

notícias da **FEDERAÇÃO**



JORNAL DA FNSP/FNE
ANO VI - Nº 2 - MAIO/90
PREÇO: 100\$00 ESPECIAL

Directora: Manuela Teixeira

ENSINO PARTICULAR

NOVAS PERSPECTIVAS

- PROPOSTA DE CONTRATO COLECTIVO
- CONCLUSÕES DO CONGRESSO



REUNIÕES SINDICAIS

Os Sindicatos membros da FNE levam a efeito entre 31 de Maio e 12 de Junho plenários sindicais de professores para debater a proposta de contrato colectivo de trabalho do sector. É o seguinte o calendário destes encontros sindicais:

Plenários sindicais

AVEIRO - 6 de Junho

C. BRANCO - 8 de junho

COIMBRA - 5 de Junho

GUARDA -

LEIRIA - 7 de Junho

VISEU - 31 de Maio

ÉVORA - 12 de Junho

Encontros regionais

LISBOA - 6 de Junho

PORTO - 8 de Junho

As faltas serão justificadas ao abrigo do nº 5 do artº 11º do C.C.T.

Colega

PARTICIPA!

Não deixes que outros decidam por ti.

VENCER O DESAFIO

A publicação do estatuto da carreira dos educadores de infância e dos professores dos ensinos básico e secundário que trabalham no ensino oficial veio criar uma nova realidade em que emergem novos direitos e novos deveres .

Negociado com o Governo ao longo de vinte e dois meses, este estatuto é, sem dúvida, um marco importante na dignificação profissional dos docentes.

Tendo consciência de que - por força da orientação legal consagrada na lei nº9/79 e da vontade permanentemente expressa pelos professores do ensino particular - urge produzir uma alteração no contrato colectivo de trabalho que aproxime a carreira dos professores do ensino particular à dos seus colegas do ensino oficial e tendo, também, consciência de que essa é uma tarefa complexa, a Federação Nacional dos Sindicatos da Educação realizou no passado mês de Março um Congresso de professores do ensino particular onde se traçaram as grandes linhas que devem enformar o novo C.C.T..

Nas conclusões do Congresso - votadas por unanimidade - afirma-se expressamente como " tarefa prioritária" da Federação Nacional dos Sindicatos de Educação : "*negociar e concretizar uma verdadeira equiparação entre as carreiras dos professores dos ensinos particular e oficial.*" .

Tarefa, sem dúvida, prioritária esta é, indiscutivelmente, uma tarefa complexa a exigir a conjugação dos esforços de todos. Por isso o Congresso imediatamente a seguir à definição desta prioridade não deixa de afirmar: "*Só com o esforço empenhado de todos os professores e com uma nova consciência do que está em causa no debate e na defesa da carreira que, nas suas linhas gerais, o Congresso discutiu, será possível levar a bom termo*" esta tarefa .

Na sequência da orientação que o Congresso definiu o Secretariado Nacional da FNE elaborou uma proposta de contrato colectivo de trabalho que neste jornal se divulga e os Sindicatos membros vão levar a efeito encontros regionais ou plenários distritais, de acordo com a dinâmica de cada Sindicato.

Importa, agora, que cada professor do ensino particular estude esta proposta, a discuta com os seus colegas em cada escola, participe nas reuniões organizadas pelos Sindicatos membros da FNE, se empenhe inteiramente na concretização de um projecto de dignificação profissional que será, simultaneamente, garante do futuro do próprio ensino particular.

SÓ TODOS JUNTOS PODEMOS ENFRENTAR, COM ÊXITO, O DESAFIO QUE O FUTURO NOS COLOCA.

Manuela Teixeira

CONCLUSÕES DO CONGRESSO

O primeiro Congresso dos professores do ensino particular, reunido em Lisboa em 15 e 16 de Março último, definiu as linhas gerais da carreira dos professores que a proposta de contrato colectivo de trabalho, que a FNE apresenta aos professores para apreciação, agora recolhe.

Sem prejuízo da posterior publicação do texto integral das comunicações e conclusões do Congresso divulgam-se, hoje, as conclusões deste importante encontro de professores.

O Congresso do Ensino Particular realizado em Lisboa no Forum Picoas em 15 e 16 de Março sob convocatória da Federação Nacional dos Sindicatos da Educação (FNE), e que reuniu professores e representantes de estabelecimentos de ensino de todo o país, analisou o papel e a situação do ensino particular no contexto do sistema educativo português, debateu o lugar que neste sector de ensino ocupam os professores, discutiu os princípios enquadradores da carreira docente bem como as orientações que servirão de base à proposta de contrato colectivo de trabalho que a FNE apresentará à associação patronal para negociação no âmbito da revisão anual do contrato.

No termo de dois dias de estudo e debate o congresso assumiu as seguintes conclusões:

1. À liberdade de aprender e ensinar que a Constituição da República Portuguesa consagra é imperativo fazer corresponder condições instrumentais que garantam o efectivo cumprimento deste direito.

De facto não existe uma cabal liberdade de aprender quando não são asseguradas condições de igualdade económica de acesso às escolas públicas e privadas. Nem

existe liberdade de ensinar quando normativos extremamente rígidos impõem, na prática, a uniformidade curricular

2. Os professores do ensino particular recusam um papel subalterno na organização da vida dos estabelecimentos de ensino em que trabalham como recusam que deles se espere exclusivamente uma função instrucional redutora do seu perfil complexo de profissionais da educação.

Defendem que a organização dos estabelecimentos de ensino particular potencie a participação e a iniciativa responsável dos professores tendo em vista a criação de projectos pedagógicos comuns que expressem a autonomia da escola.

3. A definição urgente de uma carreira profissional que dignifique o corpo docente apresenta-se como um elemento determinante da dignificação do ensino particular. De facto, está em curso um êxodo maciço do ensino particular para o ensino oficial por profissionais que procuram, compreensivelmente, uma carreira melhor. Sem a definição que preconizamos dificilmente se poderá exercer o direito constitucional à liberdade de ensinar e rapidamente se reduzirá, de modo significativo, o direito à liberdade de aprender.

4. A solução a encontrar - tendo em vista a consagração da orientação estabelecida pela lei 9/79 no que se refere à "harmonização" das carreiras dos professores dos ensinos oficial e particular - exige uma convergência de vontades e de esforços entre as associações sindicais, patronal e o Governo já que não é lícito prejudicar os professores ou onerar excessivamente as famílias o que, de resto, se traduziria numa elitização indesejável do ensino particular.

5. A carreira docente que o Congresso defende exige que os professores possam ao longo de toda a sua vida profissional usufruir de formação contínua e especializada.

Não pode esquecer-se, também, um complemento de formação a que têm direito os docentes que o sistema atraiu antes de terem completado a sua formação inicial. Importa definir para eles um sistema de formação integrado potenciador da experiência vivida e estimulador da excelência no exercício da profissão.

6. Também as condições de trabalho dos professores do ensino particular devem harmonizar-se com as dos seus colegas do ensino oficial atendendo à identidade das funções que desempenham e ao imperativo do desenvolvimento da sua formação e da participação em actividades que ultrapassam em muito as que se desenrolam no âmbito da sala de aula.

7. É insuportável que se mantenha por

mais tempo a situação de insegurança em que os professores do ensino particular se encontram desde há 17 meses no que se refere à cobertura das prestações sociais a que constitucionalmente têm direito.

Sem recusar, como solução de urgência, a que o Conselho de Ministro recentemente aprovou, **a FNE continua defender que se devem buscar e exercitar sistemas de segurança social alternativos que, por menos custos, facultem maiores regalias aos professores.**

8. Só com o esforço empenhado de todos os professores e com uma nova consciência do que está em causa no debate e na defesa da carreira que, nas suas linhas gerais, o Congresso discutiu, será possível levar a bom termo a tarefa que Federação Nacional dos Sindicatos de Educação assume como prioritária: **negociar e concretizar uma verdadeira equiparação entre as carreiras dos professores dos ensinos particular e oficial.**

9. A equiparação que defendemos não se processa, nem se realiza tão só por manifesta falta de vontade política dos diversos intervenientes: Estado, organizações sindicais, associações de pais e entidades patronais.

A equiparação exige - disso temos perfeita consciência - que se passe das palavras às realizações e **que o Governo assuma nesta matéria as suas responsabilidades na concretização do que a constituição consagra em matéria de liberdade na Educação.**

PROPOSTA DE CONTRATO COLECTIVO

CAPÍTULO I Das Disposições Gerais

ARTIGO 1º Âmbito

1. O presente CCT é aplicável, em todo o território nacional, aos contratos de trabalho celebrados entre os estabelecimentos de ensino particular representados pela Associação de Representantes de Estabelecimentos de Ensino Particular (AEEP) e os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2. Entende-se por estabelecimentos de ensino particular as instituições criadas por pessoas singulares ou colectivas privadas em que se ministre ensino colectivo a mais de cinco alunos ou em que se desenvolvam actividades regulares de carácter educativo.

ARTIGO 2º Vigência, Denúncia e Revisão

1. O presente CCT terá o seu início de vigência em 1 de Outubro de 1990 e vigorará até 31 de Setembro de 1991.

2. As cláusulas sem expressão pecuniária terão um período de vigência de 24 meses, se período inferior não vier a ser estabelecido por lei.

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

4. Por denúncia entende-se a apresentação de uma proposta de revisão à parte contrária, que poderá ter lugar decorridos que sejam dez meses sobre a data do início de vigência do contrato no respeitante à matéria de expressão pecuniária e vinte meses no que respeita à restante matéria, salvaguardando o previsto no nº 2, *in fine*.

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

6. A resposta incluirá contraproposta de revisão para todas as propostas que a parte que responda não aceite.

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

ARTIGO 3º Manutenção de Regalias

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

CAPÍTULO II Dos Direitos, Deveres e Garantias das Partes

ARTIGO 4º Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

a) Cumprir na íntegra o presente CCT;
b) Não impedir nem dificultar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes sindicais ou delegados sindicais, membros de comissões de trabalhadores e representantes nas instituições de previdência;

c) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria profissional;

d) Prestar aos organismos competentes, nomeadamente departamentos oficiais e associações sindicais, todos os elementos relativos ao cumprimento do presente CCT;

e) Proporcionar aos seus trabalhadores boas condições de trabalho, nomeadamente de higiene e de 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) Facilitar, sem prejuízo do normal funcionamento do estabelecimento, o acesso a cursos de formação, reciclagem e ou aperfeiçoamento que sejam de reconhecido interesse;

h) Em geral, dar integral cumprimento às disposições legais e convencionais aplicáveis reguladoras das relações de trabalho e às deliberações das comissões legalmente constituídas, respeitando o princípio da aplicação do tratamento mais favorável para o trabalhador, dentro dos limites legalmente fixados;

i) Passar certificados de tempo de serviço conforme a legislação em vigor;

j) Conceder o tempo necessário à realização de exame médico anual, devidamente comprovado.

ARTIGO 5º Deveres dos Trabalhadores

1. São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as obrigações emergentes deste CCT;

b) Exercer com competência, zelo e dedicação as funções que lhes sejam confiadas;

c) 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 não hajam leccionado;

d) Acompanhar com interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão, designadamente no caso dos

PROPOSTA DE CONTRATO COLECTIVO

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

e) Assistir até ao fim do ano escolar, a cursos de formação, reciclagem e aperfeiçoamento, quer de iniciativa oficial quer privada, neste último caso sem agravamento do horário, salvo se o seu interesse pedagógico for comprovadamente reconhecido pelo Ministério da Educação;

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

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

h) Assistir a quaisquer reuniões escolares marcadas pela direcção do estabelecimento, desde que a marcação obedeça, cumulativamente, às seguintes condições:

Respeitar o horário do professor em outros estabelecimentos de ensino nos quais preste serviço;

Não colidir com obrigações 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;

Não marcar as reuniões para antes do início das actividades diárias do estabelecimento de ensino;

i) Prestar informações, oralmente ou por escrito, sobre alunos, segundo o que for definido em Conselho Escolar;

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

l) Participar por escrito, em cada ano lectivo, à entidade respectiva a pretensão de leccionar particularmente alunos que estejam ou hajam estado neste mesmo ano matriculados no estabelecimento e abster-se de leccionar particularmente os seus próprios alunos;

m) Abster-se de aconselhar ou por qualquer forma, dar parecer aos alunos do estabelecimento relativamente à hipóteses de uma eventual transferência dos mesmos alunos, desde que tal hipótese não haja sido considerada em reunião do conselho de turma ou do conselho escolar;

n) Proceder a um exame médico anual, utilizando para isso o tempo obrigatório cedido pela entidade patronal, e apresentar a respectiva prova de acordo com a alínea j) do artigo 4º.

o) Aos psicólogos é vedado atender particularmente os alunos que estejam nesse ano matriculados no estabelecimento.

ARTIGO 6º

Garantia dos trabalhadores

É vedado à entidade patronal:

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

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

c) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo quando a transferência não cause ao trabalhador prejuízo sério ou resulte 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 pessoas por ela indicadas;

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

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

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

h) Baixar a categoria profissional dos seus trabalhadores;

i) Forçar qualquer trabalhador a cometer actos contrários à sua deontologia profissional;

j) Faltar ao pagamento pontual das remunerações na forma de vida;

l) Lezar os interesses patrimoniais do trabalhador;

m) Ofender a honra e dignidade do trabalhador;

n) Advertir, admoestar ou censurar em público qualquer trabalhador em especial perante alunos e respectivos familiares;

o) Interferir em quaisquer aspectos de actividade pedagógica, sem prejuízo da orientação e verificação que compete à direcção pedagógica respectiva;

p) Impôr a obrigação de leccionar em instalações que tenham sido reprovadas pelo Ministério da Educação;

q) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;

r) Prejudicar o trabalhador em direitos ou regalias já adquiridos no caso de o trabalhador transitar entre estabelecimentos de ensino que à data da transferência pertençam, ainda que apenas em parte, à mesma entidade patronal, singular ou colectiva;

s) Organizar turmas com número de alunos superior a aquele que é admitido pelo Ministério da Educação.

PROPOSTA DE CONTRATO COLECTIVO

ARTIGO 7º

Transmissão e Extinção do Estabelecimento

1. Em caso de transmissão de exploração os contratos de trabalho continuam com a entidade patronal adquirente.

2. Se, porém, os trabalhadores não preferirem 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.

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

4. Para os efeitos do disposto no número anterior, deverá o adquirente, durante os trinta dias anteriores à transmissão, manter afixado um aviso nos locais de trabalho e levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes, por meio de carta registada com aviso de recepção, a endereçar para os domicílios conhecidos no estabelecimento, que devem reclamar os seus créditos.

5. No caso de o estabelecimento cessar a sua actividade, a entidade patronal pagará aos trabalhadores as indemnizações prevista 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.

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

Artigo 8º

Mapas de Pessoal

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

CAPÍTULO III

Direitos Sindicais dos Trabalhadores

ARTIGO 9º

Direito à actividade sindical no estabelecimento

1. Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no estabelecimento nomeada-

mente através de delegados 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 pertencentes ao mesmo sindicato.

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 ao seu representante, do dia, hora e assunto a tratar.

ARTIGO 10º

Número de delegados sindicais

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

- a) Estabelecimento com menos de 100 trabalhadores - dois;
- b) Estabelecimento com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - três;
- c) Estabelecimentos com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - seis.

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 dois delegados sindicais com direito ao crédito de horas previsto no artigo 11º.

ARTIGO 11º

Tempo para o exercício das funções sindicais

1. Os delegados sindicais disporão, para o exercício das funções, de um crédito mensal não inferior a cinco horas remuneradas.

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

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

4. 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

PROPOSTA DE CONTRATO COLECTIVO

efectivo.

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

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

7. Sempre que tal se justifique em função das actividades sindicais desenvolvidas a serem confirmadas pelas competentes associações sindicais, pode ser acumulado num mês os créditos de outros meses de um mesmo ano escolar previstos nos nºs 1 e 4 deste artigo.

ARTIGO 12º

Direito de reunião nas instalações do estabelecimento

1. Os trabalhadores podem reunir-se nos respectivos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou de 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 os serviços de natureza urgente.

3. Os promotores da 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 ao seu representante com a antecedência mínima de seis horas.

5. As entidades patronais cederão as instalações convenientes para as reuniões previstas nesta cláusula.

§ Único - As reuniões previstas no nº 2 podem realizar-se nos estabelecimentos de ensino ou ainda noutro local designado pela direcção da organização sindical e tornado público com a convocatória.

ARTIGO 13º

Cedência de instalações

1. Nos estabelecimentos com 100 ou mais trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior do estabelecimento ou na sua proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2. Nos estabelecimentos com menos de 100 traba-

lhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

ARTIGO 14º

Atribuição de Horários a Dirigentes e Delegados Sindicais

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

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

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

ARTIGO 15º

Quotização Sindical

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

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

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

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

ARTIGO 16º

Greve

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

CAPÍTULO IV

Admissão e Carreiras Profissionais

ARTIGO 17º

Condições de Admissão

1. As condições gerais de admissão são as seguintes:
a) Para o preenchimento de vagas ou de novos postos

PROPOSTA DE CONTRATO COLECTIVO

de trabalho a entidade patronal só poderá recorrer à admissão de elementos estranhos ao estabelecimento quando se reconheça que entre os trabalhadores ao serviço deste não exista quem possua as qualificações requeridas para o preenchimento de lugares;

b) Na admissão para profissões que possam ser desempenhadas por diminuídos físicos procurarão as entidades patronais dar-lhes preferência, desde que possuam as habilitações mínimas exigidas e estejam em igualdade de condições.

2. As condições específicas de admissão são as seguintes:

a) Empregados de escritório - cursos geral do comércio, curso geral dos liceus ou equivalente e 16 anos de idade;

b) Paquetes, contínuos, porteiros e guardas, empregados de limpeza e vigilantes - as habilitações mínimas legais e as idades seguintes:

1) Pacote - 14 anos de idade;

2) Contínuo, empregado de limpeza e vigilante - 18 anos de idade;

3) Porteiro e guarda - 21 anos de idade;

c) Telefonistas - habilitações mínimas legais e 18 anos de idade;

d) Empregados de hotelaria - habilitações mínimas legais e 16 anos de idade.

3. As habilitações referidas no número anterior não serão obrigatórias para os trabalhadores que à data da entrada em vigor da presente convenção já exerçam a profissão.

ARTIGO 18º

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

3. A pedido das associações sindicais ou patronais, dos trabalhadores ou entidades patronais interessadas, ou ainda officiosamente, poderá a Comissão constituída nos termos do artigo 58º criar novas profissões ou categorias profissionais, as quais farão parte integrante da presente convenção após publicação no Boletim de Trabalho e Emprego.

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

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

profissionais, melhores habilitações académicas e maior antiguidade.

ARTIGO 19º

Profissionalização em Exercício

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

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

3. As reuniões do Conselho Pedagógico, Conselho de Professores ou de outros órgãos relativos à profissionalização em exercícios estão abrangidos pelas excepções previstas no nº 2 do artigo 21º.

ARTIGO 20º

Carreiras Profissionais

1. Aos professores é reconhecido o direito a uma carreira profissional baseada nas respectivas habilitações académicas e profissionais e no tempo e classificação de serviço.

2. A carreira única dos professores do Ensino Particular e Cooperativo organiza-se em 10 escalões e níveis.

3. O tempo de serviço a prestar em cada escalão é o seguinte:

1º escalão - 2 anos 4º escalão - 3 anos 7º escalão - 3 anos

2º escalão - 3 anos 5º escalão - 3 anos 8º escalão - 3 anos

3º escalão - 5 anos 6º escalão - 3 anos 9º escalão - 5 anos

4. O 7º escalão tem 4 níveis que se destinam aos professores que não perfizerem as condições para progredirem ao 8º escalão.

5. Ao 10º escalão só têm acesso os professores que possuírem o grau de licenciatura ou um curso que lhe venha a ser equiparado ainda que exclusivamente para efeitos de carreira.

6. O 10º escalão tem 3 níveis que se destinam aos professores que possuírem graus académicos superiores à licenciatura.

7. O tempo de permanência em cada nível é de 3 anos e a progressão é automática.

8. Para efeito de posicionamento e progressão dos professores nos vários escalões de vencimentos, conta-se como tempo de serviço não apenas o tempo prestado no mesmo estabelecimento de ensino ou em estabelecimento de ensino pertencente à mesma entidade patronal, mas também o serviço prestado noutros estabelecimentos de ensino particular ou público, desde que devidamente comprovado e classificado e que a tal não se oponham quaisquer disposições legais.

ARTIGO 20-A

Progressão na Carreira

A progressão nos escalões pressupõe que o docente cumulativamente:

PROPOSTA DE CONTRATO COLECTIVO

a) Tenha completado o tempo de serviço do escalão em que se encontra;

b) Tenha obtido a classificação de serviço de "satisfaz" relativamente a um período de tempo igual ao do escalão em que se encontra;

c) Tenha frequentado pelo menos uma acção de formação contínua com aproveitamento equivalente a uma unidade de crédito em cada escalão.

ARTIGO 20-B

Acesso ao 8º escalão

1. A passagem do 7º ao 8º escalão implica a apresentação do currículo do professor e de um trabalho de índole educacional.

2. O trabalho de índole educacional deve ser original e obedecer às normas previstas para o ensino oficial.

3. O currículo e o trabalho serão entregues ao presidente da Direcção Pedagógica da Escola que organizará nos termos do número seguinte um júri para a sua apreciação.

4. O júri será constituído por um professor do ensino superior, ou que se encontre em qualquer dos níveis do 10º escalão, que presidirá, um representante da Direcção Regional e professores do mesmo grupo disciplinar que se encontrem pelo menos no 8º escalão sendo um deles indicado pelo candidato.

ARTIGO 20-C

Integração nos escalões da Carreira

1. Os professores do 1º ciclo do Ensino Básico e educadores de infância portadores do curso do Magistério ou das Escolas Superiores e outros bacharéis com habilitação própria ingressam no 1º escalão.

2. Os professores licenciados cpm habilitação própria e não profissionalizados ingressam no 2º escalão.

3. Os professores licenciados e profissionalizados ingressam no 3º escalão.

4. O professor que, tendo ingressado como bacharel, complete o grau de licenciatura em área que qualifique para a docência ou venha a obter uma equiparação àquele grau académico através de curso de nivelamento ou de estudos especializados ainda que para efeitos de progressão na carreira, integrar-se-á no escalão em que se encontraria se tivesse ingressado com aquela habilitação.

ARTIGO 20-D

Bonificação por Formação acrescida

1. Os professores que frequentem com aproveitamento um curso de especialização nas áreas de administração e gestão escolar, orientação pedagógica, ou da sua disciplina terão uma bonificação de dois anos para efeitos de progressão na carreira.

2. Os professores que obtenham o grau de mestre terão uma bonificação de 4 anos para efeitos de progressão.

3. Os professores que obtenham o grau de doutor terão

uma bonificação de 6 anos para efeitos de progressão.

4. Os professores com grau de mestre que venham a obter o doutoramento terão uma bonificação de 2 anos para os efeitos referidos nos números anteriores.

ARTIGO 20-E

Transição da Pré-Carreira à Carreira

Os professores que completem as habilitações científicas e profissionais em serviço serão integrados no escalão em que se encontrariam se tivessem ingressado na carreira com aquela habilitação.

ARTIGO 20-F

Dispensa de Avaliação

Após o ingresso no 7º escalão os professores são dispensados da avaliação de serviço referida no artigo 20-I.

ARTIGO 20-G

Pré-Carreira

1. Os professores que não possuam as habilitações necessárias para ingressar na carreira são integrados numa pré-carreira que se desenvolve por níveis.

2. A progressão nos níveis na pré-carreira faz-se de 5 em 5 anos.

3. O tempo de serviço prestado na pré-carreira conta para efeitos de integração na carreira quando se verificarem os casos previstos no artigo 20º E.

ARTIGO 20-H

Situação Transitória

1. Os professores que à data da entrada em vigor da presente carreira possuam 25 ou mais anos de serviço são dispensados de candidatura prevista no artigo 20-B progredindo automaticamente nos restantes escalões da carreira.

2. Aos professores com mais de 25 anos de serviço será creditado o tempo já prestado para as futuras progressões.

3. Os professores que à data da entrada em vigor da presente carreira possuam 20 ou mais anos de serviço são dispensados da apresentação do trabalho de índole educacional mas não da apresentação do currículo para progressão ao 8º escalão.

ARTIGO 20-I

Avaliação de Desempenho

1. A avaliação do desempenho do pessoal docente desenvolve-se de acordo com os princípios consagrados no artigo 36º da Lei de Bases do Sistema Educativo, incidindo sobre a actividade desenvolvida, individualmente ou em grupo, na instituição educativa, no plano da educação e do ensino e da prestação de outros serviços à comunidade e tendo em conta as qualificações profissionais, pedagógicas e científicas do docente.

2. A avaliação é feita dentro do contexto da avaliação do

PROPOSTA DE CONTRATO COLECTIVO

sistema educativo e mais concretamente, no âmbito da avaliação da escola. Esta avaliação deve ser entendida pelos avaliados e avaliadores como uma exigência intrínseca do aperfeiçoamento individual e do sistema.

3. A avaliação do desempenho deve revestir um carácter formativo e incentivar a auto-formação. Visará a melhoria da qualidade da educação e ensino ministrados, através do desenvolvimento pessoal e profissional do docente, bem como a adequação da organização do sistema educativo às necessidades manifestadas pela comunidade no âmbito da Educação.

4. São objectivos da avaliação de desempenho, nomeadamente:

- a) contribuir para a melhoria da acção pedagógica e da eficácia profissional dos docentes;
- b) contribuir para a valorização e aperfeiçoamento individual do docente;
- c) permitir a inventariação das necessidades de formação e de reconversão profissional do pessoal docente;
- d) detectar os factores que influenciem o rendimento profissional do pessoal docente;
- e) facultar indicadores de gestão em matéria de pessoal docente.

5. A avaliação exprime-se pelas menções qualitativas de "Satisfaz" e "Não Satisfaz" realizando-se no ano anterior à mudança de escalão, reportada à actividade docente desenvolvida no período decorrido desde a última avaliação.

ARTIGO 20-J

Processo de Avaliação

1. O processo de avaliação inicia-se com a entrega ao órgão de gestão e administração do estabelecimento de educação ou de ensino pelo docente do relatório crítico da actividade por si desenvolvida no período de tempo de serviço a que se reporta a avaliação de desempenho. O relatório fará parte do processo individual do professor.

2. A menção de "Satisfaz" é atribuída sob proposta pelo órgão de gestão e administração do estabelecimento salvo nos casos em que, baseado em factos comprovados e informações fundamentadas, o órgão pedagógico da escola se pronunciar pela existência de um insuficiente apoio e ou deficiente relacionamento com os alunos.

3. No caso previsto na última parte do ponto anterior o órgão de gestão organizará um júri para apreciação do desempenho do docente que será constituído por um representante do órgão pedagógico do estabelecimento, um representante da delegação regional da Inspeção Geral de Ensino e um representante do Sindicato que represente o professor.

4. O processo de avaliação tem carácter confidencial, ficando todos os intervenientes no processo obrigados ao dever de sigilo, sem prejuízo de, nos termos legais, poderem ser requeridas certidões pelo docente avaliado.

5. A decisão de atribuição da menção qualitativa de "Não

Satisfaz" é comunicada por escrito ao docente que disporá do prazo de 10 dias úteis para apresentar ao júri reclamação escrita com indicação dos factos que julgue susceptíveis de fundamentarem a revisão da avaliação.

6. O júri deve decidir a reclamação no prazo de 10 dias úteis contados do recebimento da reclamação.

7. Da decisão do júri de avaliação referida no número anterior cabe ainda recurso para o membro do Governo competente, a interpor no prazo de 10 dias úteis contados a partir do conhecimento dela.

ARTIGO 20-L

Efeito da menção de *Não Satisfaz*

A atribuição da menção qualitativa de "*Não Satisfaz*" determina, que não seja considerado o período a que respeita, exclusivamente para efeitos de progressão e promoção na carreira.

ARTIGO 20-M

Avaliação Extraordinária

1. O docente a que tenha sido atribuída a menção qualitativa de "*Não Satisfaz*" pode requerer, decorrido metade do período exigido para progressão ao escalão seguinte, uma avaliação extraordinária intercalar.

2. A decisão sobre a avaliação requerida nos termos do artigo anterior compete a um júri de avaliação constituído nos termos do disposto no ponto 8.

3. A avaliação intercalar realiza-se fora dos períodos de actividades lectivas, sendo-lhe aplicável o disposto nos pontos 9, 10, 11 e 12.

4. A atribuição da menção de "Satisfaz" na sequência de avaliação intercalar determina a progressão do docente ao escalão seguinte da carreira.

ARTIGO 21º

Período Experimental

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

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

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

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

PROPOSTA DE CONTRATO COLECTIVO

ARTIGO 22º

Contrato a prazo

1. A celebração de contratos a prazo entre as entidades patronais e os trabalhadores sujeitos ao presente CCT será considerada nula e de nenhum efeito, por iludir as disposições dos contratos a prazo, nos seguintes casos:

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

b) Se houver renúncia sem fundamento do contrato a prazo para admitir outro trabalhador nas mesmas tarefas ou se não for dada preferência ao trabalhador em causa em nova administração no prazo de seis meses.

2. Os direitos e deveres dos trabalhadores com contrato a prazo são iguais aos trabalhadores permanentes, salvo as especificidades inerentes ao contrato.

3. É proibida a contratação de trabalhadores em regime eventual ou prazo incerto.

4. O contrato de trabalho a prazo certo tem de ser sempre reduzido a escrito e dele constar, além dos elementos de identificação, a categoria ou classe, vencimento, local de trabalho e início e termo do contrato.

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

6. Aos trabalhadores que prestem serviço na empresa com contratos a prazo será dada preferência nas admissões para o quadro permanente.

7. Aquando da cessação do contrato de trabalho o trabalhador tem direito, pelo menos às partes proporcionais de férias, de subsídio de férias e subsídio de Natal na proporcionalidade do tempo de duração do contrato.

8. A inobservância da forma escrita e a falta de indicação de prazo certo transformam o contrato em contrato sem prazo.

9. A inexistência de cláusula justificativa do motivo de celebração de contrato por prazo inferior a seis meses transforma-o em contrato válido por seis meses.

10. As entidades patronais dos estabelecimentos de ensino de línguas de duração temporária podem celebrar contratos a prazo desde que o número não exceda 10% do número de professores da escola.

ARTIGO 23º

Contratação de professores em acumulação

1. A contratação de professores em situação de acumulação com o ensino oficial só poderá ocorrer se cumulativamente se verificarem as seguintes condições:

a) Não existirem candidatos com a habilitação própria requerida para o grupo ou disciplina;

b) Os professores do grupo com habilitação própria não puderem aceitar acréscimo de horário, ainda que em

regime de trabalho extraordinário.

2. Não é considerado em acumulação o professor que, trabalhando em dois estabelecimentos de ensino particular, perfizer um horário completo de 22 a 25 horas.

ARTIGO 24º

Período normal de trabalho

1. Para os trabalhadores com funções docentes o período normal de trabalho lectivo semanal é o seguinte:

a) No ensino infantil - vinte e cinco horas de trabalho directo;

b) No 1º ciclo do Ensino Básico - vinte e cinco horas de trabalho lectivo.

c) No 2º e 3º ciclos do Ensino Básico - 22 a 25 horas semanais.

d) No ensino secundário - 20 horas semanais.

e) No ensino especial - 20 horas semanais

f) No ensino de línguas em cursos extra-curriculares 25 horas de presença para um máximo de 22 horas de aulas sendo o valor de retribuição/hora encontrado segundo a fórmula seguinte:

14 x Retribuição mensal

52 x horário semanal

g) Psicólogos - 23 horas de trabalho directo e 12 horas de preparação, que podem, por acordo das partes, ser prestadas fora do estabelecimento.

h) Técnicos de serviço especial - 35 horas.

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

3. Os trabalhadores do CPES/ES não poderão ter um horário lectivo superior a trinta e três horas, ainda que leccionem em mais de um estabelecimento de ensino.

4. As horas destinadas a coordenação ou prestação de aulas não poderão, em caso algum, ser substituídas por outros serviços que não os indicados.

ARTIGO 25º

Redução do horário lectivo para 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 num mínimo de duas horas.

2. As horas referidas no número anterior fazem sempre parte do horário de trabalho lectivo normal, não podendo ser consideradas como extraordinárias se este exceder o limite de vinte e cinco horas previsto no artigo 24º.

PROPOSTA DE CONTRATO COLECTIVO

ARTIGO 26º

Horário normal de trabalho para os restantes trabalhadores

1. Para os trabalhadores não abrangidos pelo artigo anterior é o seguinte o período normal de trabalho semanal:

- a) Trabalhadores de escritório, contínuos, paquetes e telefonistas - quarenta horas;
- b) Enfermeiros - trinta e cinco horas;
- c) Vigilantes e prefeitos - quarenta horas;
- d) Restantes trabalhadores - quarenta horas;
- e) Psicólogos - trinta e cinco horas, sendo vinte e quatro horas de atendimento directo.

Por atendimento directo entendem-se todas as actividades com as crianças, os pais e os técnicos que se destinam à observação, diagnóstico, aconselhamento e terapia. As restantes onze 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;

f) Terapeutas - trinta horas, sendo vinte e cinco horas de atendimento directo e cinco horas destinadas a reuniões e programação do trabalho;

g) Técnico de serviço social - trinta e cinco horas.

2. As horas constantes do número anterior serão distribuídas por cinco dias e meio, conforme os estabelecimentos tenham ou não actividades ao sábado, com excepção dos jardineiros e guardas, e sem prejuízo de horários mais favoráveis.

3. O período de trabalho diário dos empregados de escritório não poderá iniciar-se antes das 8 horas e 30 minutos nem termina depois das 24 horas.

4. Os motoristas e vigilantes adstritos ao serviço de transportes de alunos reger-se-ão pelos horários acordados entre os trabalhadores e a entidade patronal, depois de aprovado pela Direcção Geral dos Transportes Terrestres e Ministério do Trabalho.

ARTIGO 27º

Regras quanto à elaboração dos horários

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

2. A garantia assegurada no número anterior poderá ser reduzida quanto aos professores com número de trabalho semanal superior aos mínimos dos períodos normais definidos no artigo 21º, mas o período normal de trabalho semanal assegurado não poderá ser inferior a este limite.

3. Quando não for possível assegurar a um docente o período de trabalho semanal que tivera no ano anterior, em consequência de alteração de currículo ou diminuição do tempo de docência de uma disciplina determinada pelo Ministério da Educação, ser-lhe-á assegurado se nisso

manifestar interesse, o mesmo número de horas de trabalho semanal que no ano transacto, sendo as horas excedentes da sua actividade normal aplicadas em actividades para-escolares a determinar pela direcção do estabelecimento.

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

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

6. A organização do horário dos professores será a que resultar da elaboração dos horários das aulas, tendo-se em conta as exigências do ensino, as disposições legais aplicáveis e a consulta aos professores nos casos de horário incompleto.

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

8. Por cada período de aulas, de manhã, de tarde ou à noite, o professor não poderá ter, dentro de cada estabelecimento, intervalo sem aulas que exceda uma hora, até ao máximo de duas horas semanais.

9. Qualquer hora de intervalo para além dos limites fixados no número anterior será paga como hora de lição e contará no horário semanal, mas obrigará o docente a exercer durante esse período tarefas inerentes às suas funções, nomeadamente substituir docentes que tenham faltado.

10. A entidade patronal não poderá impor ao professor um horário semanal que ocupe os três períodos de aulas (manhã, tarde e noite) ou que contenha mais de cinco horas de aulas seguidas ou de sete interpoladas.

11. Se, por motivo de serviço oficial, de carácter pedagógico e devidamente comprovado, decorrente de obrigações contraídas previamente no início do ano lectivo ou que lhe sejam impostas independentemente da sua iniciativa, o professor estiver impossibilitado de cumprir o horário estabelecido, poderá exigir a redução, de harmonia com as necessidades daquele serviço.

ARTIGO 27º-A

Períodos para a formação contínua e especializada [artigo 35º da Lei de Bases do Sistema Educativo]

1 - Em cada sexénio os docentes integrados na carreira têm direito a um ano sabático para:

- frequentarem cursos de especialização em gestão e administração escolar, de educação especial de animação sócio-cultural da área da sua disciplina;
- frequentarem cursos para acesso ao 10º escalão;
- frequentarem curso de mestrado;

PROPOSTA DE CONTRATO COLECTIVO

- preparar a tese de doutoramento;
- realizarem trabalhos de investigação ou publicarem obras de vulto.

2 - Terminada a licença sabática os docentes deverão, no prazo máximo de um ano, apresentar à Direcção Pedagógica da Escola os resultados do seu trabalho, sob pena de reposição dos salários auferidos.

3 - No caso da Direcção Pedagógica da escola se pronunciar desfavoravelmente acerca do trabalho realizado, o docente não poderá beneficiar de nova dispensa no sexénio imediato.

4 - Para a frequência de acções de formação contínua efectuadas em Portugal ou no estrangeiro os docentes poderão beneficiar de dispensa de serviço até 12 dias por ano para a sua frequência.

5 - Os docentes que desejarem beneficiar da dispensa referida no ponto anterior deverão informar a escola do facto com a antecedência mínima de uma semana.

6 - No termo da acção o docente comprovará a sua presença na mesma, apresentando, se for caso disso, o respectivo relatório.

7 - Exceptua-se da comprovação referida no ponto anterior o tempo dispendido com as viagens de ida e de regresso, caso a realização ocorra no estrangeiro ou fora da localidade onde o docente exerce funções, desde que não tenha transporte que lhe permita a deslocação nos próprios dias em que a mesma se inicia ou termine.

8 - A não apresentação de documento comprovativo da sua participação na realização determina a injustificação das faltas dadas.

9 - Os docentes que beneficiarem de licença sabática ou de dispensa de serviço para formação nos termos referidos nos pontos anteriores mantêm as suas remunerações sem qualquer desconto e o tempo conta para todos os efeitos como efectivamente prestado inclusivamente para progressão na carreira.

ARTIGO 28º

Intervalos de descanso

1. Nenhum período de trabalho consecutivo pode exceder cinco horas de trabalho.

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

3. Exceptuam-se os horários mais favoráveis já praticados.

ARTIGO 29º

Trabalho extraordinário

1. É abolido, em princípio, o trabalho extraordinário.
2. Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis se recorrerá ao trabalho extraordinário.
3. O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho extraordinário quando, havendo motivos atendíveis, expres-

samente o solicite.

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

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

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

ARTIGO 30º

Trabalho nocturno

1. Considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas 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 31º

Trabalho em dias de descanso semanal ou feriados

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

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

ARTIGO 32º

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.

3. Na impossibilidade de substituir um trabalhador ausente nos termos previstos no nº 1 deste artigo, poderá ser celebrado um contrato de trabalho a prazo com um trabalhador estranho ao estabelecimento, de acordo com o nº do artigo 22º.

ARTIGO 33º

Efeitos de substituição

1. No caso de o trabalhador contratado nos termos do artigo anterior continuar ao serviço para além do termo do contrato ou se efectivamente se verificar uma vaga no lugar

PROPOSTA DE CONTRATO COLECTIVO

que ocupava, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data de celebração do contrato.

2. Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior à sua para além de quinze dias, salvo em caso de férias de duração superior a este período, terá direito à retribuição que à categoria mais elevada corresponde.

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

4. O trabalhador substituído terá preferência durante um ano na admissão a efectivar na profissão e na categoria.

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

CAPÍTULO VI

Suspensão da Prestação de Trabalho

ARTIGO 34º

Descanso semanal

1. A interrupção de trabalho semanal corresponderá a dois dias, dos quais um será o domingo e o outro, sempre que possível, o sábado, tendo em conta o disposto no artigo 24º.

2. Nos colégios que possuam regime de internato ou de semi-internato, os trabalhadores de cozinha, refeitório e copa e os empregados de limpeza necessários para assegurar o funcionamento mínimo dos estabelecimentos no sábado e no domingo terão um destes dias, obrigatoriamente, como de descanso semanal, podendo o dia de descanso complementar a que têm direito ser fixado de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, 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 35º

Férias - Princípios gerais

1. Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a gozar 30 dias de férias remuneradas em virtude do trabalho prestado no ano civil anterior.

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

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

4. O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil.

5. Quando a admissão ocorrer no 1º semestre do ano civil,

o trabalhador terá direito a quinze dias de férias remuneradas nesse ano.

6. As férias deverão ser gozadas em dias sucessivos ou em dois períodos interpolados, quando tal seja possível, conforme a vontade do trabalhador.

7. É vedado à entidade patronal interromper as férias do trabalhador contra a sua vontade depois de este as ter iniciado.

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

9. A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do respectivo período.

ARTIGO 36º

Férias - Trabalhadores com funções docentes

1. 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 de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

2. O tempo compreendido no período referido no número anterior que exceda o tempo de férias, bem como os períodos de Natal, do Carnaval e da Páscoa fixados oficialmente, apenas poderão ser dedicados a:

- Actividades de reciclagem, formação e aperfeiçoamento profissional;
- Trabalho de análise e apreciação crítica dos resultados e de planeamento pedagógico;
- Outras actividades educacionais similares às enunciadas nas alíneas anteriores de reconhecido interesse pedagógico;
- Prestação de serviço de exames nas condições definidas por lei.

3. Não se aplica o disposto no número anterior aos trabalhadores com funções pedagógicas nos ensinos infantil e de cursos com plano próprios não curriculares que seguem e regime de férias fixado na lei geral.

4. Na medida em que se verifique uma redução significativa no número de alunos nos períodos de Natal e da Páscoa nos ensinos infantil e especial, deverá adoptar-se, em relação aos docentes destes sectores, um regime de rotatividade de modo a conceder-lhes uma semana de interrupção lectiva nesses períodos.

5. No período compreendido entre a conclusão do processo de avaliação final dos alunos e o início do novo ano escolar, descontado o tempo normal de férias, só poderá ser exigida a presença na escola dos docentes referidos no número anterior desde que tal se justifique pela presença de alunos ou para dedicação às actividades referidas no nº 2 deste artigo.

6. Os alunos de graus de ensino diferentes dos mencionados no número anterior não poderão ficar a cargo dos trabalhadores aí referidos durante os períodos a que se reporta o nº 2 deste artigo.

PROPOSTA DE CONTRATO COLECTIVO

7. As férias respeitantes a determinado ano podem, por conveniência de serviço ou que interesse ao docente, ser gozadas no ano civil imediato, em acumulação com as vencidas neste, até ao limite de 15 dias, salvaguardado o interesse do estabelecimento de educação ou de ensino e mediante acordo do respectivo órgão de administração e gestão.

8. Os docentes podem faltar doze dias úteis por ano, por conta do período de férias sendo a respectiva gestão da sua competência.

9. O docente que pretender faltar mais de dois dias num mês, em dia ou dias intercalados entre feriados ou feriados e fim de semana ou antes ou depois de feriados coincidentes com sexta-feira ou segunda-feira ou que ocorram em dias seguidos, deve solicitar, com a antecedência mínima de 5 dias, autorização escrita ao órgão de administração e gestão do respectivo estabelecimento de educação ou de ensino.

10. A autorização solicitada nos termos previstos no número anterior pode ser recusada com fundamento em conveniência de serviço.

11. As faltas por conta do período de férias são sempre consideradas faltas a um dia.

ARTIGO 37º

Férias - Restantes trabalhadores

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

2. Na falta de acordo previsto no número anterior compete à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, devendo, contudo, dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência nunca inferior a 30 dias e ouvir para tal a comissão de trabalhadores, a comissão sindical e a comissão de todos os Sindicatos ou os delegados sindicais do sindicato que o representam, pela ordem indicada.

ARTIGO 38º

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 ao respectivo subsídio.

2. No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3. Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1º trimestre do ano imediato.

4. O chamamento à prestação de serviço militar obrigatória é entendido sempre como impedimento prolongado.

ARTIGO 39º

Ferriados

1. São feriados obrigatórios os seguintes dias:

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

2. O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado noutro 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 40º

Licença sem retribuição

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

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

3. Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho. No caso de o trabalhador pretender manter o seu direito a benefícios relativamente à caixa de previdência, os respectivos descontos serão durante a licença da sua exclusiva responsabilidade.

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

ARTIGO 41º

Impedimentos prolongados

Quando o trabalhador estiver impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá o direito ao emprego, à categoria, à antiguidade e

PROPOSTA DE CONTRATO COLECTIVO

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 pressionham a efectiva prestação de trabalho.

ARTIGO 42º

Faltas - Definição

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

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

3. A ausência do docente a reuniões de presença obrigatória é considerada falta a dois tempos lectivos.

4. Relativamente aos trabalhadores docentes dos ensinos preparatório e secundário e de cursos extracurriculares será tida como um dia de falta a ausência ao serviço por quatro horas lectivas seguidas ou interpoladas, salvaguardando o disposto no nº 2 do artigo 44º.

5. 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 5.

6. 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 decorrer.

7. As faltas podem ser justificadas e injustificadas.

ARTIGO 43º

Faltas justificadas

1. São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas por motivo de acidente ou doença, assim como as dadas por motivo de consulta médica inadiável, desde que devidamente comprovadas;

b) As dadas durante cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1º grau da linha recta (pais e filhos, por parentesco ou adopção plena, padastro, enteados, sogros, genros e noras);

c) As dadas durante dois dias consecutivos por falecimento de avós e bisavós, por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos, por parentesco, afinidade ou adopção plena, irmãos consanguíneos ou por adopção plena, cunhados, tios ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;

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

e) As dadas durante onze dias consecutivos, exclu-

indo os dias de descanso intercorrentes, por ocasião do casamento do trabalhador;

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

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

h) As dadas pelo tempo indispensável ao desempenho de funções em associações sindicais ou em quaisquer outros organismos legalmente reconhecidos que promovam a defesa dos interesses dos trabalhadores;

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

j) As que resultem da imposição legal devidamente comprovada, designadamente da autoria judicial, militar ou policial;

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

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

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

o) As dadas para prestação de provas de exame em escolas oficiais ou oficialmente reconhecidas.

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

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

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

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

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

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

a) As dadas nos casos previstos na alínea f) do nº 1 deste artigo;

b) As dadas nos casos previstos na alínea h), salvo disposição legal contrária ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;

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

PROPOSTA DE CONTRATO COLECTIVO

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

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

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

ARTIGO 44º

Faltas injustificadas

1. As faltas injustificadas determinam sempre 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, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

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

a) Faltar injustificadamente com alegação de motivo ou justificação comprovadamente falsos;

b) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis 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 30 ou 60 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 ensinos preparatório e 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.

6. Consideram-se injustificadas as respeitantes ao nº 6 do artigo 42º.

CAPÍTULO VII

Deslocações

ARTIGO 45º

Trabalhadores em regime de deslocação

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

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

local;

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

c) Deslocações para as regiões autónomas e estrangeiro.

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

3. Nos casos previstos na alínea a) do nº 1 a entidade patronal:

a) Pagará os transportes entre o local habitual de trabalho e o local onde o trabalho se realize;

b) Pagará o subsídio de refeição no montante de 1040\$00, desde que o trabalho efectuado no local para onde o trabalhador foi deslocado não permita o seu regresso dentro do primeiro período de trabalho diário;

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

4. Nos casos da alínea b) do nº 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 - 285\$00

Almoço ou jantar - 1075\$00

Dormida com pequeno almoço - 2825\$00

Diária completa - 4520\$00

Ceia - 565\$00

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

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

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

7. Nos casos da alínea c) do nº 1 deste artigo a entidade patronal acordará com o trabalhador os termos especiais em que as deslocações em causa deverão efectivar-se.

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

9. As deslocações efectuadas em veículo próprio do trabalhador serão pagas na base do coeficiente 0,30 sobre o litro de gasolina super em vigor na altura da deslocação por

PROPOSTA DE CONTRATO COLECTIVO

quilómetro percorrido.

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

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

CAPÍTULO VIII Retribuições

ARTIGO 46º

Remunerações mínimas

1. As tabelas de remunerações mínimas dos trabalhadores abrangidos pela presente convenção são as constantes do anexo.

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

3. A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período, salvo o disposto no número seguinte.

4. No caso de o trabalhador com funções pedagógicas não ter tido o mesmo número de horas semanais de trabalho ao longo do ano lectivo, a retribuição do referido período será calculada com base na média aritmética das remunerações mensais auferidas.

5. Em caso de dúvida, o enquadramento dos professores dos ensinos preparatório e secundário será feito de acordo com o despacho em vigor no ensino oficial relativo às habilitações que constituem habilitação própria ou suficiente para os diferentes grupos e disciplinas.

6. Os profissionais legalmente dispensados da profissionalização integram-se nos níveis correspondentes dos professores profissionalizados, tendo em conta o seu efectivo tempo de serviço.

ARTIGO 47º

Remunerações do trabalho extraordinário

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

a) 100%, se for prestado em dias úteis, seja diurno ou nocturno;

b) 200%, se for prestado em dias feriados ou de descanso semanal.

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

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

3. Para cálculo da retribuição diária utilizar-se-á a seguinte

fórmula:

$$\text{Retribuição diária} = \frac{\text{Retribuição mensal}}{30}$$

ARTIGO 48º

Remuneração do trabalho nocturno

1. As horas de trabalho prestado além das 20 horas serão pagas com um acréscimo de 25%.

2. As horas de ensino nocturno que correspondam em número a horas anteriormente leccionadas em regime diurno serão pagas com um acréscimo de 50% enquanto se mantiver tal situação.

ARTIGO 49º

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 50º

Subsídios de férias

1. Aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção é devido o subsídio de férias de montante igual ao da retribuição correspondente ao período de férias a que têm direito.

2. O referido subsídio deve ser pago até quinze dias do início das férias.

ARTIGO 51º

Subsídio de Natal

1. Aos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT será devido um subsídio de Natal a pagar até 16 de Dezembro de cada ano, equivalente à retribuição a que tiverem direito nesse mês.

2. Quando o trabalhador em 31 de Dezembro de cada ano não completar doze meses de contrato, quer por ter sido admitido no decurso desse ano civil quer por ter havido rescisão de contrato, ser-lhe-ão devidos, a título de subsídio de Natal, dois dias e meio por cada mês completo de serviço nesse ano.

3. No caso de o trabalhador não ter tido o mesmo número de horas semanais ao longo do ano civil, o subsídio de Natal será calculado com base na média aritmética das horas semanais que lhe tenham sido atribuídas nesse ano.

ARTIGO 52º

Exercício de funções inerentes a diversas categorias

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

PROPOSTA DE CONTRATO COLECTIVO

ARTIGO 53º

Regime de pensionato

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

- a) 12 800\$00 para os trabalhadores docentes dos níveis 1-15;
- b) 11 600\$00 para os trabalhadores não docentes dos níveis 1-9;
- c) 7 670\$00 para os trabalhadores docentes dos níveis 16-19;
- d) 7 350\$00 para os trabalhadores não docentes dos níveis 10-16;
- e) 4 300\$00 para trabalhadores não docentes dos níveis 17-21.

2. Aos professores primários, educadores de infância, auxiliares de educação e vigilantes que, por razões de ordem educativa, devam tomar as refeições juntamente com os alunos serão as mesmas fornecidas gratuitamente.

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

4. Aos trabalhadores incluídos nos níveis salariais 1, 2, 3 e 4 será facultada uma refeição principal, que será o valor máximo igual a metade do valor expresso na alínea c) do nº 1 desta cláusula, desde que se verifiquem, cumulativamente, as duas condições seguintes:

Que a refeição seja tomada dentro dos períodos lectivos em que o refeitório esteja a funcionar;

Que nos estabelecimentos haja trabalhadores abrangidos pela citada alínea c) do nº 1.

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

ARTIGO 54º

Diuturnidades

1. Às remunerações mínimas estabelecidas pela presente convenção será acrescida uma diuturnidade, até ao máximo de cinco, por cada cinco anos de permanência em categoria profissional de acesso não obrigatório e automático ao serviço da mesma entidade patronal, dos seguintes valores:

Níveis 12 a 21 - 2 500\$00

Níveis 3 a 11 - 2 600\$00

Níveis 1 e 2 - 2 750\$00.

2. Aos trabalhadores docentes que em 1 de Agosto de 1975 possuíam dez ou mais anos de serviço no mesmo

estabelecimento de ensino ou em estabelecimentos pertencentes à mesma entidade patronal será atribuída uma diuturnidade especial de 3 700\$00, marcando aquela data o início da contagem de tempo de serviço para o vencimento da segunda diuturnidade.

3. Aos trabalhadores que prestem serviço em regime de horário parcial serão devidas diuturnidades proporcionais ao horário de trabalho prestado.

4. Os docentes inseridos em carreira não têm direito às diuturnidades previstas neste artigo.

a) Oportunamente serão negociados os vencimentos para os níveis deste escalão que se destinam aos professores com graus académicos superiores à licenciatura.

CAPÍTULO IX

Condições especiais de trabalho

ARTIGO 55º

Trabalho de mulheres

1. Além dos consignados para a generalidade dos trabalhadores, serão assegurados às mulheres os seguintes direitos especiais:

a) Frequência de consultas pré-natais durante as horas de serviço, sem perda de retribuição, desde que se verifique a impossibilidade de as mesmas terem lugar sem prejuízo do período normal de trabalho;

b) Não cumprimento de tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas durante a gravidez e até três meses após o parto;

c) Faltar até 90 dias por ocasião do parto, sem prejuízo da antiguidade e demais regalias;

d) Faltar até 30 dias, no máximo, no caso de aborto ou parto de nado-morto, competindo ao médico graduar o período de interrupção de trabalho;

e) Após o parto e durante um ano, dois períodos diários para aleitação, de 30 minutos cada um, ou a equivalente redução do seu período normal de trabalho diário, sem diminuição de retribuição e sem que tal redução possa ser compensada.

2. Nos casos previstos na alínea d) do número anterior não serão incluídas no limite de 30 dias as faltas dadas pelas trabalhadoras antes do aborto ou do parto de nado-morto, ao abrigo da alínea c) do nº 1 deste artigo.

3. A entidade patronal pagará mensalmente nos casos das alíneas c) e d) do número anterior a retribuição correspondente, obrigando-se a trabalhadora a entregar-lhe a participação que vier a receber da Previdência.

4. Por ocasião do parto será atribuída ao conjugue ou equiparado, quando o solicite, dispense de serviço durante dois dias sem qualquer desconto no salário ou na antiguidade.

PROPOSTA DE CONTRATO COLECTIVO

ARTIGO 56º

Trabalhadores-estudantes

1. Os trabalhadores em regime de estudo nas escolas oficiais ou oficialmente reconhecidas terão o horário ajustado às suas necessidades especiais sem que isso implique tratamento menos favorável, devendo ser-lhes facultado um dia para preparação dos exames de cada disciplina para além daqueles em que os exames se realizarem.

2. O trabalhador terá de fazer prova de que se apresentou a exame.

3. Aos trabalhadores abrangidos por este artigo é devida uma participação de 50% nas despesas ocasionadas pela compra de material escolar indispensável e nos preços cobrados pelos estabelecimentos de ensino na frequência de cursos oficiais ou oficializados de reconhecido e directo interesse para a valorização dos seus conhecimentos por referência às exactas funções que definam o seu posto de trabalho.

ARTIGO 57º

Trabalhos de menores

1. A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontram ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

2. Os menores não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 8 horas e depois das 18 horas, no caso de frequentarem cursos nocturnos oficiais, oficializados ou equiparados, e antes das 7 horas e depois das 20 horas, no caso de não os frequentarem.

CAPÍTULO X

Cessaçào do contrato de trabalho

ARTIGO 58º

Regime da cessação dos contratos de trabalho

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao regime legal aplicável.

CAPÍTULO XI

(Processos disciplinares)

ARTIGO 59º

(Processos disciplinares)

O processo disciplinar fica sujeito ao regime legal aplicável.

CAPÍTULO XII

Segurança Social

ARTIGO 60º

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 61º

Subvenção de doença

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

ARTIGO 62º

Invalidez

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

2. Se a remuneração da nova função acrescida da pensão relativa à incapacidade referida ao número anterior for inferior à retribuição auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

ARTIGO 63º

Seguros

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

CAPÍTULO XIII

Comissão técnica paritária

ARTIGO 64º

Constituição

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

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

3. Os representantes das associações patronais e sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar de assessores que julguem necessários, os quais não terão direito a voto.

PROPOSTA DE CONTRATO COLECTIVO

PRÉ-CARREIRA

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

ARTIGO 65º
Competência

Compete à comissão paritária:

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

ARTIGO 66º
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 deliberações da comissão técnica passarão a fazer parte integrante da presente convenção logo que publicadas no *Boletim de Trabalho e Emprego*.

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

ARTIGO 67º
Disposição transitória

A carreira dos docentes será objecto de negociação entre as partes, com início em Janeiro de 1990, e desde que celebrado o acordo este fará parte integrante do presente CCT com entrada em vigor a partir de Outubro de 1990.

Nível	Categorias	Vencimento Proposto	% Aumento
1	- Prof. c/ habilitação própria sem grau superior. - Restantes professores do ensino preparatório e secundário c/ 5 anos de bom e efectivo serviço.	77 551\$00	19,9%
2	- Prof. do ensino primário sem magistério, c/ diploma, curso complementar e 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço. - Ed. de infância sem curso, com diploma, curso complementar e 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço. - Prof. de cursos extracurriculares.	75 284\$00	18,0%
3	- Restantes professores do ensino preparatório e secundário. - Instrutores de educação física ou diplomados pelas ex-escolas de educação física.	71 130\$00	18,0%
4	- Professor do ensino primário sem magistério, com diploma, curso complementar e 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço. - Educador de infância sem curso, com diploma, com curso complementar e 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço.	70 092\$00	18,0%
5	- Prof. do ensino primário sem magistério, com curso complementar e diploma. - Educador de infância sem curso, com diploma, com curso complementar. - Restantes professores do ensino primário com diploma e 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço. - Restantes educadores de infância com diploma e 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço.	66 198\$00	18,0%
6	- Restantes professores do ensino primário com diploma. - Restantes educadores de infância com diploma. - Professor do ensino primário com diploma para as povoações rurais (regentes). - Prof. autorizado p/ ensino primário. - Educador de Infância autorizado.	59 826\$00	18,0%

Estes docentes mantêm o direito às diuturnidades previstas no artº (artigo 54º).

CARREIRA

Esca-lão	Categorias	Vencimento Proposto	% Aumento
10º	- Profs. licenciados que cumpriram 5 anos de serviço no escalão anterior.		
9º	- Profs. que cumprirem 3 anos no escalão anterior.		
8º	- Prof. profissionalizado ou adjunto com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço.	212 000\$00	37,1%
7.4	- Profs. que não se candidataram ao 8º escalão em que cumpriram 3 anos no escalão 7.3		
7.3	- Profs. que não se candidataram ao 8º escalão e não cumpriram 3 anos no escalão 7.2		
7.2	- Profs. que não se candidataram ao 8º escalão e que cumpriram 3 anos no escalão 7.1.		
7.1	- Prof. profissionalizado de grau superior ou adjunto de grau superior c/ 20 anos de bom e efectivo serviço.	187 000\$00	32,8%
6º	- Prof. profissionalizado de grau superior ou adjunto de grau superior c/ 15 anos de bom e efectivo serviço.	161 400\$00	29,0%
	- Prof. ensino especial com especialização e 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço. - Prof. ensino primário c/ magistério e 25 anos de bom e efectivo serviço. - Educad. de infância c/ curso e estágio e 25 anos de bom e efectivo serviço.		33,3%
5º	- Prof. profissionalizado de grau superior com 10 anos de bom e efectivo serviço.	137 000\$00	21,2%
	- Prof. ensino primário c/ magistério e 20 anos de bom e efectivo serviço. - Ed. de infância c/ curso e estágio e 20 anos de bom e efectivo serviço.		24,0%
4º	- Prof. profissionalizado de grau superior com 5 anos de bom e efectivo serviço. - Prof. não profissionalizado c/ habilitação própria de grau superior e 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço. - Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física c/ 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço.	119 200\$00	17,3%
	- Prof. do ensino especial c/ especialização e 5 anos com especialização e 5 anos de bom e efectivo serviço. - Prof. do ensino primário c/ magistério e 15 anos de bom e efectivo serviço. - Ed. de infância c/ curso e estágio e 15 anos de bom e efectivo serviço.		21,9%

Esca-lão	Categorias	Vencimento Proposto	% Aumento
3º	- Prof. profissionalizado de grau superior.	109 800\$00	22,6%
	- Prof. não profissionalizado c/ habilitação própria de grau superior e 5 anos de bom e efectivo serviço. - Prof. profissionalizado sem grau superior c/ 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço. - Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 5 anos de bom e efectivo serviço. - Professor do ensino especial c/ especialização. - Educ. de infância c/ curso e estágio e 10 anos de bom e efectivo serviço.		23,6%
2º	- Prof. não profissionalizado c/ habilitação própria de grau superior. - Prof. profissionalizado c/ habilitação própria sem grau superior e 5 anos de bom e efectivo serviço. - Prof. c/ habilitação própria sem grau superior e 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço. - Prof. ensino primário c/ magistério e 5 anos de bom e efectivo serviço. - Ed. de infância c/ curso estágio e 5 anos de bom e efectivo serviço. - Prof. de cursos extra-curriculares c/ 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço.	93 148\$00	16,0%
1º	- Prof. profissionalizado c/ habilitação própria sem grau superior. - Prof. não profissionalizado c/ habilitação própria sem grau superior e 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço. - Restantes professores do ensino preparatório e secundário com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço.	89 250\$00	16,0%
	- Prof. do ensino primário c/ magistério. - Ed. de infância c/ curso e estágio. - Professor de ensino especial sem especialização. - Prof. de cursos extracurriculares com 5 anos de bom e efectivo serviço.		26,4%

Proprietário - *Federação Nacional dos Sindicatos da Educação*
Distribuído por *FNE*
Composto no *SPZN*

Directora - *Maria Manuela Teixeira*
Redacção - *Rua D. João IV, 610 - 4000 PORTO*
Impresso no *SPZN*

**Tabela de vencimentos dos trabalhadores não docentes do Ensino Particular e Cooperativo
a vigorar entre 1 de Outubro de 1990 a 30 de Setembro de 1991**

Nível	Categorias	Vencimento Proposto	% Aumento
1	- Psicólogo com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço.		
2	- Psicólogo com 20 anos de bom e efectivo serviço.		
3	- Psicólogo com 15 anos de bom e efectivo serviço. - Terapeuta com curso e estágio e 25 anos de bom e efectivo serviço. - Técnico de serviço social com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço.	106 200\$00	18,0%
4	- Psicólogo com 10 anos de bom e efectivo serviço. - Terapeuta com curso e estágio e 20 anos de bom e efectivo serviço. - Técnico de serviço social com 20 anos de bom e efectivo serviço.	102 660\$00	18,0%
5	- Psicólogo com 5 anos de bom e efectivo serviço. - Terapeuta com curso e estágio e 15 anos de bom e efectivo serviço. - Técnico de serviço social com 15 anos de bom e efectivo serviço.	94 636\$00	18,0%
6	- Psicólogo - Chefe de escritório, de divisão e de serviço. - Terapeuta c/ curso e estágio e 10 ou mais anos de bom e efect. serviço. - Técnico de serviço social c/ 10 ou mais anos de bom e efect. serviço.	90 034\$00	18,0%
7	- Tesoureiro - Contabilista - Terapeuta com curso e estágio e 5 anos de bom e efectivo serviço. - Técnico de serviço social com 5 anos de bom e efectivo serviço.	87 084\$00	18,0%
8	- Chefe de Secção - Guarda-livros - Documentalista - Terapeuta com curso e estágio - Técnico de serviço social.	77 408\$00	18,0%
9	- Secretária de direcção - Correspondente em línguas estrangeiras - Enfermeiro.	70 210\$00	18,0%
10	- Escriturário principal - Subchefe de secção	66 434\$00	18,0%
11	- Primeiro Escriturário - Caixa - Op. de máquinas de contabilidade - Operador mecanográfico - Encarregado de refeitório - Cozinheiro chefe - Oficial electricista.	63 366\$00	18,0%

Nível	Categorias	Vencimento Proposto	% Aumento
12	- Auxiliar pedagógico do ensino especial com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço - Motorista de pesados e ligeiros - Carpinteiro - Pedreiro - Pintor	60 652\$00	18,0%
13	- Segundo escriturário	59 000\$00	18,0%
14	- Auxiliar pedagógico do ensino especial com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço - Esteno-dactilógrafo - Perfurador-verificador de 1ª - Operador mecanográfico estagiário.	57 820\$00	18,0%
15	- Auxiliar de educação - Prefeito - Terceiro escriturário - Perfurador-verificador de 2ª	55 342\$00	18,0%
16	- Auxiliar pedagógico do ensino especial - Vigilante com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço - Cozinheiro - Dispenseiro - Empregado de mesa - Encarregado de camarata - Encarregado de rouparia - Telefonista	54 870\$00	18,0%
17	- Vigilante com 5 anos de bom e efectivo serviço.	51 448\$00	18,0%
18	- Estagiário do 2º ano - Dactilógrafo do 2º ano - Recepcionista - Vigilante - Porteiro - Guarda - Jardineiro - Engomadeira - Lavadeira - Costureira - Empregado de balcão - Empregado de refeitório - Contínuo.	49 855\$00	18,0%
19	- Estagiário do 1º ano - Dactilógrafo do 1º ano - Contínuo menor de 21 anos - Empregado de camarata - Empregado de limpeza	44 958\$00	18,0%
20	- Pacote de 16/17 anos	31 329\$00	18,0%
21	- Pacote de 14/15 anos	28 025\$00	18,0%