequentadas por determinação deste, desde que não excedam metade do período experimental.

9 - Para efeitos da contagem do período experimental não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

Cláusula 11.^a

(Contratos a termo)

1 - O contrato de trabalho a termo, certo ou incerto só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da Empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2 - Consideram-se, nomeadamente, necessidades temporárias da Empresa as seguintes:

- a) Substituição directa ou indirecta de Trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;
- b) Substituição directa ou indirecta de Trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;
- c) Substituição directa ou indirecta 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 actividade da Empresa;
- f) Execução de tarefa, serviço, obra, projecto ou outra actividade definida e temporária, incluindo a execução, direcção e fiscalização dos trabalhos de operação e manutenção de estações de tratamento de resíduos, em regime de prestação de serviços, empreitada ou em administração directa, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento.

3 - A prova dos factos que justificam a celebração de contrato a termo cabe à Empresa.

4 - Considera-se sem termo o contrato de trabalho no qual a estipulação da cláusula acessória tenha por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo ou o celebrado fora dos casos previstos no presente AE.

5 - Do contrato de trabalho a termo devem constar as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e domicílio ou sede dos contraentes;
- b) Actividade contratada e retribuição do trabalhador;
- c) Local e período normal de trabalho;
- d) Data de início do trabalho;
- e) Indicação do termo estipulado e do respectivo motivo justificativo;
- f) Data da celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respectiva cessação.

6 - Na falta da referência exigida pela alínea d) do número anterior, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração.

7 - Para efeitos da alínea e) do n.º 5, a indicação do motivo justificativo da aposição do termo deve ser feita pela menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.

8 - A Empresa deve comunicar, no prazo máximo de cinco dias úteis, aos delegados sindicais, a celebração, com indicação do respectivo fundamento legal e a cessação do contrato a termo, desde que o Trabalhador seja filiado.

9 - O contrato de trabalho a termo incerto dura por todo o tempo necessário para a substituição do Trabalhador ausente ou para a conclusão da actividade, tarefa, obra ou projecto cuja execução justifica a celebração do referido contrato.

10 - O Trabalhador contratado a termo tem os mesmos direitos e está adstrito aos mesmos deveres do Trabalhador permanente numa situação comparável, salvo se razões objectivas justificarem um tratamento diferenciado.

11 - Os Trabalhadores admitidos com contrato cuja duração total não atinja os seis meses têm direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

12 - A cessação, por motivo não imputável ao Trabalhador, de contrato de trabalho a termo impede 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.

13 - 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) Acréscimos excepcionais da actividade da Empresa, após a cessação do contrato;
- c) Trabalhador anteriormente contratado ao abrigo do regime aplicável à contratação de Trabalhadores à procura de primeiro emprego, nos termos previstos na lei.

14 - Considera-se sem termo:

- a) O contrato em que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação, ou, simultaneamente, as datas da celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam ou sejam insuficientes as referências exigidas na alínea e) do n.º 5;
- b) O contrato celebrado entre as mesmas partes em violação do disposto no número 13, contando para a antiguidade do Trabalhador todo o tempo de trabalho prestado para a Empresa em cumprimento dos sucessivos contratos;
- c) O Contrato que exceder os prazos de duração máxima ou o número de renovações, contando se a antiguidade do Trabalhador desde o início da prestação de trabalho;
- d) O contrato a termo incerto cujo Trabalhador permaneça no desempenho da sua actividade após a data da produção de efeitos da denúncia ou, na falta desta, decorridos 15 dias depois da conclusão da actividade, serviço, obra ou projecto para que haja sido contratado ou o regresso do Trabalhador substituído ou a cessação do contrato deste.

15 - O contrato a termo certo caduca no termo do prazo estipulado desde que a Empresa ou o Trabalhador comunique, respectivamente, 15 ou 8 dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o fazer cessar.

16 - O contrato de trabalho a termo incerto caduca quando, prevendo-se a ocorrência do termo incerto, a Empresa comunique ao Trabalhador a cessação do mesmo com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até 6 meses, de 6 meses até 2 anos ou por período superior. A falta do aviso prévio implica para a Empresa o pagamento da retribuição correspondente ao período de aviso prévio não cumprido.

17 - A caducidade do contrato a termo, certo ou incerto, que decorra de declaração da Empresa confere ao Trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respectivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.

18 - Para efeitos da compensação prevista no número anterior a duração do contrato que corresponda a fracção de mês é calculada proporcionalmente.

19 - Até 30 dias após a cessação do contrato, o Trabalhador tem, em igualdade de condições, preferência na celebração de contrato sem termo, sempre que a Empresa proceda a recrutamento externo para o exercício de funções idênticas àquelas para que foi contratado.

20 - A violação do disposto no número anterior obriga a Empresa a indemnizar o Trabalhador no valor correspondente a três meses de retribuição base.

Cláusula 12.^a

(Formação Profissional)

A Empresa deve proporcionar ao Trabalhador acções de formação profissional adequadas à sua qualificação, nos termos do regulamento sobre formação profissional a anexar ao presente AE.

Cláusula 13.^a

(Classificação Profissional)

1 - Os Trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm de estar integrados na categoria constante do anexo I cujo conteúdo corresponda às funções que efectivamente desempenham.

2 - Quando, por razões objectivas, haja necessidade de criar uma nova categoria, cujo conteúdo funcional não corresponda a nenhuma das categorias constantes do Anexo I, a Empresa deverá informar o Sindicato da nova categoria profissional, que se deverá pronunciar sobre a mesma, contendo a designação dessa categoria, o conteúdo funcional, o nível salarial pretendido e o número de Trabalhadores abrangidos.

3 - A nova categoria profissional será discutida e integrada na revisão seguinte do presente AE, sem prejuízo de ser imediatamente aplicada.

CAPÍTULO IV

Direitos e Deveres das Partes

Cláusula 14.^a

(Dever de Informação)

1 - A Empresa tem o dever de informar o Trabalhador sobre aspectos relevantes do contrato de trabalho.

2 - O Trabalhador tem o dever de informar a Empresa sobre aspectos relevantes para a prestação da actividade laboral.

Cláusula 15.^a

(Objecto do Dever de Informação)

1 - A Empresa deve prestar ao Trabalhador, pelo menos, as seguintes informações relativas ao contrato de trabalho:

- a) A respectiva identificação, nomeadamente a existência de uma relação de coligação societária, nos termos definidos no Código das Sociedades Comerciais;
- b) O local de trabalho, bem como a sede da Empresa;
- c) A categoria do Trabalhador ou a actividade contratada e a caracterização sumária do seu conteúdo;
- d) A data de celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;
- e) A duração previsível do contrato, se este for sujeito a termo resolutivo;
- f) A duração das férias ou, se não for possível conhecer essa duração, os critérios para a sua determinação;
- g) Os prazos de aviso prévio a observar pela Empresa e pelo Trabalhador para a cessação do contrato ou, se não for possível conhecer essa duração, os critérios para a sua determinação;
- h) O valor e a periodicidade da retribuição;
- i) O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios;
- j) O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável.

2 - A Empresa deve ainda prestar ao Trabalhador a informação relativa a outros direitos e deveres que decorram do contrato de trabalho.

3 - A informação sobre os elementos referidos nas alíneas f), g), h) e i) do número 1 pode ser substituída pela referência à lei, ao presente AE ou a regulamento interno da Empresa.

Cláusula 16.^a

(Meio de Informação)

1 - A informação prevista na cláusula anterior deve ser prestada por escrito, podendo constar de um só ou de vários documentos, os quais devem ser assinados pela Empresa.

2 - Quando a informação seja prestada através de mais de um documento, um deles, pelo menos, deve conter os elementos referidos nas alíneas a), b), c), d), h) e i) do número 1 da cláusula anterior.

3 - O dever prescrito no número 1 da cláusula anterior considera-se cumprido quando, sendo o contrato de trabalho reduzido a escrito, ou sendo celebrado um contrato-promessa de contrato de trabalho, deles constem os elementos de informação em causa.

4 - Os documentos referidos nos números anteriores devem ser entregues ao Trabalhador nos 60 dias subsequentes ao início da execução do contrato.

5 - A obrigação estabelecida do número anterior deve ser observada ainda que o contrato de trabalho cesse antes de decorridos os 60 dias aí previstos.

Cláusula 17.^a

(Informação sobre Alterações)

1 - Havendo alteração de qualquer dos elementos

referidos no número 1 da Cláusula 15.^a, a Empresa deve comunicar esse facto ao Trabalhador, por escrito, nos 30 dias subsequentes à data em que a alteração produz efeitos.

2 - O disposto no número anterior não é aplicável quando a alteração resultar da lei, do presente AE ou do regulamento interno de Empresa.

3 - O Trabalhador deve prestar à Empresa informação sobre todas as alterações relevantes para a prestação da actividade laboral, no prazo previsto no número 1.

Cláusula 18.^a

(Boa fé e Mútua Colaboração)

1 - A Empresa e o Trabalhador, no cumprimento das respectivas obrigações, assim como, no exercício dos correspondentes direitos, devem proceder de boa fé.

2 - Na execução do contrato de trabalho devem as partes colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do Trabalhador.

Cláusula 19.^a

(Deveres da Empresa)

Sem prejuízo de outras obrigações, a Empresa deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o Trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do Trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do Trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos Trabalhadores;
- g) Prestar ao Sindicato todos os esclarecimentos de natureza profissional nos termos do Código do Trabalho e do presente AE;
- h) Passar certificados aos seus Trabalhadores, quando por eles solicitados, donde conste, além da categoria, a formação profissional ministrada, a data de admissão e respectiva retribuição;
- i) Facultar a consulta, pelo Trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;
- j) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do Trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- k) Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a Empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais vigentes e as previstas neste AE;
- l) Fornecer ao Trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença.

Cláusula 20.^a

(Garantias dos Trabalhadores)

É proibido à Empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o Trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse

- exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o Trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos em que haja acordo do Trabalhador, e nos demais casos previstos na lei;
- e) Baixar a categoria do Trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- f) Transferir o Trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos em que haja acordo do Trabalhador, nos casos previstos neste AE e ainda nos previstos na lei;
- g) Ceder Trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses Trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos previstos na lei ou neste AE;
- h) Obrigar o Trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela Empresa ou por pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos Trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o Trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade ou em contravenção com o disposto na lei e no presente AE;
- k) Exigir do Trabalhador serviços não compreendidos no objecto do contrato e da respectiva descrição de funções, salvo nos casos previstos na lei e nos casos de força maior, designadamente arranques, reparações e paragens técnicas nas instalações.

Cláusula 21.^a

(Deveres dos Trabalhadores)

Sem prejuízo de outras obrigações, são deveres dos Trabalhadores:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a Empresa, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a Empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Cumprir as ordens e instruções da Empresa em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade à Empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela Empresa;
- g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da Empresa;
- h) Cooperar, na Empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos Trabalhadores eleitos para esse fim;
- i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou no presente AE, bem como as ordens dadas pela Empresa;
- j) Cumprir o horário de trabalho, não abandonando as suas funções, mesmo após o termo desse horário, sem que seja substituído ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias quando desse abandono possa resultar prejuízo importante sobre pessoas, equipamentos e matérias-primas ou produtos acabados.

CAPÍTULO V

Prestação do trabalho

Cláusula 22.^a

(Objecto do Contrato - Exercício de funções)

1 - O Trabalhador deve exercer funções correspondentes à actividade para que foi contratado.

2 - A actividade contratada compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o Trabalhador tenha qualificação adequada e desde que não impliquem desvalorização profissional.

3 - O exercício de funções, ainda que acessórias da actividade contratada, a que corresponda uma retribuição mais elevada, confere ao Trabalhador o direito a esta enquanto tal exercício se mantiver.

4 - O exercício de funções compreendidas nos números 2 e 3, confere ao Trabalhador o direito a formação profissional adequada, que não deve ser inferior a 10 horas, em área coincidente ou afim com as funções da respectiva categoria profissional.

Cláusula 23.^a

(Local Habitual de Trabalho)

1 - Por local habitual de trabalho entende-se o lugar onde deve ser realizada a prestação de acordo com o estipulado no contrato.

2 - Na falta de indicação expressa, considera-se local habitual de trabalho o que resultar da natureza da actividade do Trabalhador e da necessidade que levou a Empresa à sua admissão, desde que essa necessidade fosse conhecida pelo Trabalhador.

Cláusula 24.^a

(Horário de trabalho - Definição e princípio geral)

1 - Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como os intervalos de descanso.

2 - Compete à Empresa definir os horários de trabalho dos Trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionalismos previstos neste AE e na lei.

3 - Tanto a organização como todas as alterações dos horários de trabalho devem ser precedidas de consulta aos Trabalhadores afectados e aos delegados sindicais, bem como ser afixadas nos locais de trabalho pelo menos 7 dias antes de entrarem em vigor, depois de comunicadas à Direcção Regional do Trabalho, nos termos previstos na lei para os mapas de horários de trabalho.

4 - Na organização e alteração dos horários de trabalho deverá: a) Respeitar-se as exigências de protecção da segurança e da saúde dos Trabalhadores;

- b) Respeitar-se os intervalos mínimos de descanso previstos neste AE e na lei;
- c) Havendo Trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, tomar-se sempre em conta esse facto.

5 - Os horários individualmente acordados não podem ser unilateralmente alterados.

6 - As alterações aos horários que impliquem acréscimo de despesas para os Trabalhadores conferem a estes o direito a uma compensação económica.

Cláusula 25.^a

(Período Normal de Trabalho)

1 - O período normal de trabalho na Empresa não poderá exceder, em termos médios, as 8 horas diárias e as 40 horas semanais.

2 - O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a meia hora nem superior a duas horas, não podendo os Trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

Cláusula 26.^a

(Adaptabilidade)

1 - Por iniciativa da Empresa e com o acordo do Trabalhador, a duração do trabalho pode ser definida em termos médios, não podendo o limite diário do período normal de trabalho ser ultrapassado em mais de duas horas, nem a duração do trabalho semanal exceder as cinquenta horas, não contando para esses limites o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

2 - Nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior a 40 horas poderá ocorrer redução diária que não pode ser superior a 2 horas ou, mediante acordo entre o Trabalhador e a Empresa, redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias, sempre sem prejuízo do direito ao subsídio de alimentação.

3 - A duração média do período normal de trabalho não poderá ultrapassar as quarenta horas e deverá ser aferida por referência a períodos de 6 meses.

4 - As alterações da organização do tempo de trabalho em termos médios devem ser programadas com pelo menos 30 dias de antecedência ou com período inferior no caso de acordo.

Cláusula 27.^a

(Trabalho por Turnos)

Os Trabalhadores da Empresa, salvo acordo escrito em sentido diverso, poderão trabalhar em regime de turnos, fixos ou rotativos, nos termos da lei e deste AE.

Cláusula 28.^a

(Trabalho suplementar)

Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do período normal de trabalho.

2 - O trabalho suplementar pode ser prestado nas seguintes situações:

- a) quando a Empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de Trabalhador;
- b) havendo motivo de força maior;
- c) quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a Empresa ou para a sua viabilidade.

3 - O trabalho suplementar prestado nas situações descritas na alínea a) do número anterior tem como limite, por Trabalhador, as 200 horas anuais.

4 - O Trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

5 - É garantido ao Trabalhador um período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos, salvo as exceções previstas nos termos legais.

6 - Sempre que o Trabalhador seja chamado a prestar trabalho suplementar e este não se ligue com o período normal de trabalho, a Empresa obriga-se a assegurar o transporte ou a pagar ao Trabalhador uma ajuda de custo, tendo em conta o número de quilómetros percorridos entre a sua residência e o local de trabalho, de acordo com a tabela em vigor à data para os funcionários públicos.

7 - Sempre que o Trabalhador preste trabalho suplementar coincidente com um período normal de refeição, a Empresa fica obrigada a fornecer a refeição ou em alternativa, pagar subsídio de refeição, contando o tempo gasto na refeição como trabalho suplementar.

Cláusula 29.^a

(Descanso Compensatório)

1 - O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório confere ao Trabalhador o direito a descanso compensatório remunerado, a gozar num dos 3 dias úteis seguintes, nos seguintes termos:

- a) Caso a prestação de trabalho tenha duração superior a 4 horas, o Trabalhador tem direito a um dia completo de descanso;
- b) Caso a prestação de trabalho tenha duração igual ou inferior a 4 horas, o Trabalhador tem direito a meio dia de descanso.

2 - A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou dia feriado, dá direito ao Trabalhador a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado, a gozar dentro dos 6 meses subsequentes.

3 - Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre a Empresa e o Trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100%.

4 - Quando o Trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, a Empresa é obrigada a assegurar o transporte do Trabalhador ou a pagar uma ajuda de custo nos termos referidos no n.º 6 da cláusula 28.^a

Cláusula 30.^a

(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 cargos de administração, direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;

- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Execução de funções técnicas especializadas (Técnicos de Automação Controle e Instrumentação - ACI) associadas ao funcionamento das instalações da Empresa;
- d) Exercício regular da actividade fora da Empresa sem controlo imediato da hierarquia.

2 - O acordo referido no n.º 1 deve ser enviado à Direcção Regional do Trabalho.

Cláusula 31.^a

(Modalidades de Isenção de Horário de Trabalho)

1 - A isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades:

- a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- b) Possibilidade de alargamento da prestação de trabalho a um determinado número de horas, por dia ou semana;
- c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

2 - A isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios e aos dias de descanso complementar, nem ao descanso mínimo diário de 11 horas seguidas, salvo nas seguintes situações:

- a) Trabalhadores que ocupem cargos de administração e de direcção ou com poder de direcção autónomo que estejam isentos de horário de trabalho;
- b) Quando seja necessária a prestação de trabalho suplementar por motivo de força maior, ou por ser indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a Empresa ou para a sua viabilidade devidos a acidente ou a risco de acidente iminente.

Cláusula 32.^a

(Trabalho Nocturno)

Considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorre entre as 22:00 e as 07:00.

CAPÍTULO VI

Retribuição do Trabalho

Cláusula 33.^a

(Definição de Retribuição)

1 - Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos da lei, do presente AE, do contrato individual de trabalho e dos usos da Empresa, o Trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 - Na contrapartida do trabalho inclui-se a retribuição base e todas as prestações regulares e periódicas feitas pela Empresa, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3 - Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação atribuída pela Empresa ao Trabalhador.

4 - Entende-se por retribuição base aquela que corresponde ao exercício da actividade desempenhada pelo Trabalhador, de acordo com o seu período normal de trabalho.

5 - A base de cálculo das prestações complementares e acessórias é constituída pela retribuição base.

6 - As remunerações mensais mínimas garantidas aos Trabalhadores são as constantes do Anexo I (Tabela Salarial).

Cláusula 34.^a

(Determinação da Remuneração Horária)

Para todos os efeitos previstos neste AE, a fórmula a considerar para o cálculo da retribuição horária, RH, é a seguinte: $RH = (Rm \times 12) / (52 \times n)$ em que Rm é igual à retribuição base mensal, e n é igual ao período normal de trabalho semanal.

Cláusula 35.^a

(Remuneração do Trabalho Suplementar)

1 - O trabalho suplementar confere ao Trabalhador o direito a uma remuneração especial, que será igual à retribuição horária acrescida das seguintes percentagens:

- a) 75% da retribuição na primeira hora;
- b) 100% da retribuição, nas horas ou fracções subsequentes.

2 - As percentagens fixadas no número anterior serão acrescidas de 25% sempre que o trabalho suplementar seja prestado no período de trabalho nocturno.

3 - Quando o trabalho suplementar prestado não tenha ligação com o período normal de trabalho, ao Trabalhador será sempre assegurado o pagamento, no mínimo, de duas horas, independentemente do número de horas de trabalho efectivamente prestado, se este for inferior.

Cláusula 36.^a

(Remuneração do Trabalho em Dia de Descanso Semanal ou Feriado)

1 - O trabalho suplementar prestado em dias correspondentes ou equivalentes a dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado confere ao Trabalhador o direito a um acréscimo de 125% da retribuição horária, por cada hora de trabalho efectuado.

2 - As percentagens fixadas no número anterior serão acrescidas de 25% sempre que o trabalho suplementar seja prestado no período de trabalho nocturno.

3 - O disposto nos números anteriores não se aplica aos Trabalhadores em regime de laboração contínua em que o feriado se integre na escala de trabalho, situação que a verificar-se confere ao Trabalhador o direito a um acréscimo de 200% da retribuição horária, por cada hora de trabalho efectuado.

4 - Quando o Trabalhador seja chamado a trabalhar em dia de descanso semanal ou feriado, ser-lhe-á garantido o pagamento, no mínimo, de duas horas, independentemente da duração do trabalho prestado, se este for inferior.

Cláusula 37.^a

(Subsídio de Turno)

1 - São devidos os seguintes subsídios de turno aos Trabalhadores abrangidos por este AE que trabalhem em regime de turnos rotativos:

- a) 25% da respectiva remuneração base mensal, para o trabalho prestado em regime de três turnos;
- b) 10 % da respectiva remuneração base mensal, para o trabalho prestado em regime de dois turnos.

2 - Os subsídios referidos nos números anteriores vencem-se ao fim de cada mês e são devidos, a cada trabalhador, em relação e proporcionalmente ao serviço que tenha efectivamente prestado em regime de turnos no decurso do mês.

3 - Este subsídio é também devido mesmo quando o Trabalhador:

- a) Se encontre em gozo de férias, doença ou acidente de trabalho;
- b) Se encontre no gozo de folga de compensação;
- c) Seja colocado temporariamente no horário normal por motivo de paragem técnica das instalações;
- d) Seja deslocado temporariamente para o horário normal por interesse da Empresa, entendendo-se por carácter temporário o período máximo de 60 dias;
- e) Se encontre no gozo de folga em dia feriado.

Cláusula 38.^a

(Subsídio de Isenção de Horário de Trabalho)

1 - A retribuição especial por isenção de horário de trabalho pode ser regulada no contrato individual de trabalho e pode ser incluída na retribuição base.

2 - Na falta de acordo entre as partes, o Trabalhador isento de horário de trabalho tem direito:

- a) a uma retribuição correspondente a 22,5% da retribuição base mensal ilíquida, na modalidade de não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- b) a uma retribuição correspondente a 10% da retribuição base mensal ilíquida, nas demais modalidades de isenção de horário de trabalho.

3 - Pode renunciar à retribuição especial por isenção de horário o Trabalhador que exerça funções de administração ou de direcção na Empresa.

Cláusula 39.^a

(Subsídio de Refeição)

Os Trabalhadores abrangidos pelo presente AE, receberão um subsídio de refeição por cada dia de trabalho efectivo, desde que prestem serviço num mínimo de cinco horas, no montante equivalente a uma vez e meia o valor pago aos funcionários públicos.

Cláusula 40.^a**(Complemento de função)**

1 - Os Trabalhadores com funções de adjunto de chefe de turno ou com funções de coordenação de Trabalhadores do mesmo nível ou inferior, têm direito a um complemento salarial mensal de € 100.

2 - Por ausência do chefe de turno, o adjunto que exercer parcialmente as funções daquele, por mais de 30 dias seguidos, o complemento salarial mensal referido no número anterior passará a ser de € 200.

3 - O direito a este complemento cessa logo que o Trabalhador assuma a função de chefe de turno, no caso de adjunto de chefe de turno, ou deixar de exercer essas funções.

Cláusula 41.^a**(Trabalho Nocturno)**

As horas de trabalho nocturno devem ser retribuídas com um acréscimo de 25% relativamente à retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 42.^a**(Subsídio de Transporte)**

A Empresa pagará mensalmente um subsídio de transporte de acordo com a distância diária percorrida individualmente por cada trabalhador de e para o seu local de trabalho, nos termos da tabela abaixo.

A	Até 25 km	€ 142,00
B	+25 até 35 km	€ 170,00
C	+35 até 45 km	€ 208,00
D	+45 km	€ 265,00

Cláusula 43.^a**(Retribuição de Férias e Subsídio de Férias)**

1 - A retribuição do período de férias corresponde à que o Trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo.

2 - Além da retribuição correspondente ao seu período de férias, os Trabalhadores têm direito a um subsídio de férias, de montante igual a um mês de retribuição, que será pago antes do início do gozo daquelas.

3 - O subsídio de férias será pago anualmente com a retribuição do mês de Julho a não ser que o Trabalhador goze, pelo menos, 10 dias consecutivos de férias antes dessa data, caso em que o subsídio será pago no início desse período de férias.

Cláusula 44.^a**(Subsídio de Natal)**

1 - O Trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago com a retribuição do mês de Novembro de cada ano.

2 - O montante do subsídio de Natal, para além da retribuição base mensal, incluirá o subsídio de turno ou a

retribuição especial proveniente de isenção de horário, bem como o complemento de função se aplicável, conforme os casos.

3 - O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

- No ano de admissão do Trabalhador;
- No ano de cessação do contrato de trabalho;
- No ano da suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante à Empresa.

Cláusula 45.^a**(Deslocações)**

Aos Trabalhadores que se desloquem em serviço utilizando viatura própria, a Empresa pagará o valor em vigor à data para os funcionários públicos.

CAPÍTULO VII**Descansos e Suspensão da Prestação do Trabalho**Cláusula 46.^a**(Descanso Semanal)**

1 - Os dias de descanso semanal são o Sábado e o Domingo ou os previstos nas escalas de turnos rotativos no regime de turnos e de laboração contínua.

2 - Quando o trabalho estiver organizado por turnos, os horários de trabalho serão escalonados de forma que cada Trabalhador tenha, em média anual, pelo menos, dois dias de descanso semanal por cada cinco dias de trabalho.

Cláusula 47.^a**(Feriados)**

1 - São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro
Sexta-Feira Santa
Domingo de Páscoa
25 de Abril
1 de Maio
Corpo de Deus (festa móvel)
10 de Junho
15 de Agosto
5 de Outubro
1 de Novembro
1, 8 e 25 de Dezembro.

2 - Além dos dias previstos no número anterior, serão igualmente considerados feriados obrigatórios o dia 1 de Julho, como dia da Região Autónoma da Madeira, a Terça-Feira de Carnaval, o dia 26 de Dezembro e o feriado municipal da localidade correspondente ao local de trabalho de cada Trabalhador.

Cláusula 48.^a**(Férias)**

1 - O período anual de férias é de vinte e cinco dias úteis.

2 - A duração do período de férias é, porém, reduzido nos seguintes termos:

- a) 24 dias de férias, quando o Trabalhador incorra em mais de 3 faltas justificadas ou 5 meios dias;
- b) 23 dias de férias, quando o Trabalhador incorra em mais de 4 faltas justificadas ou 7 meios dias;
- c) 22 dias de férias, quando o Trabalhador incorra em número de faltas justificadas superiores às referidas nas alíneas anteriores ou em qualquer falta injustificada.

3 - Não contam para efeitos de absentismo as seguintes faltas:

- a) As motivadas por falecimento de cônjuge, parentes ou afins nos termos do art.º 227 do Código do Trabalho, até ao máximo de 5 dias por ano;
- b) As motivadas por cumprimento de obrigações legais;
- c) As motivadas por acidente de trabalho;
- d) Todas as restantes que nos termos do Código do Trabalho não afectem a duração do período de férias.

4 - Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do Trabalhador.

5 - Os Trabalhadores cuja relação laboral não atinja 6 meses têm direito a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

Cláusula 49.^a

(Férias no Ano de Admissão)

1 - No ano da contratação, o Trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de vinte dias úteis.

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

3 - Da aplicação do disposto nos números 1 e 2 desta cláusula não pode resultar para o Trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a trinta dias úteis.

Cláusula 50.^a

(Acumulação de Férias)

1 - As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

2 - As férias podem, porém, ser gozadas no 1º trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre Empresa e Trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

Cláusula 51.^a

(Marcação do Período de Férias)

1 - O período de férias é marcado por acordo entre Empresa e Trabalhador.

2 - Na falta de acordo, cabe à Empresa marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvido o delegado sindical.

3 - Em caso de desacordo a Empresa, terá obrigatoriamente que marcar férias no período com-preendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro, ouvido o delegado sindical.

4 - Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os Trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

5 - Salvo se houver prejuízo grave para a Empresa, devem gozar férias em período idêntico os cônjuges que trabalhem na Empresa, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação especial.

6 - O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre Empresa e Trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

7 - O Mapa de Férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada Trabalhador, deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

Cláusula 52.^a

(Alteração da Marcação do Período de Férias)

1 - Se depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da Empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias estabelecidas, o Trabalhador tem o direito a ser indemnizado pela Empresa dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido por não ter gozado integralmente o período de férias na época fixada.

2 - A interrupção das férias não pode prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o Trabalhador tenha direito.

3 - Há lugar a alteração do período de férias sempre que o Trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido de o iniciar, por facto que não lhe seja imputável.

4 - Terminado o impedimento antes de decorrido o período de férias anteriormente marcado, o Trabalhador deve gozar os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes, o disposto nos números 1, 2 e 3 da cláusula 51.^a.

5 - Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho esteja sujeita a aviso prévio, a Empresa pode determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 53.^a**(Irrenunciabilidade do Direito a Férias)**

1 - O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do Trabalhador, salvo o disposto nos números seguintes.

2 - Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas se o Trabalhador assim expressamente o preferir por dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo de vinte dias úteis de férias ou da correspondente proporção se se tratar de férias no ano de admissão.

3 - Fora do caso previsto no número anterior, o Trabalhador pode ainda renunciar parcialmente ao gozo de férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, mas sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de vinte dias úteis de férias.

Cláusula 54.^a**(Violação Culposa do Direito a Férias)**

Caso a Empresa, obste ao gozo das férias, o Trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, sem prejuízo do direito do Trabalhador a gozar efectivamente as férias no 1º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 55.^a**(Doença no Período de Férias)**

1 - No caso de o Trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a Empresa seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período.

2 - O período de férias não gozado será marcado nos termos dos números 1, 2 e 3 da cláusula 51.^a.

3 - A prova da doença prevista no número 1 é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do Centro de Saúde ou por atestado médico.

4 - A situação de doença alegada pelo Trabalhador pode ser fiscalizada por médico designado pela Segurança Social, mediante requerimento da Empresa.

Cláusula 56.^a**(Efeitos de Suspensão do Contrato de Trabalho por Impedimento Prolongado)**

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

2 - No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o Trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente.

3 - Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao Trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão.

Cláusula 57.^a**(Efeitos da Cessação do Contrato de Trabalho em Relação às Férias)**

1 - No caso de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, o Trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

2 - Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o Trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição e o subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

3 - Da aplicação do disposto nos números anteriores, ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa 12 meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

Cláusula 58.^a**(Licença sem Retribuição)**

1 - A Empresa pode conceder ao Trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 - O Trabalhador tem direito a licença sem retribuição de longa duração, para frequência de:

- a) Cursos de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional;
- b) Cursos de formação profissional no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controle pedagógico;
- c) Cursos ministrados em estabelecimento de ensino.

3 - A Empresa pode recusar a concessão de licença sem retribuição prevista no número anterior, nas seguintes situações:

- a) Quando ao Trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim, nos últimos 24 meses;
- b) Quando a antiguidade do Trabalhador na Empresa seja inferior a três anos;
- c) Quando o Trabalhador não tenha requerido a licença com uma antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;
- d) Quando não seja possível a substituição adequada do Trabalhador, sem prejuízo sério para o funcionamento da Empresa ou serviço, tratando-se de Trabalhador incluído em nível de qualificação de direcção, chefia, quadro ou pessoal qualificado.

4 - Durante o período em que o Trabalhador venha a gozar a licença sem retribuição cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

5 - O Trabalhador conserva o direito ao lugar e o período de licença sem retribuição autorizado pela Empresa conta para efeitos de antiguidade do Trabalhador.

6 - O Trabalhador só poderá iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado durante aquele período se a licença for concedida, por escrito, especificamente para o efeito.

7 - A suspensão do contrato de trabalho por motivo de licença sem retribuição não interrompe o decurso do prazo para efeitos de caducidade, nem obsta a que qualquer das partes faça cessar o contrato nos termos gerais.

8 - Para efeitos desta cláusula considera-se de longa duração a licença superior a 60 dias.

Cláusula 59.^a

(Definição de Falta)

1 - Por falta entende-se a ausência do Trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

2 - Nos casos de ausência do Trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 60.^a

(Faltas Justificadas)

1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 - Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

- a) As dadas, durante quinze dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da lei;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao Trabalhador, nomeadamente doença, acidente e cumprimento de obrigações legais;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;
- f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- g) As dadas pelos Trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei;
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral, nos termos da lei;
- i) As autorizadas ou aprovadas pela Empresa;
- j) As que por lei forem como tal qualificadas.

3. Nos termos da al. b) do número 2, o Trabalhador pode faltar justificadamente por:

- a) cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta (ou seja pai/mãe; sogro/sogra; padrasto/madrasta; filho/filha; enteado/enteada; genro/nora) ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum nos termos de legislação especial aplicável ao caso;

- b) dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta (isto é avô/avó; bisavô/bisavó; neto/neta; bisneto/bisneta) ou em 2.º grau da linha colateral (ou seja irmão/irmã; cunhado/cunhada) e tios.

4 - Consideram-se justificadas, ao abrigo da alínea j), do n.º 2, as seguintes faltas:

- a) No caso de Trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, nos termos da lei;
- b) Por doação de sangue, a título gracioso, por um período consecutivo de dois dias, nos termos do Decreto Legislativo Regional n.º 20/2000/M;

5 - São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no n.º 2.

Cláusula 61.^a

(Comunicação e Prova das Faltas Justificadas)

1 - As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à Empresa com a antecedência mínima de cinco dias; quando imprevistas, serão obrigatoriamente comunicadas à Empresa logo que possível.

2 - O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

3 - A Empresa pode nos 15 dias seguintes à comunicação da falta, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao Trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 62.^a

(Consequência das faltas Justificadas)

1 - As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de qualquer direito ou regalia do Trabalhador, incluindo a retribuição, salvo nos casos legalmente previstos.

2 - Nos casos previstos nas alíneas d) e e) do número 2 da cláusula 60.^a, se o impedimento do Trabalhador se prolongar por mais de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 63.^a

(Consequências das Faltas não Justificadas)

1 - As faltas não justificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado 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 infracção grave.

3 - No caso de a apresentação do Trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a 30 ou 60 minutos, pode a Empresa recusar mediante comunicação escrita a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

Cláusula 64.^a**(Suspensão da Prestação de Trabalho por Impedimento Prolongado)**

1 - Quando o Trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente, doença ou acidente, caso esse impedimento se prolongue efectiva e previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão do trabalho por impedimento prolongado, nos termos legais.

2 - Terminado o impedimento, o Trabalhador deve apresentar-se ao serviço no dia imediato à cessação do impedimento, para retomar a actividade, sob pena de incorrer em faltas injustificadas, sendo que perderá o direito ao lugar se não se apresentar no prazo de 15 dias.

3 - A suspensão cessa desde a data da apresentação do Trabalhador, momento em que reassume todos os direitos e deveres decorrentes da relação de trabalho.

CAPÍTULO VIII**Condições Particulares de Trabalho**Cláusula 65.^a**(Licença de Maternidade)**

1 - As Trabalhadoras têm direito a uma licença por maternidade de cento e vinte dias consecutivos, noventa dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 - Nos casos de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de trinta dias por cada gemelar além do primeiro.

3 - Nas situações de risco clínico para a Trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a Trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no número 1 desta cláusula.

4 - Por acordo das partes, a mulher Trabalhadora pode gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois do gozo da licença de maternidade.

5 - Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período é suspenso, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

6 - No caso de aborto espontâneo e noutras situações legalmente admissíveis, a mulher tem direito a licença com a duração mínima de catorze dias e máxima de trinta dias.

7 - É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto.

8 - A licença por maternidade não determina a perda de quaisquer direitos, sendo considerada como prestação efectiva de serviço para todos os efeitos, salvo quanto à retribuição.

9 - Durante o período de comprovada amamentação, a Trabalhadora tem direito a ser dispensada do trabalho em dois períodos diários distintos, com a duração máxima de uma hora cada um, sem perda de retribuição ou quaisquer regalias.

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

Cláusula 66.^a**(Faltas e Licença por Paternidade)**

1 - O pai tem direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados nos trinta dias subsequentes ao nascimento do filho.

2 - O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos do número 1 da cláusula 66.^a, ou ao remanescente daquele período caso a mãe já tenha gozado alguns dias de licença, nos seguintes casos:

- Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;
- Morte da mãe;
- Decisão conjunta dos pais.

3 - No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de trinta dias.

4 - A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não Trabalhadora durante o período de 120 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos números 2 e 3 desta cláusula.

5 - A licença por paternidade não determina a perda de quaisquer direitos, sendo considerada como prestação efectiva de serviço para todos os efeitos, salvo quanto à retribuição.

Cláusula 67.^a**(Adopção)**

1 - O Trabalhador que comprovadamente tiver adoptado um menor de 15 anos, a partir do momento em que tome a criança a seu cargo tem direito a uma licença de cem dias para acompanhamento da mesma.

2 - Nos casos de adopção por casal, se ambos os cônjuges forem Trabalhadores, o direito previsto no número anterior pode ser exercido integralmente por um deles, ou por ambos, em tempo parcial ou sucessivamente, conforme decisão conjunta.

3 - Aos casos de adopção é aplicável, com as devidas adaptações, o disposto nos números 2, 4 e 5 da cláusula 65.^a.

4 - A morte do Trabalhador beneficiário durante o gozo de licença, confere ao cônjuge o direito a licença correspondente ao período não gozado ou a um mínimo de 14 dias se o adoptado viver consigo em comunhão de mesa e habitação.

5 - É aplicável às situações previstas nesta cláusula, com as devidas adaptações, o disposto no número 8 da cláusula 65.^a.

6 - No caso de adopção de menor de 1 ano de idade, o pai ou a mãe Trabalhadora têm direito, por decisão conjunta, a ser dispensados de trabalho por 2 períodos diários distintos com a duração máxima de 1 hora cada um, sem perda de retribuição ou quaisquer regalias, até a criança perfazer 1 ano de idade.

7 - Não há lugar à licença prevista nesta cláusula se a criança a adoptar for filha do cônjuge sobrevivente.

Cláusula 68.^a

(Licença Especial para Assistência a Filho ou Adoptado)

1 - Para assistência a filho ou adoptado e até aos seis anos de idade da criança, o pai e a mãe que não estejam inibidos de exercer o poder paternal têm direito, em alternativa:

- a) A licença parental de três meses;
- b) A trabalhar a tempo parcial durante doze meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;
- c) A períodos intercalados de licença parental e de trabalho a tempo parcial em que a duração total das ausências seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses;

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

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

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

5 - O Trabalhador tem direito a licença para assistência a filho de cônjuge ou de pessoa em união de facto, que com este resida, nos termos desta cláusula.

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

Cláusula 69.^a

(Outros Direitos da Mãe para Protecção da Segurança e Saúde)

1 - As Trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes têm direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde nos locais de trabalho, nos termos dos números seguintes.

2 - Nas actividades susceptíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, a entidade patronal deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição das Trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar.

3 - As Trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes têm direito a ser informadas, por escrito, dos resultados da avaliação referida no número anterior, bem como das medidas de protecção que sejam tomadas.

4 - É vedado às Trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes o exercício de todas as actividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição aos agentes e condições de trabalho que ponham em perigo a segurança ou a saúde.

5 - Sempre que os resultados da avaliação referida no número 2 desta cláusula revelarem riscos para a segurança ou a saúde das Trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, a entidade patronal deve tomar as medidas necessárias para evitar a exposição dos Trabalhadores a esses riscos, designadamente:

- a) Proceder à adaptação das condições de trabalho;
- b) Se a adaptação referida na alínea anterior for impossível ou excessivamente demorada, atribuir às Trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;
- c) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, dispensar do trabalho as Trabalhadoras, durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos.

6 - As Trabalhadoras são dispensadas de prestar trabalho entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte:

- a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;
- b) Durante o restante período de gravidez, se for apresentado atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;
- c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

7 - Às Trabalhadoras dispensadas da prestação de trabalho nocturno será atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

8 - As Trabalhadoras serão dispensadas do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

9 - As dispensas para consulta, amamentação e aleitação não determinam a perda de quaisquer direitos e são considerados como prestação efectiva de trabalho.

Cláusula 70.^a

(Faltas para Assistência a Menores Doentes)

1 - Os Trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho, até trinta dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente, a filhos, adoptados ou a enteados menores de dez anos.

2 - Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se ao período em que aquela durar, se se tratar de menores de dez anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados.

3 - O disposto nos números anteriores aplica-se, independentemente da idade, a pessoas portadoras de deficiência ou doença crónica que sejam filhos, adoptados ou filhos do cônjuge que com este residam e que se encontrem em alguma das situações previstas na lei.

4 - No caso de filho com deficiência ou doença crónica, o Trabalhador tem direito a condições especiais de trabalho, nomeadamente, à redução de cinco horas do período normal de trabalho semanal para assistência a filho até 1 ano de idade se o outro progenitor exercer actividade profissional ou estiver impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

5 - Se ambos os progenitores forem titulares do direito, a redução do período normal de trabalho pode ser utilizada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos.

6 - O Trabalhador deve comunicar à Empresa que pretende reduzir o período normal de trabalho com a antecedência de 10 dias, bem como:

- a) Apresentar atestado médico comprovativo da deficiência ou a doença crónica;
- b) Declarar que o outro progenitor tem actividade profissional ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal e, sendo caso disso, que não exerce ao mesmo tempo este direito.

7 - A Empresa deve adequar a redução do período normal de trabalho tendo em conta a preferência do Trabalhador, salvo se outra solução for imposta por exigências imperiosas de funcionamento da Empresa.

Cláusula 71.^a

(Outros Casos de Assistência à Família)

1 - O Trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente, ao cônjuge ou pessoa em união de facto, parente ou afim em linha recta ascendente ou filho com mais de 10 anos de idade.

2 - O disposto no número anterior é aplicável, com as necessárias adaptações, aos Trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela ou confiada a guarda da criança, por decisão judicial.

Cláusula 72.^a

(Direitos Especiais dos Trabalhadores-Estudantes)

1 - Todo o Trabalhador que frequente qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pósgraduação, em instituição de ensino, beneficia dos seguintes direitos especiais:

- a) Horários de trabalho específicos, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino;
- b) Quando o estabelecido no número anterior não possibilite a frequência das aulas e a inerente deslocação para o respectivo estabelecimento de ensino, o Trabalhador beneficia de dispensa de trabalho, até seis horas por semana, sem qualquer perda de retribuição ou de qualquer outra regalia;
- c) Faltar justificadamente ao trabalho, para prestação de provas de avaliação, nos seguintes termos:
 - Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;
 - no caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

- os dias de ausência previstos nesta alínea não poderão exceder um máximo de quatro por disciplina.

- d) Gozar férias de acordo com as suas necessidades escolares, incluindo o gozo de 15 dias de férias interpoladas, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o mapa de férias elaborado pela Empresa;
- e) Em cada ano civil utilizar, seguida ou interpoladamente, até dez dias úteis de licença, com desconto no vencimento mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeira nos seguintes termos:
 - com quarenta e oito horas de antecedência, no caso de pretender um dia de licença;
 - com oito dias de antecedência, no caso de pretender dois a cinco dias de licença;
 - com um mês de antecedência, no caso de pretender mais de cinco dias de licença.

2 - Consideram-se igualmente justificadas, para todos os efeitos, as faltas dadas pelo Trabalhador na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação, não sendo retribuídas mais de 10 faltas, independentemente do número de disciplinas.

3 - Para efeitos da aplicação do disposto nesta cláusula, consideram-se provas de avaliação todas as provas escritas e orais, incluindo exames, bem como a apresentação de trabalhos, quando estes as substituam ou os complementam, desde que determinem directa ou indirectamente o aproveitamento escolar.

4 - Para beneficiar das regalias constantes dos números e alíneas anteriores, deverá o Trabalhador fazer prova junto da Empresa da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar e comprovar o aproveitamento no final de cada ano escolar, nos termos legais.

5 - As regalias previstas nas alíneas a), b), d) e e) do número 1 desta cláusula cessam quando o Trabalhador não conclua com aproveitamento o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiara dessas mesmas regalias.

6 - As restantes regalias estabelecidas na presente cláusula cessam quando o Trabalhador não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

7 - Para os efeitos dos números 5 e 6, considera-se aproveitamento escolar:

- a) o trânsito de ano; ou
- b) a aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que o Trabalhador estiver matriculado; ou
- c) Aprovação em um número de unidades igual ou superior ao dobro das disciplinas em que o Trabalhador se matriculou, com um mínimo de uma unidade de cada uma dessas disciplinas, no âmbito do ensino recorrente por unidades capitalizáveis no 3º ciclo do ensino básico e no ensino secundário.

8 - Considera-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina.

9 - Será considerado com aproveitamento, quando o não cumprimento das alíneas acima seja motivada por uma das seguintes situações: licença de maternidade ou licença parental não inferior a um mês ou devido a acidente de trabalho ou doença profissional e contam para todos os efeitos como tempo de trabalho efectivo.

10 - No ano subsequente àquele em que perdeu as regalias previstas nesta cláusula, pode o Trabalhador requerer novamente a aplicação deste estatuto, não podendo esta situação ocorrer mais do que duas vezes.

11 - O Trabalhador que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos nesta cláusula, desde que o ajustamento dos períodos de trabalho não seja totalmente incompatível com o funcionamento daquele regime.

12 - Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o Trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participar nas aulas que se proponha frequentar.

13 - Ao Trabalhador - estudante deve:

- ser proporcionada promoção profissional adequada à valorização obtida através dos cursos e pelos conhecimentos adquiridos;
- ser dada preferência em caso de admissão externa para preenchimento de futuras vagas desde que reúna o perfil definida pela Empresa para o lugar.

14 - O regime previsto nesta cláusula não prejudica as disposições legais em vigor que sejam mais favoráveis ao Trabalhador.

CAPÍTULO IX

Regalias Sociais

Cláusula 73.^a

(Complemento de Subsídio de Doença)

Em caso de baixa por doença, a Empresa pagará ao Trabalhador, os primeiros três dias de cada baixa, desde que não sejam remuneradas pela Segurança Social.

CAPÍTULO X

Prevenção da Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho

Cláusula 74.^a

(Princípio Geral)

Os princípios que visam promover a Prevenção da Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho deverão constar de Regulamento próprio.

CAPÍTULO XI

Disposições Finais e Transitórias

Cláusula 75.^a

(Efeitos Retroactivos)

As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária constantes do AE e do Anexo I produzirão efeitos retroactivos a partir de 1 de Janeiro de 2007.

Cláusula 76.^a

(Casos Omissos)

Aos casos omissos deste AE aplicam-se as disposições constantes da lei.

Declaração Final dos Outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º do Código do Trabalho, declara-se que serão abrangidos pelo presente Acordo de Empresa um empregador e noventa e oito trabalhadores.

ANEXO I

Remunerações Mensais Mínimas Garantidas

(RMMG)

Função	RMMG
Chefe de Turno/Supervisor	1.158,25 €
Técnico Superior Segurança e Qualidade	895,10 €
Analista de Laboratório	982,46 €
Técnico de Laboratório	895,10 €
Electromecânico	808,83 €
Técnico de Manutenção/Automação e Controlo/Informática	895,10 €
Motorista	722,56 €
Operador Sala de Comando	722,56 €
Operador Equipamento Móvel	636,28 €
Fiel de Armazém	636,28 €
Administrativo	636,28 €
Operador Ponte Rolante	636,28 €
Auxiliar de Armazém	578,05 €
Estafeta	578,05 €
Operador Etar	636,28 €
Operador Exterior	636,28 €
Operador Bâscula	578,05 €
Servente	521,96 €
Cozinheira	521,96 €
Auxiliar de Limpeza	521,96 €

Funchal, 30 de Março de 2007

Pela OTRS - Operação da Estação de Tratamento de Resíduos Sólidos da Meia Serra, ACE

Augusto Moucho, mandatário
Francisco Freitas, mandatário
Susana Afonso Costa, mandatária
João Paulo Gomes, mandatário

Pelo SINQUIFA - Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas

Maria José Gomes Afonseca, mandatária
Hélder José Teixeira Gil, mandatário

Depositado em 3 de Abril de 2007, a fls 30 verso do livro n.º 2, com o n.º 14/2007, nos termos do art.º 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CORRESPONDÊNCIA

Toda a correspondência relativa a anúncios e a assinaturas do Jornal Oficial deve ser dirigida à Direcção Regional da Administração da Justiça.

PUBLICAÇÕES

Os preços por lauda ou por fracção de lauda de anúncio são os seguintes:

Uma lauda	€ 15,91 cada	€ 15,91;
Duas laudas	€ 17,34 cada	€ 34,68;
Três laudas	€ 28,66 cada	€ 85,98;
Quatro laudas	€ 30,56 cada	€ 122,24;
Cinco laudas	€ 31,74 cada	€ 158,70;
Seis ou mais laudas	€ 38,56 cada	€ 231,36.

A estes valores acresce o imposto devido.

EXEMPLAR

Números e Suplementos - Preço por página € 0,29

ASSINATURAS

	Anual	Semestral
Uma Série	€ 27,66	€ 13,75;
Duas Séries	€ 52,38	€ 26,28;
Três Séries	€ 63,78	€ 31,95;
Completa	€ 74,98	€ 37,19.

A estes valores acrescem os portes de correio, (Portaria n.º 1/2005, de 3 de Janeiro) e o imposto devido.

EXECUÇÃO GRÁFICA

IMPRESSÃO

DEPÓSITO LEGAL

Direcção Regional do Trabalho
Divisão do Jornal Oficial
Número 181952/02

O Preço deste número: € 19,91 (IVA incluído)