

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Cláusula 1. **Âmbito de aplicação**

A presente convenção regula as relações de trabalho entre as instituições particulares de solidariedade social representadas pela UIPSS - União das Instituições Particulares de Solidariedade Social e os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes, sendo aplicável em todo o território nacional, com excepção da Região Autónoma dos Açores.

Cláusula 2. **Vigência**

- 1 - A presente convenção entra em vigor nos termos da lei.
- 2 - As tabelas salariais vigoram por um período máximo de 12 meses.
- 3 - O disposto nas cláusulas 59., 60. e 61. têm efeito retroactivo a 1 de Janeiro de 2000.

CAPÍTULO II

Admissão e carreiras profissionais Disposições gerais

Cláusula 3. **Condições de admissão**

- 1 - São condições gerais de admissão:
 - 1.1 - Idade mínima não inferior a 16 anos;
 - 1.2 - Escolaridade obrigatória.
- 2 - São condições específicas de admissão as discriminadas no anexo II.
- 3 - Para o preenchimento de lugares nas instituições será dada preferência:
 - a) Aos trabalhadores já em serviço, a fim de lhes proporcionar a promoção e melhoria das suas condições de trabalho, desde que esses trabalhadores reúnam os requisitos necessários para o efeito;
 - b) Aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida que, possuindo as habilitações mínimas exigidas, possam desempenhar a respectiva função.

Cláusula 4. **Categorias e carreiras profissionais**

- 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 - As carreiras profissionais dos trabalhadores abrangidos pela presente convenção são regulamentadas no anexo II.

3 - A fixação de períodos de exercício profissional para efeitos de progressão na carreira não impede que as instituições promovam os seus trabalhadores antes do seu decurso.

4 - Para efeitos de qualificação de serviço deverão as instituições ter em conta, nomeadamente, a competência, as habilitações profissionais e académicas, o zelo e a dedicação ao trabalho, a assiduidade e a antiguidade na carreira e na instituição.

Cláusula 5. Enquadramento e níveis de qualificação

As profissões previstas na presente convenção são enquadradas em níveis de qualificação de acordo com o anexo III.

Cláusula 6. Período experimental

1 - Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2 - O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores ou, se a instituição tiver 20 ou menos trabalhadores, 90 dias;

b) 180 dias para o pessoal de direcção e quadros superiores da instituição, bem como para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança.

3 - Salvo acordo em contrário, durante os primeiros 30 dias da execução do contrato a termo qualquer das partes pode rescindir sem aviso prévio nem invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

4 - O prazo previsto no número anterior é reduzido a 15 dias no caso do contrato a termo não superior a seis meses e no caso de contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

5 - A admissão do trabalhador considerar-se-á feita por tempo indeterminado, não havendo lugar a período experimental, quando o trabalhador haja sido convidado para integrar o quadro de pessoal da instituição, tendo para isso, com conhecimento prévio da instituição, revogado ou rescindido qualquer contrato de trabalho anterior.

Cláusula 7. Contratos a termo

A celebração de contratos a termo rege-se pela legislação em vigor a cada momento na matéria.

Cláusula 8.

Prestação pelo trabalhador de actividades compreendidas ou não no objecto do contrato

- 1 - O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.
- 2 - A entidade patronal pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras actividades para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, ainda que não compreendidas na definição da categoria respectiva.
- 3 - O disposto no número anterior só é aplicável se o desempenho da função normal se mantiver como actividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as actividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.
- 4 - O disposto nos dois números anteriores deve ser articulado com a formação e a valorização profissional.
- 5 - No caso de às actividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta e, após seis meses de exercício efectivo e ininterrupto dessas actividades, terá direito a reclassificação, a qual só poderá ocorrer mediante o seu acordo.
- 6 - Em caso de reclassificação, o trabalhador fica obrigado ao desempenho das funções anteriormente exercidas.
- 7 - Salvo estipulação em contrário, a entidade patronal pode, quando o interesse da instituição o exigir, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.
- 8 - Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantia das partes

Cláusula 9. Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir o disposto no presente contrato e na legislação de trabalho aplicável;
- b) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho e cumprir as normas de higiene, segurança e protecção da saúde;
- c) Pagar pontualmente a retribuição;
- d) Indemnizar o trabalhador dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, devendo transferir a respectiva responsabilidade para uma seguradora;
- e) Promover e facilitar, sem prejuízo do normal funcionamento da instituição, o acesso a cursos de formação, reciclagem e ou aperfeiçoamento que sejam de reconhecido interesse;
- f) Passar certificados de tempo de serviço, conforme a legislação em vigor;
- g) Proporcionar aos trabalhadores as condições necessária à realização de exame médico anual.

Cláusula 10. Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Observar o disposto no contrato de trabalho e nas disposições legais e convencionais que o regem;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, seus representantes e utentes, superiores hierárquicos, companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a instituição;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade e exercer com zelo e dedicação o trabalho que lhes seja confiado;
- d) Obedecer à entidade patronal, seus representantes e aos responsáveis hierarquicamente superiores em tudo quanto respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as respectivas ordens ou instruções se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade à entidade patronal, designadamente não divulgando informações relativas à instituição ou aos seus utentes, salvo no cumprimento de obrigação legalmente instituída;

f) Zelar pela preservação e uso adequado de bens, instalações e equipamentos da entidade patronal ou dos seus utentes;

g) Contribuir para a optimização da qualidade dos serviços prestados pela instituição e para a melhoria do respectivo funcionamento, designadamente participando com empenho nas acções de formação que lhe forem proporcionadas pela entidade patronal;

h) Zelar pela sua segurança e saúde, submetendo-se, nomeadamente, ao exame médico anual e aos exames ocasionais promovidos pela entidade patronal;

Cláusula 11. Garantia dos trabalhadores

É vedado à entidade patronal:

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

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

c) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela instituição ou por pessoas por ela indicadas;

d) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria profissional dos trabalhadores, salvo nos casos legal ou contratualmente previstos;

e) Desrespeitar os princípios deontológicos e os limites da autonomia técnica no exercício profissional aos trabalhadores a quem legalmente tal seja reconhecido;

f) Ofender a honra e dignidade profissional do trabalhador, devendo, designadamente, abster-se de advertir, admoestar ou censurar publicamente o trabalhador;

g) Interferir na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, desde que esta se desenvolva nos termos da lei;

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

i) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direito ou garantias já adquiridos.

Cláusula 12. Direito à actividade sindical na instituição

O exercício do direito de desenvolver actividade sindical no interior da instituição é regulado pelas normas legais em vigor a cada momento na matéria.

Cláusula 13. Direito à greve

O exercício do direito à greve é regulado pelas normas legais em vigor a cada momento na matéria.

CAPÍTULO IV Local de trabalho

Cláusula 14. Local do trabalho

1 - Por local de trabalho entende-se o lugar onde habitualmente deve ser realizada a prestação de trabalho.

2 - Na falta de indicação expressa, considera-se local de trabalho o que resultar da natureza da actividade do trabalhador e da necessidade da instituição que tenha levado à sua admissão, desde que aquela fosse ou devesse ser conhecida do trabalhador.

Cláusula 15. Trabalhador com local de trabalho não fixo

1 - Nos casos em que o trabalhador exerça a sua actividade indistintamente em diversos lugares, terá direito ao pagamento das despesas e à compensação de todos os encargos directamente decorrentes daquela situação, contando como tempo de serviço efectivo o tempo normal de deslocação.

2 - Em alternativa ao disposto no número anterior, podem a entidade patronal e o trabalhador acordar qualquer outro regime de pagamento de despesas ou da compensação dos encargos emergentes da deslocação.

Cláusula 16. Deslocações

1 - A realização transitória da prestação de trabalho fora do local de trabalho designa-se por deslocação.

2 - Consideram-se deslocações com regresso diário à residência aquelas em que o período de tempo despendido, incluindo a prestação de trabalho e as viagens impostas pela deslocação, não ultrapasse em mais de duas horas o período normal de trabalho, acrescido do tempo consumido nas viagens habituais.

3 - Consideram-se deslocações sem regresso diário à residência as não previstas no número anterior, salvo se o trabalhador optar pelo regresso à residência, caso em que será aplicável o regime estabelecido para as deslocações com regresso diário à mesma.

Cláusula 17. Deslocações com regresso diário à residência

1 - Os trabalhadores deslocados nos termos do n. 2 da cláusula anterior terão direito:

a) Ao pagamento das despesas de transporte de ida e volta ou à garantia de transporte gratuito fornecido pela instituição, na parte que vá além do percurso usual entre a residência do trabalhador e o seu local habitual de trabalho;

b) Ao fornecimento ou pagamento das refeições consoante as horas ocupadas, podendo a entidade patronal exigir documento comprovativo da despesa efectuada para efeito de reembolso;

c) Ao pagamento da retribuição equivalente ao período que decorrer entre a saída e o regresso à residência, deduzido do tempo habitualmente gasto nas viagens de ida e regresso do local de trabalho.

2 - Os limites máximos do montante do reembolso da alínea b) do número anterior serão previamente acordados entre os trabalhadores e a entidade patronal, observando-se critérios de razoabilidade.

Cláusula 18. Deslocações sem regresso diário à residência

O trabalhador deslocado sem regresso diário à residência tem direito:

a) Ao pagamento ou fornecimento integral da alimentação e do alojamento;

b) Ao transporte gratuito ou reembolso das despesas de transporte realizadas nos termos previamente acordados com a entidade patronal;

c) Ao pagamento de um subsídio correspondente a 20% da retribuição diária.

Cláusula 19. Transferência

1 - Por transferência entende-se a mudança definitiva do local de trabalho.

2 - A entidade patronal, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, do equipamento ou serviço onde aquele presta actividade.

3 - No caso previsto no n. 2, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização legalmente fixada, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

4 - A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

5 - A transferência do trabalhador entre os serviços ou equipamentos da mesma instituição não afecta a respectiva antiguidade, contando para todos os efeitos a data de admissão na instituição.

CAPÍTULO V

Duração do trabalho

Cláusula 20. Horário normal de trabalho

1 - Os limites máximos dos períodos normais de trabalho dos trabalhadores abrangidos pela presente convenção são os seguintes:

- a) Trinta e seis horas - para médicos, psicólogos e sociólogos, trabalhadores com funções técnicas e trabalhadores sociais;
- b) Trinta e oito horas - para trabalhadores administrativos, de enfermagem, de reabilitação de emprego protegido, de serviços complementares de diagnóstico e terapêutica, trabalhadores de apoio, auxiliares de educação e perfeitos;
- c) Para os restantes trabalhadores, o horário de trabalho semanal é de quarenta horas.

2 - São salvaguardados os períodos normais de trabalho com menor duração praticados à data da entrada em vigor da presente convenção.

Cláusula 21. Fixação do horário do trabalho

1 - Compete às entidades patronais estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos da lei e do presente contrato.

2 - Sempre que tal considerem adequado ao respectivo funcionamento, as instituições deverão desenvolver os horários de trabalho em cinco dias semanais, entre segunda-feira e sexta-feira.

3 - Na elaboração dos horários de trabalho devem ser ponderadas as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

Cláusula 22. Horário normal de trabalho dos trabalhadores com funções pedagógicas

1 - Para os trabalhadores com funções pedagógicas, o período normal de trabalho semanal é o seguinte:

- a) Educador de infância - trinta e seis horas, sendo trinta horas destinadas a trabalho directo com as crianças e as restantes a outras actividades, incluindo estas a sua preparação e desenvolvimento e ainda as reuniões, nomeadamente, de atendimento das famílias;
- b) Professor do 1. ciclo do ensino básico - vinte e cinco horas lectivas semanais e três horas para coordenação;
- c) Professor dos 2. e 3. ciclos do ensino básico - vinte e duas horas lectivas semanais, mais quatro horas mensais destinadas a reuniões;
- d) Professor do ensino secundário - vinte horas lectivas semanais mais quatro horas mensais destinadas a reuniões;

e) Professor do ensino especial - vinte e duas horas lectivas semanais, acrescidas de três horas semanais exclusivamente destinadas à preparação de aulas.

2 - O tempo de serviço prestado, desde que implique permanência obrigatória na escola para além dos limites previstos no número anterior, com a excepção das reuniões de avaliação, do serviço de exames e de uma reunião trimestral com encarregados de educação será pago como trabalho suplementar.

3 - O número anterior não se aplica aos educadores de infância, aos quais será pago como trabalho suplementar todo o tempo de serviço prestado que implique permanência na escola para além do previsto no n. 1 da alínea a) da presente cláusula.

Cláusula 23.

Particularidades do regime de organização do trabalho dos docentes dos 2. e 3. ciclos do ensino básico e do ensino secundário

1 - Aos docentes supra-referenciados será assegurado, em cada ano lectivo, um período de trabalho lectivo 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 horas de trabalho semanal superior aos mínimos dos períodos normais de trabalho definidos, mas o período normal de trabalho semanal assegurado não poderá ser inferior a este limite.

3 - Quando não for possível assegurar a um destes docentes o período de trabalho lectivo semanal que tiver desenvolvido no ano anterior, em consequência, designadamente, da alteração do currículo ou da diminuição do tempo de docência de uma disciplina, 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 técnico-pedagógicas a determinar pela instituição.

4 - Salvo acordo em contrário, o horário dos referenciados docentes, uma vez atribuído, manter-se-á inalterado até à conclusão do ano escolar.

5 - Nos casos em que se verifique a necessidade de redução do número de horas de docência, os professores a que a presente cláusula se reporta deverão completar o seu horário normal de trabalho mediante o desempenho das actividades técnico-pedagógicas definidas pela direcção da instituição.

6 - No preenchimento das necessidades de docência, devem as instituições dar preferência aos professores com horário de trabalho a tempo parcial, desde que estes possuam os requisitos legais exigidos.

Cláusula 24.

Regras quanto à elaboração dos horários dos docentes dos 2. e 3. ciclos do ensino básico e do ensino secundário

1 - 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 aplicáveis e a consulta aos professores nos casos de horário incompleto.

2 - Salvo acordo em contrário, os horários de trabalho dos docentes a que a presente cláusula se reporta deverão ser organizados por forma a impedir que os mesmos sejam sujeitos a intervalos sem aulas que excedam uma hora diária, até ao máximo de duas horas semanais.

3 - Sempre que se mostrem ultrapassados os limites fixados no número anterior, considerar-se-á como tempo efectivo de serviço o período correspondente aos intervalos registados, sendo que o docente deverá nesses períodos desempenhar as actividades técnico-pedagógicas indicadas pela direcção da instituição.

4 - Haverá lugar à redução do horário de trabalho dos docentes em referência sempre que seja invocada e comprovada a necessidade de cumprimento de imposições legais ou de obrigações voluntariamente contraídas antes do início do ano lectivo, desde que conhecidas da entidade patronal, de harmonia com as necessidades de serviço.

5 - A instituição não poderá impor ao professor um horário normal de trabalho 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.

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

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

Cláusula 25.

Redução de horário lectivo para docentes com funções especiais

1 - O horário lectivo dos docentes referidos nas alíneas c) e d) do n. 1 da cláusula 22. será reduzido num mínimo de duas horas semanais, sempre que desempenhem funções de direcção de turma ou coordenação pedagógica (delegados de nível ou disciplina ou outras).

2 - As horas de redução referidas no número anterior fazem parte do horário normal de trabalho, não podendo ser consideradas como trabalho suplementar, salvo e na medida em que resultar excedido o limite de vinte e cinco horas semanais.

Cláusula 26.

Trabalho a tempo parcial

1 - É admitido o trabalho a tempo parcial, designadamente nos casos em que se verifique:

a) A necessidade de assegurar a continuidade de serviços que não possam ser interrompidos;

b) Solicitação de trabalhador, já admitido, no sentido de reduzir o seu período de normal trabalho.

2 - Nos casos previstos na alínea b) do número anterior, a passagem ao regime de trabalho em tempo parcial deverá ser feita por acordo estabelecido entre o trabalhador e a instituição, reduzido a escrito.

3 - A retribuição dos trabalhadores em regime de tempo parcial não poderá ser inferior à fracção de regime de trabalho em tempo completo correspondente ao período de trabalho ajustado.

Cláusula 27. Isenção de horário de trabalho

1 - Poderão ser isentos de horários de trabalho, mediante requerimento das entidades empregadoras, os trabalhadores que se encontrem nas seguintes situações:

- a) Exercício de cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que pela sua natureza só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular da actividade fora do serviço ou equipamento, sem controlo imediato por parte da hierarquia.

2 - Os requerimentos de isenção de horário de trabalho, dirigidos aos serviços competentes do Ministério do Trabalho e da Solidariedade, serão acompanhados de declaração de concordância dos trabalhadores, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

3 - Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites mínimos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e aos dias e meios dias de descanso semanal complementar.

4 - Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito à remuneração especial prevista no cláusula 53.

Cláusula 28. Intervalo do descanso

1 - O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2 - Para os motoristas, ajudantes de acção educativa e outros trabalhadores de apoio adstritos ao serviço de transporte de utentes e para os trabalhadores com profissões ligadas a tarefas de hotelaria poderá ser estabelecido um intervalo de duração superior a duas horas.

3 - Salvo disposição legal em contrário, por acordo entre a instituição e os trabalhadores, pode ser estabelecida a dispensa ou a redução dos intervalos de descanso.

Cláusula 29. Trabalho suplementar

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

2 - Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitarem a sua dispensa.

3 - Não estão sujeitas à obrigação estabelecida no número anterior as seguintes categorias de trabalhadores:

- a) Mulheres grávidas ou com filhos com idade inferior a um ano;

b) Menores.

4 - O trabalho suplementar só pode ser prestado quando as instituições tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador, bem assim como em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a instituição ou para a sua viabilidade.

5 - Quando o trabalhador tiver prestado trabalho suplementar na sequência do seu período normal de trabalho, não deverá reiniciar a respectiva actividade antes que tenham decorrido, pelo menos, dez horas.

6 - A instituição fica obrigada a indemnizar o trabalhador por todos os encargos decorrentes do trabalho suplementar, designadamente os que resultem de necessidades especiais de transporte ou alimentação.

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

Cláusula 30. Descanso compensatório

1 - Nas instituições com mais de 10 trabalhadores, a prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado.

2 - O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

3 - Nos casos de prestação de trabalho em dias de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4 - Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela instituição.

5 - Por acordo entre o empregador e o trabalhador, quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo ser substituído pelo pagamento da remuneração correspondente com acréscimo não inferior a 100%.

Cláusula 31. Trabalho nocturno

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

Cláusula 32. Trabalho por turnos rotativos

- 1 - Sempre que as necessidades de serviço o determinarem, as instituições podem organizar a prestação do trabalho em regime de turnos rotativos.
- 2 - Apenas é considerado trabalho em regime de turnos rotativos aquele em que o trabalhador fica sujeito à variação contínua ou descontínua dos seus períodos de trabalho pelas diferentes partes do dia.
- 3 - Os turnos deverão, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores.
- 4 - A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.
- 5 - O pessoal só poderá ser mudado de turno após o dia de descanso semanal.
- 6 - A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos confere ao trabalhador o direito a um especial complemento de retribuição, salvo nos casos em que a rotação se mostre directa e reconhecidamente ligada aos interesses dos trabalhadores e desde que a duração dos turnos seja fixada por períodos não inferiores a quatro meses.

Cláusula 33. Jornada contínua

Os trabalhadores podem trabalhar em jornada contínua, tendo direito a um intervalo de trinta minutos para refeição dentro do próprio estabelecimento ou serviço, que será considerado como trabalho efectivamente prestado.

CAPÍTULO VI Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 34. Descanso semanal

- 1 - O dia de descanso semanal obrigatório coincide com o domingo.
- 2 - Pode deixar de coincidir com o domingo o dia de descanso semanal dos trabalhadores necessários para assegurar o normal funcionamento da instituição.
- 3 - Nos casos previstos no número anterior, a instituição assegurará aos seus trabalhadores o gozo do dia de repouso semanal ao domingo, no mínimo, de sete em sete semanas.
- 4 - Para além do dia de descanso semanal obrigatório e dos dias feriados, consideram-se dias ou meios dias de descanso complementar todos aqueles em que não esteja prevista a execução de trabalho nos mapas de horário de trabalho.
- 5 - O dia de descanso semanal obrigatório e o dia de descanso complementar serão consecutivos, pelo menos, uma vez de sete em sete semanas.

Cláusula 35. Feriados

1 - Deverão ser observados como feriados obrigatórios os dias 1 de Janeiro, terça-feira de Carnaval, Sexta-Feira Santa, 25 de Abril, 1 de Maio, Corpo de Deus (festa móvel), 10 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, 1 de Novembro, 1 de Dezembro, 8 de Dezembro, 25 de Dezembro e o feriado municipal.

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

3 - Em substituição do feriado municipal ou da terça-feira de Carnaval poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a instituição e os trabalhadores.

Cláusula 36. Férias

1 - O direito a férias dos trabalhadores abrangidos pela presente convenção regula-se pela lei geral.

2 - O período anual de férias é de 22 dias úteis.

3 - As instituições deverão elaborar o mapa de férias dos seus trabalhadores até ao dia 1 de Março de cada ano e mantê-lo afixado desde esta data até 31 de Outubro.

Cláusula 37. Marcação das férias

1 - A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 - Na falta de acordo, cabe à entidade patronal a marcação das férias entre o dia 1 de Maio e 31 de Outubro.

3 - A entidade patronal pode marcar as férias dos trabalhadores da agricultura para os períodos de menor actividade agrícola.

Cláusula 38. Férias dos trabalhadores contratados a termo

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

2 - Para efeitos da determinação do mês completo de serviço devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado o trabalho.

Cláusula 39. Férias e impedimento prolongado

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

2 - No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio equivalente aos que teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 - No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito de férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente, excepto se se verificar a cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 40. Faltas - Definição

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

2 - As faltas podem ser justificadas e injustificadas.

3 - No caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

4 - O período de ausência a considerar no caso de um trabalhador docente não comparecer a uma reunião de presença obrigatória é de duas horas.

5 - Relativamente aos trabalhadores docentes dos 2. e 3. ciclos do ensino básico e do ensino secundário será tido como um dia de falta a ausência ao serviço por quatro horas lectivas seguidas ou interpoladas.

6 - O regime previsto no número anterior não se aplica aos docentes com horário incompleto, relativamente aos quais se contará um dia de falta quando o número de horas lectivas de ausência perfizer a resultado da divisão do número de horas lectivas semanais por 5.

7 - São também consideradas faltas as provenientes da recusa infundada de participação, durante o período normal de trabalho, em acções de formação.

Cláusula 41. Faltas justificadas

a) As dadas por altura do casamento do trabalhador, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

b) As dadas até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, ou outras pessoas equiparadas a cônjuge ou de parente ou afim no 1. grau da linha recta (pais e filhos, mesmo que adoptivos, enteados, padrastos, madrastas, sogros, genros e noras);

c) As dadas até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do 2. grau da linha colateral (avós e bisavós, netos e bisnetos, irmãos e cunhados) e de outras pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;

d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

e) As motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente nos casos de:

- 1) Doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- 2) Prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- 3) Detenção ou prisão preventiva, caso se não venha a verificar decisão condenatória;
- f) As dadas pelo período adequado à dádiva de sangue;
- g) As dadas ao abrigo do regime jurídico do trabalhador-estudante;
- h) As dadas ao abrigo do regime jurídico do voluntário social;
- i) A prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

2 - No caso de o trabalhador ter prestado já o 1. período de trabalho aquando do conhecimento dos motivos considerados nas alíneas b) e c) do n. 1 desta cláusula, o período de faltas a considerar só começa a contar a partir do dia seguinte.

Cláusula 42. Faltas injustificadas

Salvo disposição em contrário, são consideradas injustificadas as faltas que se não encontrem previstas na cláusula anterior.

Cláusula 43. Comunicação e prova sobre as faltas justificadas

- 1 - As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.
- 2 - Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.
- 3 - O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.
- 4 - A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.
- 5 - As associações signatárias da presente convenção elaborarão em conjunto um modelo de impresso, de utilização facultativa, relativo à comunicação de faltas e respectivo recibo, bem como à decisão que sobre as mesmas possa recair, o qual, logo que disponível, será distribuído gratuitamente aos trabalhadores interessados.

Cláusula 44. Efeitos das faltas justificadas

- 1 - As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
- 2 - Determinam a perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:
 - a) Dadas nos casos previstos na cláusula 41., n. 1, alínea d), na parte em que excedem o crédito horário legalmente concedido;

b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de previdência respectivo;

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

d) Dadas nos casos previstos no n. 3) da alínea e) do n. 1 da cláusula 41.;

e) Dadas nos casos previstos na cláusula 41., n. 1, alínea i), sempre que a instituição assim o decida e comunique ao trabalhador, quando se tratar de faltas previamente autorizadas.

Cláusula 45. Efeitos das 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 de justificação comprovadamente falso;

b) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados no período de um ano civil.

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

5 - Sem prejuízo, designadamente, do efeito disciplinar inerente à injustificação de faltas, exceptuam-se do disposto no número anterior os trabalhadores docentes.

Cláusula 46. Licença sem retribuição

1 - As instituições podem atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 - O pedido deverá ser formulado por escrito, nele se expondo os motivos que justificam a atribuição da licença.

3 - A resposta deverá ser dada igualmente por escrito nos 30 dias úteis seguintes ao recebimento do pedido.

4 - A ausência de resposta dentro do prazo previsto no número anterior equivale a aceitação do pedido.

5 - O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

6 - Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

7 - O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

8 - Terminado o período de licença sem retribuição, o trabalhador deve apresentar-se ao serviço.

Cláusula 47.

Licença sem retribuição para formação

1 - Sem prejuízo do disposto em legislação especial, o trabalhador tem direito a licenças sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de formação ministrado sob a responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou de cursos ministrados em estabelecimentos de ensino.

2 - A instituição pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

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

b) Quando a antiguidade do trabalhador na instituição seja inferior a três anos;

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

d) Quando a instituição tenha um número de trabalhadores não superior a 20 e não seja possível a substituição adequada do trabalhador, caso necessário;

e) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção, de chefia, quadros ou pessoal qualificado, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período de licença sem prejuízo sério para o funcionamento da instituição.

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

Cláusula 48.

Suspensão do contrato de trabalho

A suspensão do contrato de trabalho por impedimento respeitante à entidade patronal ou ao trabalhador rege-se pelas normas legais em vigor a cada momento na matéria.

CAPÍTULO VII

Remuneração do trabalho

Cláusula 49. Enquadramento em níveis de remuneração

As profissões e categorias profissionais previstas na presente convenção são enquadradas em níveis de remuneração de acordo com o anexo IV.

Cláusula 50. Remunerações mínimas mensais

A todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção são asseguradas as remunerações mínimas mensais constantes do anexo V.

Cláusula 51. Remuneração horária

1 - O valor da remuneração horária é determinado pela seguinte forma:

$$\frac{RMx12}{52xn}$$

RM – Valor da remuneração mensal

n – Período de trabalho semanal a que o trabalhador estiver obrigado

2 - Relativamente aos professores dos 2. e 3. ciclos do ensino básico e aos professores do ensino secundário, o período de trabalho a considerar para efeitos de determinação da remuneração horária é o correspondente, apenas, ao número de horas lectivas semanais estabelecido para o sector em que o docente se integra.

Cláusula 52. Compensações e descontos no montante das remunerações

1 - Sobre o montante das remunerações mínimas previstas no anexo V podem incidir as seguintes deduções:

a) Valor da remuneração em géneros e da alimentação, desde que usualmente praticadas na região ou na instituição e cuja prestação seja devida por força do contrato de trabalho e com natureza de retribuição;

b) Valor do alojamento prestado pela entidade patronal devido por força do contrato de trabalho e com natureza de retribuição.

2 - As prestações em alimentação e géneros alimentícios, em alojamento e em outros géneros referidos no número anterior não poderão ser avaliadas segundo preços superiores aos correntes na região.

3 - Os valores máximos a atribuir à alimentação e géneros alimentícios, ao alojamento e aos outros géneros referidos no n. 1 desta base não poderão ultrapassar, respectivamente, 40%, 9% e 1% da remuneração mínima fixada no anexo V para o nível XVI.

4 - O disposto nos números anteriores não é aplicável aos trabalhadores que, no interesse da instituição, devam nela permanecer nos períodos das refeições e ou durante a noite, aos quais será fornecida alimentação e ou alojamento gratuitos.

Cláusula 53.

Retribuição especial para os trabalhadores isentos de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos do horário de trabalho têm direito a uma remuneração especial, no mínimo, igual a 20% da retribuição mensal.

Cláusula 54.

Remuneração do trabalho suplementar

1 - O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos mínimos:

- a) 50% da retribuição normal na primeira hora;
- b) 75% da retribuição normal nas horas ou frações seguintes.

2 - O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado será remunerado com o acréscimo mínimo de 100% da retribuição normal.

3 - Não é exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pela instituição.

Cláusula 55.

Retribuição de trabalho por turno

1 - A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos confere direito aos seguintes complementos de retribuição, calculados com base na retribuição mensal efectiva:

- a) Em regime de dois turnos em que apenas um seja total ou parcialmente nocturno - 15%;
- b) Em regime de três turnos ou de dois turnos total ou parcialmente nocturnos - 25%.

2 - O complemento de retribuição previsto no número anterior inclui o acréscimo de retribuição pelo trabalho nocturno prestado em regime de turnos.

Cláusula 56.

Remuneração do trabalho nocturno

A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25% à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 57.

Remuneração durante as férias

1 - 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.

2 - Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

Cláusula 58. Subsídio de Natal

1 - Todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal.

2 - Os trabalhadores que no ano de admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de Dezembro desse ano.

3 - Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

a) No ano de suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;

b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data de regresso.

4 - Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a parte de um subsídio de Natal proporcional ao número de meses completos de serviço no ano da cessação.

5 - O subsídio de Natal será pago até 30 de Novembro de cada ano, salvo no caso da cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento se efectuará na data da cessação referida.

Cláusula 59. Diuturnidades

1 - Os trabalhadores que prestem serviço em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade de valor de 3100\$ por cada cinco anos de serviço, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 - Os trabalhadores que prestem serviço em regime de horário parcial têm direito às diuturnidades vencidas à data do exercício de funções naquele regime e às que vierem a vencer-se nos termos previstos no número seguinte.

3 - O trabalho prestado a tempo parcial contará proporcionalmente para efeitos de atribuição de diuturnidades.

4 - São salvaguardadas as diuturnidades de montante superior ao previsto no n. 1.

Cláusula 60. Abono para falhas

1 - O trabalhador que no desempenho das suas funções tenha responsabilidade efectiva de caixa, funções de guarda, manuseamento ou transporte de valores tem direito a um abono mensal para falhas no valor de 4500\$.

2 - Se o trabalhador referido no número for subs-tituído no desempenho das respectivas funções o abono para falhas reverterá para o substituto na proporção do tempo de substituição.

Cláusula 61. Refeição

- 1 - Os trabalhadores têm direito ao fornecimento de uma refeição principal por cada dia completo de trabalho.
- 2 - Em alternativa ao efectivo fornecimento de refeições, as instituições podem atribuir ao trabalhador uma compensação monetária no montante de 375\$ por cada dia completo de trabalho.
- 3 - Ressalvados os casos de alteração anormal de circunstâncias, não é aplicável o disposto no número anterior às instituições cujos equipamentos venham já garantindo o cumprimento em espécie do direito consagrado no n. 1 desta cláusula.
- 4 - Aos trabalhadores com horário incompleto será devida a refeição ou a compensação monetária quando o horário se distribuir por dois períodos diários ou quando tiverem quatro horas de trabalho no mesmo período do dia.

CAPÍTULO VIII Condições especiais de trabalho

Cláusula 62. Protecção da maternidade e paternidade

São assegurados aos trabalhadores os direitos conferidos pela lei geral para protecção da maternidade e da paternidade, designadamente os que se transcrevem nas cláusulas seguintes.

Cláusula 63. Protecção da segurança e saúde

As trabalhadoras puérperas, grávidas e lactantes têm direito às especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho previstas no artigo 21. da Lei n. 4/84, de 5 de Abril.

Cláusula 64. Licença por maternidade

- 1 - A mulher trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais, necessariamente, a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.
- 2 - Nos casos de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.
- 3 - Em caso de aborto, a mulher tem direito a licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias.
- 4 - É obrigatório o gozo de pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto.

Cláusula 65.
Licença por paternidade

O pai tem direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no 1. mês a seguir ao nascimento do filho.

Cláusula 66.
Adopção

1 - Em caso de adopção de menor de 15 anos, o trabalhador tem direito a 100 dias consecutivos de licença para o respectivo acompanhamento.

2 - Se ambos os cônjuges forem trabalhadores, o direito referido no número anterior pode ser exercido por qualquer dos membros do casal, integralmente ou por ambos, em tempo parcial ou sucessivamente, conforme decisão conjunta.

Cláusula 67.
Dispensas para consultas e amamentação

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

2 - A mãe que, comprovadamente, amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação.

3 - No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior até o filho perfazer um ano.

4 - O direito à dispensa do trabalho nos termos desta cláusula efectiva-se sem a perda de remuneração e de quaisquer regalias.

Cláusula 68.
Faltas para assistência a menores

1 - Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho, até 30 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos, adoptados ou a enteados menores de 10 anos.

2 - Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se ao período em que aquela durar, se se tratar de menores de 10 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados.

Cláusula 69.
Licença parental e licença especial para assistência a filho ou adoptado

1 - Para assistência a filho ou adoptado e até aos 6 anos de idade da criança, o pai e a mãe que não estejam impedidos ou inibidos totalmente de exercer o poder paternal têm direito, em alternativa:

a) A licença parental de três meses;

b) A trabalhar a tempo parcial durante seis meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo.

2 - O pai e a mãe podem gozar qualquer dos direitos referidos no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a acumulação por um dos progenitores do direito do outro.

3 - Depois de esgotado qualquer dos direitos referidos nos números anteriores, o pai ou a mãe têm direito a licença especial para assistência a filho ou adoptado, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

4 - No caso de nascimento de um terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior pode ser prorrogável até três anos.

5 - O trabalhador tem direito a licença para assistência a filho de cônjuge ou de pessoa em união de facto que com este resida, nos termos da presente cláusula.

6 - O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de aviso prévio dirigido à entidade patronal com antecedência de 30 dias relativamente ao início do período de licença ou de trabalho a tempo parcial.

7 - Em alternativa ao disposto no n. 1, o pai e a mãe podem ter ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

Cláusula 70. Dispensa de trabalho nocturno

1 - As trabalhadoras são dispensadas de prestar trabalho nocturno:

a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;

b) Durante o restante período da gravidez, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;

c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

2 - Às trabalhadoras dispensadas da prestação de trabalho nocturno será atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

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

Cláusula 71. Regimes das licenças, faltas e dispensas

As licenças, faltas e dispensas previstas nas cláusulas 64., 65., 66. e 68. não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas, para todos os efeitos legais, salvo quanto à retribuição, como prestação efectiva de serviço.

Cláusula 72. Regras específicas de organização dos tempos de trabalho por parte dos trabalhadores-estudantes

1 - As instituições devem elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2 - Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante será dispensado até seis horas semanais, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

3 - A opção entre os regimes previstos nos números anteriores será objecto de acordo entre a instituição, os trabalhadores interessados e as suas estruturas representativas, por forma a conciliar os direitos dos trabalhadores-estudantes com o normal funcionamento da instituição.

4 - Salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho de um trabalhador-estudante não pode ser superior a oito horas por dia e a quarenta horas por semana, no qual se inclui o trabalho suplementar, excepto se for prestado por casos de força maior.

5 - O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos nos números anteriores, desde que o ajustamento dos períodos de trabalho não seja totalmente incompatível com o funcionamento daquele regime.

6 - No caso de impossibilidade de aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência de ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participar nas aulas que se proponha frequentar.

Cláusula 73.

Particularidades do regime de prestação de trabalho por parte de trabalhadores-estudantes

1 - O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de provas de avaliação, nos seguintes termos:

a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não poderão exceder um máximo de quatro por disciplina.

2 - Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação.

3 - As entidades empregadoras podem exigir, a todo o tempo, prova da necessidade das referidas deslocações e do horário das provas de avaliação de conhecimentos.

4 - Para efeitos da aplicação dos números anteriores, consideram-se provas de avaliação todas as provas escritas e orais, incluindo exames, bem como a apresentação de trabalhos, quando estes as substituam.

5 - Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da entidade empregadora.

6 - Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha, salvo no caso de incompatibilidade resultante do encerramento para férias da instituição.

7 - Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença, com desconto no vencimento mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeiram nos seguintes termos:

- a) Com quarenta e oito horas de antecedência, no caso de pretender um dia de licença;
- b) Com oito dias de antecedência, no caso de pretender dois a cinco dias de licença;
- c) Com um mês de antecedência, caso pretenda mais de cinco dias de licença.

Cláusula 74.

Efeitos profissionais da valorização escolar

1 - Ao trabalhador-estudante devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequada à valorização obtida por efeito de cursos ou conhecimentos adquiridos, não sendo, todavia, obrigatória a reclassificação profissional por simples obtenção desses cursos ou conhecimentos.

2 - Têm direito, em igualdade de condições, ao preenchimento de cargos para os quais se achem habilitados, por virtude dos cursos ou conhecimentos adquiridos, todos os trabalhadores que os tenham obtido na qualidade de trabalhador-estudante.

Cláusula 75.

Excesso de candidatos à frequência de cursos

Sempre que o número de pretensões formuladas por trabalhadores-estudantes no sentido de lhes ser aplicado o regime especial de organização de tempo de trabalho se revelar, manifesta e comprovadamente, comprometedor do funcionamento normal da instituição, fixar-se-á, por acordo entre esta, os interessados e as estruturas representativas dos trabalhadores o número e as condições em que serão deferidas as pretensões apresentadas.

Cláusula 76.

Trabalho de menores

1 - A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, promovendo a respectiva formação pessoal e profissional prevenindo, de modo especial, quaisquer riscos para o respectivo desenvolvimento físico e psíquico.

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

CAPÍTULO IX

Cessaçãõ do contrato de trabalho

Cláusula 77.

Regime de cessaçãõ dos contratos de trabalho

A cessaçãõ do contrato de trabalho fica sujeita ao regime legal em vigor a cada momento.

CAPÍTULO X

Segurança social

Cláusula 78. Segurança social - Princípios gerais

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

Cláusula 79. Invalidez

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

CAPÍTULO XI

Comissão paritária

Cláusula 80. Comissão paritária

1 - Até 30 dias após a entrada em vigor desta convenção, será constituída uma comissão paritária com a seguinte composição:

Três representantes da UIPSS;
Três representantes da associação sindical interessada.

1.1 - Será designado igual número de suplentes.

2 - Compete à comissão paritária prevista no número anterior:

- a) Interpretar e integrar o disposto na convenção;
- b) Criar profissões e categorias profissionais.

3 - A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer dos seus membros, mediante convocatória a enviar aos restantes com a antecedência mínima de oito dias.

4 - A comissão paritária só pode funcionar com a presença de todos os seus membros.

5 - As deliberações da comissão paritária são tomadas por maioria, sendo proibidas as abstenções, e passarão a fazer parte integrante da presente convenção logo que publicado no Boletim do Trabalho e Emprego.

6 - A deliberação da comissão paritária que criar nova profissão deverá, respectivamente, proceder à definição de funções inerentes à profissão, ao seu enquadramento nos níveis de qualificação previstos no anexo III e determinar ainda a respectiva integração num dos níveis de remuneração constantes do anexo IV.

CAPÍTULO XII

Disposições finais

Cláusula 81. Diuturnidades

1 - Relativamente aos anos de 1998 e de 1999, o valor de cada diuturnidade prevista na cláusula 59. é de 2900\$ e de 3000\$, respectivamente.

2 - Os valores referidos no número anterior têm efeito retroactivo ao dia 1 de Janeiro do ano a que respeitam.

Cláusula 82. Abono para falhas

1 - Relativamente aos anos de 1998 e de 1999, o valor do abono para falhas previsto na cláusula 60. é de 3750\$ e de 4000\$, respectivamente.

2 - Os valores referidos no número anterior têm efeito retroactivo ao dia 1 de Janeiro do ano a que respeitam.

Cláusula 83. Subsídio de alimentação

1 - Relativamente aos anos de 1998 e de 1999, o valor da compensação prevista no n. 2 da clausula 61. e de 250\$ e de 300\$, respectivamente.

2 - Os valores referidos no número anterior têm efeito retroactivo ao dia 1 de Janeiro do ano a que respeitam.

Cláusula 84. Pagamento de diferenças salariais

As diferenças salariais verificadas entre as remunerações efectivamente auferidas e as que resultam da aplicação das tabelas constantes do anexo V da presente convenção serão pagas em seis prestações mensais iguais e consecutivas, vencendo-se a primeira no final do mês correspondente à publicação desta convenção.

ANEXO I

Definição de funções

.....

Trabalhadores de apoio

Ajudante de acção educativa. - Participa nas actividades sócio-educativas; ajuda nas tarefas de alimentação, cuidados de higiene e conforto directamente relacionados com a criança; vigia as crianças durante o repouso e na sala de aula; assiste as crianças nos transportes, nos recreios, nos passeios e visitas de estudo.

Ajudante de estabelecimento de apoio a crianças deficientes. - Procede ao acompanhamento diurno ou nocturno das crianças, dentro e fora do serviço ou estabelecimento; participa na ocupação de tempos livres; apoia a realização de actividades sócio-educativas; auxilia nas tarefas de alimentação dos utentes; apoia as crianças nos trabalhos que tenham de realizar.

Ajudante de lar e centro de dia. - Procede ao acompanhamento diurno e ou nocturno dos utentes, dentro e fora dos serviços e estabelecimentos; colabora nas tarefas de alimentação do utente; participa na ocupação dos tempos livres; presta cuidados de higiene e conforto aos utentes; procede à arrumação e distribuição das roupas lavadas e à recolha de roupas sujas e sua entrega na lavandaria.

Ajudante de ocupação. - Desempenha a sua actividade junto de crianças em idade escolar, com vista à sua ocupação durante o tempo deixado livre pela escola, proporcionando-lhes ambiente adequado e actividades de carácter educativo e recreativo, segundo o plano de actividades apreciado pela técnica de actividades de tempos livres. Colabora no atendimento dos pais das crianças.

Auxiliar de acção médica. - Assegura o serviço de mensageiro e procede à limpeza específica dos serviços de acção médica; prepara e lava o material dos serviços técnicos; procede ao acompanhamento e transporte de doentes em camas, macas, cadeiras de rodas ou a pé, dentro e fora do hospital; assegura o serviço externo e interno de transporte de medicamentos e produtos de consumo corrente necessários ao funcionamento dos serviços; procede à recepção, arrumação de roupas lavadas e à recolha de roupas sujas e suas entregas, prepara refeições ligeiras nos serviços e distribui dietas (regime geral e dietas terapêuticas); colabora na prestação de cuidados de higiene e conforto aos doentes, sob orientação do pessoal de enfermagem; transporta e distribui as balas de oxigénio e os materiais esterilizados pelos serviços de acção médica.

Auxiliar de laboratório. - Lava, prepara e esteriliza o material de uso corrente; faz pequenos serviços externos referentes ao funcionamento do laboratório.

Maqueiro. - Procede ao acompanhamento e transporte de doentes a pé, de cama, maca ou cadeira, para todos os serviços de internamento, vindos dos serviços de urgência ou das consultas externas; efectua o transporte de cadáveres; colabora com os respectivos serviços na realização dos trâmites administrativos relacionados com as suas actividades; procede à limpeza das macas.

Trabalhadores com funções pedagógicas

Auxiliar de educação. - Elabora planos de actividade das classes, submetendo-os à apreciação dos educadores de infância e colaborando com estes no exercício da sua actividade.

Educador de infância. - Organiza e aplica os meios educativos adequados em ordem ao desenvolvimento integral da criança, nomeadamente psicomotor, afectivo, intelectual, social e moral; acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais no sentido de se obter uma acção educativa integrada.

Prefeito. - Acompanha as crianças e os jovens, em regime de internato ou semi-internato, nas actividades diárias extra-aulas - refeições, sala de estudo, recreio, passeio, repouso -, procurando consciencializá-los dos deveres de civildade e bom aproveitamento escolar.

Professor. - Exerce actividade docente em estabelecimentos de ensino particular.

.....

Trabalhadores sociais

Agente de educação familiar. - Promove a melhoria da vida familiar, através da consciencialização do sentido e conteúdo dos papéis familiares e educação dos filhos e do ensino de técnicas de simplificação e racionalização das tarefas domésticas; procura solucionar os problemas apresentados ou proporciona no domicílio, mediante a análise das condições reais do lar, os conselhos adequados à melhoria da vida familiar e doméstica.

Ajudante familiar domiciliário. - Procede ao acompanhamento do utente no domicílio; cuida da sua higiene e conforto, sob supervisão do enfermeiro e de acordo com o grau de sua dependência; recolhe roupas sujas e distribui roupa lavada, podendo ainda efectuar o respectivo transporte; realiza, no exterior, serviços fundamentais aos utentes, sempre que necessário; acompanha-os nas suas deslocações; ministra aos utentes, sob supervisão do enfermeiro, medicação não injectável prescrita; informa as instituições de eventuais alterações que se verifiquem na situação global dos utentes; conduz, quando necessário, a viatura da instituição.

Animador cultural. - Organiza, coordena e ou desenvolve actividades de animação e desenvolvimento sócio-cultural junto dos utentes no âmbito dos objectivos da instituição; acompanha e procura desenvolver o espírito de pertença, cooperação e solidariedade das pessoas, bem como proporcionar o desenvolvimento das suas capacidades de expressão e realização, utilizando para tal métodos pedagógicos e de animação.

Educador social. - Presta ajuda técnica com carácter educativo e social a Níveis, em ordem ao aperfeiçoamento das suas condições de vida; realiza e apoia actividades de Nível, de carácter recreativo, para crianças, adolescentes, jovens e idosos.

Técnico de actividades de tempos livres (ATL). - Orienta e coordena a actividade dos ajudantes de ocupação. Actua junto de crianças em idade escolar, com vista à sua ocupação durante o tempo deixado livre pela escola, proporcionando-lhes ambiente adequado e actividades de carácter educativo; acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais e professores no sentido de obter uma acção educativa integrada e de despiste de eventuais casos sociais e de problemas de foro psíquico que careçam de especial atenção e encaminhamento. Em alguns casos conta com o apoio do psicólogo.

Técnico auxiliar de serviço social. - Ajuda os utentes em situação de carência social a melhorar as suas condições de vida; coadjuva ou organiza actividades de carácter educativo e recreativo para crianças, adolescentes e jovens, bem como actividades de ocupação de tempos livres para idosos; apoia os indivíduos na sua formação social e na obtenção de um maior bem-estar; promove ou apoia cursos e campanhas de educação sanitária, de formação familiar e outros. Pode também ser designado por auxiliar social.

Técnico de serviço social. - Estuda e define normas gerais, esquemas e regras de actuação do serviço social das instituições; procede à análise de problemas de serviço social directamente relacionados com os serviços das instituições; assegura e promove a colaboração com os serviços sociais de outras instituições ou entidades; estuda com os indivíduos as soluções possíveis dos seus problemas (descoberta do equipamento social de que podem dispor); ajuda os utentes a resolver adequadamente os seus problemas de adaptação e readaptação social, fomentando uma decisão responsável.

ANEXO III

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

1 - Quadros superiores:

Arquitecto.
Conservador de museu.
Consultor jurídico.
Contabilista.
Director de serviços.
Director dos serviços clínicos.
Director técnico (farmácia).
Enfermeiro.
Enfermeiro-chefe.
Enfermeiro especialista.
Engenheiro técnico agrário.
Engenheiro técnico (construção civil).
Engenheiro técnico (electromecânica).
Enfermeiro-supervisor.
Engenheiro agrónomo.
Engenheiro civil.
Engenheiro electrotécnico.
Engenheiro silvicultor.
Farmacêutico.
Formador.
Médico.
Médico especialista.
Professor.
Psicólogo.
Secretário-geral.
Sociólogo.
Técnico de serviço social.
Técnico superior de laboratório.
Veterinário.

2 - Quadros médios:

.....

ANEXO IV

Enquadramento das profissões e categorias profissionais em níveis de remuneração

.....

B - Trabalhadores docentes

1 - Em vigor no período compreendido entre 1 de Janeiro de 1998 e 31 de Agosto de 1999

Nível II:

Professor dos 2. e 3. ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com grau de licenciatura ou equiparado e 18 ou mais anos de bom e efectivo serviço.

Nível III:

Professor dos 2. e 3. ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com grau superior e 11 ou mais anos de bom e efectivo serviço.

Professor do 1. ciclo do ensino básico com magistério e 29 ou mais anos de bom e efectivo serviço.

Educador de infância com curso e estágio e 29 ou mais anos de bom e efectivo serviço.

Nível IV:

Professor dos 2. e 3. ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com grau superior e 5 anos de bom e efectivo serviço.

Professor dos 2. e 3. ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior e 11 anos de bom e efectivo serviço.

Professor de ensino especial com especialização e 11 ou mais anos de bom e efectivo serviço.

Professor do 1. ciclo do ensino básico com magistério e 26 ou mais anos de bom e efectivo serviço.

Educador de infância com curso e estágio e 26 ou mais anos de bom e efectivo serviço.

Nível V:

Professor dos 2. e 3. ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com grau superior.

Professor do 1. ciclo do ensino básico com magistério e 23 ou mais anos de bom e efectivo serviço.

Educador de infância com curso e estágio e 23 ou mais anos de bom e efectivo serviço.

Nível VI:

Professor dos 2. e 3. ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior e 5 anos de bom e efectivo serviço.

Professor dos 2. e 3. ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com habilitação própria sem grau superior e 11 anos de bom e efectivo serviço.

Professor de ensino especial com especialização e 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço.

Professor do 1. ciclo do ensino básico com magistério e 18 ou mais anos de bom e efectivo serviço.

Educador de infância com curso e estágio e 18 ou mais anos de bom e efectivo serviço.

Nível VII:

Professor dos 2. e 3. ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior.

Professor dos 2. e 3. ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com habilitação própria sem grau superior e 5 anos de bom e efectivo serviço.

Professor dos 2. e 3. ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior e 11 anos de bom e efectivo serviço.

Professor do 1. ciclo do ensino básico com magistério e 11 ou mais anos de bom e efectivo serviço.

Educador de infância com curso e estágio e 11 ou mais anos de bom e efectivo serviço.

Nível VIII:

Professor dos 2. e 3. ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com habilitação própria sem grau superior.

Professor dos 2. e 3. ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior e 5 anos de bom e efectivo serviço.

Restantes professores dos 2. e 3. ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 11 ou mais anos de bom e efectivo serviço.

Professor do 1. ciclo do ensino básico com magistério e 5 anos de bom e efectivo serviço.

Educador de infância com curso e estágio e 5 anos de bom e efectivo serviço.

Nível IX:

Professor de ensino especial sem especialização.

Professor do 1. ciclo do ensino básico com magistério.

Educador de infância com curso e estágio.

Professor dos 2. e 3. ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior.

Restantes professores dos 2. e 3. ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço.

Nível X:

Educador de infância sem curso, com diploma e curso complementar e 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço.

Professor do 1. ciclo do ensino básico sem magistério, com diploma e curso complementar e cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço.

Restantes professores dos 2. e 3. ciclos do ensino básico e do ensino secundário.

Nível XI:

Professor do 1. ciclo do ensino básico sem magistério, com diploma e curso complementar.

Educador de infância sem curso, com diploma e curso complementar.

Nível XII:

Restantes professores do 1. ciclo do ensino básico 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.

Nível XIII:

Restantes professores do 1. ciclo do ensino básico com diploma.
Restantes educadores de infância com diploma.

Nível XIV:

Professor do 1. ciclo do ensino básico com diploma para as povoações rurais (regentes).

Professor autorizado para o 1. ciclo do ensino básico.

Educador de infância autorizado.

2 - Em vigor no período compreendido entre 1 de Setembro de 1999 e 31 de Agosto de 2000

Nível I:

Professor dos 2. e 3. ciclos do ensino básico e do ensino secundário.

Profissionalizado com grau de licenciatura ou equiparado e 18 ou mais anos de bom e efectivo serviço.

Nível II:

Professor dos 2. e 3. ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com grau superior e 11 ou mais anos de bom e efectivo serviço.

Professor do 1. ciclo do ensino básico com magistério e 29 ou mais anos de bom e efectivo serviço.

Educador de infância com curso e estágio e 29 ou mais anos de bom e efectivo serviço.

Nível III:

Professor dos 2. e 3. ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com grau superior e 5 anos de bom e efectivo serviço.

Professor dos 2. e 3. ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior e 11 anos de bom e efectivo serviço.

Professor de ensino especial com especialização e 11 ou mais anos de bom e efectivo serviço.

Professor do 1. ciclo do ensino básico com magistério e 26 ou mais anos de bom e efectivo serviço.

Educador de infância com curso e estágio e 26 ou mais anos de bom e efectivo serviço.

Nível IV:

Professor dos 2. e 3. ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com grau superior.

Professor do 1. ciclo do ensino básico com magistério e 23 ou mais anos de bom e efectivo serviço.

Educador de infância com curso e estágio e 23 ou mais anos de bom e efectivo serviço.

Nível V:

Professor dos 2. e 3. ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior e 5 anos de bom e efectivo serviço.

Professor dos 2. e 3. ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com habilitação própria sem grau superior e 11 anos de bom e efectivo serviço.

Professor de ensino especial com especialização e 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço.

Professor do 1. ciclo do ensino básico com magistério e 18 ou mais anos de bom e efectivo serviço.

Educador de infância com curso e estágio e 18 ou mais anos de bom e efectivo serviço.

Nível VI:

Professor dos 2. e 3. ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior.

Professor dos 2. e 3. ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com habilitação própria sem grau superior e 5 anos de bom e efectivo serviço.

Professor dos 2. e 3. ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior e 11 anos de bom e efectivo serviço.

Professor do 1. ciclo do ensino básico com magistério e 11 ou mais anos de bom e efectivo serviço.

Educador de infância com curso e estágio e 11 ou mais anos de bom e efectivo serviço.

Nível VII:

Professor dos 2. e 3. ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com habilitação própria sem grau superior.

Professor dos 2. e 3. ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior e 5 anos de bom e efectivo serviço.

Restantes professores dos 2. e 3. ciclos do ensino básico e do ensino secundário e 11 ou mais anos de bom e efectivo serviço.

Professor do 1. ciclo do ensino básico com magistério e 5 anos de bom e efectivo serviço.

Educador de infância com curso e estágio e 5 anos de bom e efectivo serviço.

Nível VIII:

Professor de ensino especial sem especialização.

Professor do 1. ciclo do ensino básico com magistério.

Educador de infância com curso e estágio.

Professor dos 2. e 3. ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior.

Restantes professores dos 2. e 3. ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço.

Nível IX:

Educador de infância sem curso, com diploma e curso complementar e 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço.

Professor do 1. ciclo do ensino básico sem magistério, com diploma e curso complementar e 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço.

Restantes professores dos 2. e 3. ciclos do ensino básico e do ensino secundário.

Nível X:

Professor do 1. ciclo do ensino básico sem magistério, com diploma e curso complementar.
Educador de infância sem curso, com diploma e curso complementar.

Nível XI:

Restantes professores do 1. ciclo do ensino básico 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.

Nível XII:

Restantes professores do 1. ciclo do ensino básico com diploma.

Restantes educadores de infância com diploma.

Nível XIII:

Professor do 1. ciclo do ensino básico com diploma para as povoações rurais (regentes).

Professor autorizado para o 1. ciclo do ensino básico.

ANEXO V
Tabela A - Trabalhadores não docentes

http://www.deppmts.gov.pt/cict/bte/s1/01/06/06_001.html

Tabela B – Trabalhadores docentes
Tabela de remunerações mínimas

http://www.deppmts.gov.pt/cict/bte/s1/01/06/06_002.html

Porto, 18 de Janeiro de 2001.