

PROPOSTA FENPROF

CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1.º

Âmbito

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

2- Entende-se por estabelecimento de ensino particular e cooperativo a instituição criada por pessoas, singulares ou coletivas, privadas ou cooperativas, em que se ministre ensino coletivo a mais de cinco crianças com 3 ou mais anos ou onde se desenvolvam atividades regulares de carácter educativo.

Artigo 2.º

Âmbito temporal

1- O presente contrato coletivo de trabalho entra em vigor cinco dias após a sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego e vigorará pelo prazo de mínimo de dois anos e renova-se sucessivamente por igual período, mantendo-se o contrato em vigor até ser substituída por outra, salvo denúncia.

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

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

4- No caso de haver denúncia, o contrato coletivo de trabalho mantém-se em regime de sobrevigência durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária ou no mínimo durante 18 meses.

Artigo 3.º

Manutenção de Regalias

Com salvaguarda do entendimento de que este contrato coletivo de trabalho 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 coletivo de trabalho.

CAPÍTULO II DIREITOS, DEVERES E GARANTIAS DAS PARTES

Artigo 4.º

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

a) Cumprir, na íntegra, o presente contrato e demais legislação em vigor;

b) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;

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

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

Artigo 5.º

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as obrigações emergentes deste contrato;

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

Artigo 6.º

Deveres profissionais específicos dos docentes

1 - São deveres profissionais específicos dos docentes:

- a) Gerir o processo de ensino/aprendizagem no âmbito dos programas definidos e das diretivas emanadas do órgão de direção pedagógica do estabelecimento;
- b) Aceitar até ao fim do ano escolar e sempre sem agravamento do horário normal de trabalho os serviços de aulas ou exames que tenham deixado de ser assegurados por outros elementos do corpo docente impedidos deste facto em serviço oficial ou sindical, mesmo referentes a turmas que hajam lecionado;

- c) Aceitar a nomeação para serviço de exames, segundo a legislação aplicável;
 - d) Acompanhar, dentro do seu horário, a título de assistência pedagógica, os seus alunos em exames oficiais;
 - e) Assistir a quaisquer reuniões escolares marcadas pela direção do estabelecimento, desde que a marcação não colida com obrigação inadiáveis, quer legitimamente assumidas pelos trabalhadores enquanto professores, quer resultantes da participação em organismos sindicais e instituições de previdência ou que consistam no cumprimento de deveres cívicos;
 - f) Sem prejuízo do seu horário de trabalho, o desempenho de funções em estruturas de apoio educativo, bem como tarefas relacionadas com a com a organização da atividade escolar;
 - g) Participar por escrito, em cada ano letivo, à entidade respetiva, a pretensão de lecionar particularmente alunos que estejam ou hajam estado, nesse mesmo ano, matriculados no estabelecimento e abster-se de lecionar particularmente os seus próprios alunos;
- 2 – O docente incumbido de realizar as atividades referidas na alínea b) do número anterior deve ser avisado, pelo menos, no dia anterior ao início das mesmas, desde que as ausências sejam previsíveis.

Artigo 7.º **Garantias dos trabalhadores**

É vedado à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas;
- c) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo quando a transferência não cause ao trabalhador prejuízo sério ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento, devendo nestes casos a entidade patronal custear sempre as despesas feitas pelo trabalhador que sejam diretamente impostas pela transferência;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada.
- e) Impedir a eficaz atuação dos delegados sindicais ou membros das comissões de trabalhadores que seja exercida dentro dos limites estabelecidos neste contrato e na legislação geral competente, designadamente o direito de afixar no interior do estabelecimento e em local apropriado para o efeito, reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição;
- f) Impedir a presença, no estabelecimento, dos trabalhadores investidos de funções sindicais em reuniões de cuja realização haja sido previamente avisada;

- g) Baixar a categoria profissional aos seus trabalhadores;
- h) Forçar qualquer trabalhador a cometer atos contrários à sua deontologia profissional;
- i) Faltar ao pagamento pontual das remunerações, na forma devida;
- j) Lesar os interesses patrimoniais do trabalhador;
- l) Ofender a honra e dignidade do trabalhador;
- m) Advertir, admoestar ou censurar em público qualquer trabalhador, em especial perante alunos e respetivos familiares;
- n) Interferir em quaisquer aspetos da atividade pedagógica, sem prejuízo da orientação e verificação que competem à direção pedagógica respetiva;
- o) Impor a obrigação de lecionar em instalações que tenham sido reprovadas pelo ME;
- p) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- q) Prejudicar o trabalhador em direitos ou regalias já adquiridos, no caso de o trabalhador transitar entre estabelecimentos de ensino que à data da transferência pertençam, ainda que apenas em parte, à mesma entidade patronal, singular ou coletiva.

Artigo 8.º

Formação Profissional

- 1 - O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de trinta e cinco horas de formação contínua certificada ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano, nos termos da lei.
- 2 – A formação deve abranger, em cada ano, pelo menos 10% dos trabalhadores com contrato sem termo
- 3 - Sempre que haja interesse para o estabelecimento de ensino e para o trabalhador, pode ocorrer a antecipação, até ao máximo de três anos, do número de horas anuais de formação, nomeadamente nos casos em que a entidade patronal proporcione formação inicial ao trabalhador para adaptação ao posto de trabalho.
- 4 - Os trabalhadores contratados a tempo parcial têm direito a formação, devendo o número de horas ser proporcional ao respetivo período normal de trabalho semanal.
- 5 - Os trabalhadores podem frequentar, por sua, iniciativa ações de formação, desde que tal seja previamente acordado com a entidade patronal.
- 6 - As ações de formação proporcionadas pela entidade patronal deverão constar do plano anual de atividades do estabelecimento de ensino, salvo em casos devidamente justificados.
- 7 - Às ações de formação profissional proporcionadas pela entidade patronal é aplicável:
 - a) O regime de trabalho suplementar na parte em que excedam as horas previstas no artigo

b) O regime das deslocações com regresso diário à residência e deslocações sem regresso diário à residência, previsto no artigo ...

8 - O incumprimento do disposto no número 1 confere ao trabalhador o direito ao pagamento da formação realizada por sua iniciativa mediante a apresentação de comprovativos passados em nome da entidade patronal.

CAPÍTULO III ADMISSÃO E CARREIRAS PROFISSIONAIS

Artigo 9.º

Categorias profissionais

- 1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato coletivo de trabalho serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções efetivamente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo II.
- 2- A pedido das associações sindicais ou patronal, dos trabalhadores ou entidades patronais interessadas, ou ainda oficiosamente, poderá a comissão constituída nos termos do artigo 64.º criar novas profissões ou categorias profissionais, as quais farão parte integrante do presente contrato coletivo de trabalho após publicação no Boletim de Trabalho e Emprego.
- 3- A deliberação da comissão que cria a nova profissão ou categoria profissional deverá obrigatoriamente determinar o respetivo nível na tabela de retribuições mínimas.

Artigo 10.º

Período experimental

- 1- A admissão dos trabalhadores considera-se feita a título experimental pelos períodos e nos termos previstos na lei.
- 2- Para estes efeitos, considera-se que os trabalhadores com funções pedagógicas exercem um cargo de elevado grau de responsabilidade e especial confiança pelo que o seu período experimental poderá ser elevado até 180 dias.
- 3- Decorrido o período experimental, a admissão considerar-se-á definitiva, contando-se a antiguidade dos trabalhadores desde o início do período experimental.
- 4- Durante o período experimental, qualquer das partes pode pôr termo ao contrato, sem necessidade de aviso prévio nem alegação de justa causa, não havendo lugar a nenhuma compensação nem indemnização.
- 5- Não se aplica o disposto nos números anteriores, entendendo-se que a admissão é desde o início definitiva, quando o trabalhador seja admitido por iniciativa da entidade patronal, tendo para isso rescindido o contrato de trabalho anterior.
- 6- Tendo o período experimental durado mais de 60 ou 120 dias, para denunciar o contrato o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 ou 15 dias, respetivamente.
- 7- No contrato de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

Artigo 11.º

Acesso e progressão na carreira

- 1- O acesso a cada um dos níveis das carreiras profissionais é condicionado pelas habilitações académicas ou profissionais, pelo tempo de serviço e pela classificação de serviço nos exatos termos definidos nos Anexos;
- 2- Só terão acesso à carreira docente, designadamente à progressão nos vários níveis de remuneração, os professores que exerçam a função docente no ensino particular e cooperativo, ainda que em mais do que um estabelecimento de ensino, em regime de dedicação exclusiva ou predominante.
- 3- Para efeitos do presente contrato coletivo de trabalho aplicam-se as regras e os critérios de avaliação de desempenho previstos no anexo.
- 4 - Na falta de avaliação de desempenho por motivos não imputáveis ao trabalhador, considera-se como bom o serviço prestado por qualquer trabalhador no cumprimento dos seus deveres profissionais.
- 5- Para efeitos de progressão nos vários níveis de vencimento dos docentes, psicólogos, terapeutas da fala, terapeutas ocupacionais, fisioterapeutas e técnicos de serviço social, conta-se como tempo de serviço não apenas o tempo de serviço prestado anteriormente no mesmo estabelecimento de ensino ou em estabelecimentos de ensino pertencentes à mesma entidade patronal, mas também o serviço prestado anteriormente noutros estabelecimentos de ensino particular ou público, superior ou não superior, desde que declarado no momento da admissão e devidamente comprovado logo que possível.
- 6 - A progressão dos trabalhadores nos diferentes níveis de vencimento dos trabalhadores referidos no número anterior produz efeitos a partir do dia 1 de setembro seguinte à verificação das condições previstas nos números anteriores, salvo quando estas ocorrerem entre 1 de setembro e 31 de dezembro, caso em que a progressão retroage ao dia 1 de setembro.
- 7- Caso no decorrer do ano letivo seja aplicada ao trabalhador sanção disciplinar de perda de dias de férias, de suspensão do trabalho com perda de retribuição e antiguidade ou despedimento sem indemnização ou compensação, considera-se que o serviço prestado nesse ano não conta para efeitos de progressão na carreira.

Artigo 12.º

Reclassificação na carreira docente

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

2- A obtenção de qualificações para o exercício de outras funções educativas em domínio não diretamente relacionado com o exercício em concreto da docência não determina a reclassificação dos educadores ou professores.

3- Os docentes que obtiverem a profissionalização em serviço e os docentes legalmente dispensados da profissionalização serão integrados nas respetivas carreiras de acordo com as suas habilitações académicas e profissionais e o tempo de serviço prestado, com efeitos a 1 de setembro do ano civil em que a concluírem.

CAPÍTULO IV

MODALIDADES DE CONTRATO

Artigo 13.º

Presunção de contrato de trabalho

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

- a) A atividade seja realizada em local pertencente ao seu beneficiário ou por ele determinado;
- b) Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertençam ao beneficiário da atividade;
- c) O prestador de atividade observe horas de início e de termo da prestação, determinadas pelo beneficiário da mesma;
- d) Seja paga, com determinada periodicidade, uma quantia certa ao prestador de atividade, como contrapartida da mesma;
- e) O prestador de atividade desempenhe funções de direção ou chefia na estrutura orgânica da empresa.

Artigo 14.º

Contrato a Termo

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

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

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

4 - A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de um contrato de trabalho a termo impede uma nova admissão a termo para o mesmo posto de trabalho antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo as suas renovações, não podendo ser inferior a um período de 6 meses

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

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

- a) Os elementos de identificação de ambas as partes;
- b) Atividade contratada e categoria profissional;
- c) Retribuição, indicando o montante das remunerações acessórias e complementares;
- d) Local, horário e período normal de trabalho;
- e) Data de início e termo do contrato, nos casos em que se aplique;
- f) Duração do período experimental, quando exista;
- g) Indicação do termo estipulado e do respectivo motivo justificativo;
- h) Data da celebração.

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

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

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

10- Excetua-se do número anterior a contratação a termo para:

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

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

Artigo 14.º

Trabalho a tempo parcial

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

Artigo 15.º

Contratos de trabalho a tempo parcial

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

Artigo 16.º

Comissão de Serviço

1. Pode ser exercido em comissão de serviço cargo de administração ou equivalente, de direção ou chefia diretamente dependente da administração ou de diretor-geral ou equivalente, funções de secretariado pessoal de titular de qualquer desses cargos, ou outras funções cuja natureza também suponha especial relação de confiança em relação a titular daqueles cargos, designadamente os cargos de coordenação pedagógica.
2. Pode exercer cargo ou funções em comissão de serviço um trabalhador da empresa ou outro admitido para o efeito.
3. O contrato para exercício de cargo ou funções em comissão de serviço está sujeito a forma escrita e deve conter:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Indicação do cargo ou funções a desempenhar, com menção expressa do regime de comissão de serviço;
- c) No caso de trabalhador da empresa, a atividade que exerce, bem como, sendo diversa, a que vai exercer após cessar a comissão;
- d) No caso de trabalhador admitido em regime de comissão de serviço que se preveja permanecer na empresa, a atividade que vai exercer após cessar a comissão.

CAPÍTULO V

DURAÇÃO E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Artigo 17.º

Período normal de trabalho para os trabalhadores com funções docentes

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

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

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

4 – A garantia assegurada no número anterior poderá ser reduzida quanto aos professores com número de horas de trabalho letivo semanal superior aos mínimos dos períodos normais definidos no artigo 18.º, mas o período normal de trabalho letivo semanal não poderá ser inferior a este limite.

5 - Quando não for possível assegurar a um docente o período de trabalho letivo semanal que tivera no ano anterior, em consequência de alteração de currículo ou diminuição do tempo de docência de uma disciplina e diminuição comprovada do número de alunos que determine a redução do número de turmas, poderá o contrato ser convertido em contrato a tempo parcial enquanto se mantiver o facto que deu origem à diminuição, com o acordo do docente e depois de esgotado o recurso ao número no n.º 3 do artigo 24.º.

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

Artigo 18.º

Componente letiva

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

- a) Educador de Infância - 25 horas de trabalho letivo;
- b) Professor do 1.º ciclo do ensino básico - 25 horas de trabalho letivo;
- c) Professor dos 2.º e 3.º ciclos do Ensino Básico, do ensino secundário e do Ensino artístico especializado - 22 a 25 horas de trabalho letivo;
- d) Professor e Educador de Infância de Educação e Ensino Especial – 22 horas de trabalho letivo;
- e) Professor de Estabelecimento de Ensino de Línguas e Professor de Cursos Extracurriculares – 22 horas de aulas sendo o valor da retribuição/hora encontrado segundo a fórmula seguinte:

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

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

3-Por acordo das partes, o período normal de trabalho letivo semanal dos docentes dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico ,do ensino secundário e do ensino artístico especializado, pode ser elevado até 33 horas de trabalho letivo, sendo a retribuição calculada multiplicando o número de horas letivas pelo valor hora semanal.

4 -Os docentes dos 2.o e 3.o ciclos do ensino básico , do secundário e do ensino artístico especializado não poderão ter um horário letivo superior a trinta e três horas, ainda que lecionem em mais de um estabelecimento de ensino.

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

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

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

8 -A variação prevista nos números 6 e 7 terá de respeitar a média anual referente ao horário acordado nos termos da alínea c) do número 1, considerando-se, para esse efeito, o

número de semanas letivas que resulta do calendário escolar anualmente definido pelo Ministério da Educação.

Artigo 19.º

Organização da componente não letiva

1- A componente não letiva corresponde à diferença entre as **35** horas semanais e a duração da componente letiva.

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

3 – O trabalho a nível individual compreende, designadamente:

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

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

- a) Atividades de apoio educativo;
- b) Atividades de complemento e enriquecimento do currículo;
- c) Atividades de reforço das aprendizagens;
- d) Atividades de acompanhamento de alunos motivado pela ausência do respetivo docente;
- e) Atividades de informação e orientação educacional dos alunos;
- f) Reuniões com encarregados de educação;
- g) Reuniões, colóquios ou conferências que tenham a aprovação do estabelecimento de ensino;
- h) Ações de formação aprovadas pela Direção do estabelecimento de ensino.
- i) Reuniões de natureza pedagógica enquadradas nas estruturas do estabelecimento de ensino;
- j) Serviço de exames;

3- A organização e estruturação da componente não letiva é da responsabilidade da Direção Pedagógica, tendo em conta a realização do projeto educativo do estabelecimento de ensino.

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

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

6 – A organização e estruturação da componente não letiva, salvo o trabalho a nível de individual, são da responsabilidade da direção pedagógica, tendo em conta a realização do projeto educativo do estabelecimento de ensino.

7 – O trabalho a nível individual não pode ser inferior a 50%da componente não letiva.

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

Artigo 20.º

Redução do horário letivo dos docentes com funções especiais

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

2 - As horas referidas no número um fazem sempre parte do horário de trabalho letivo normal, não podendo ser consideradas como extraordinárias se este exceder o limite de vinte e duas horas previsto no artigo 18.º

Artigo 21.º

Período normal de trabalho dos outros trabalhadores

1. Para os trabalhadores não abrangidos pelos artigos 17º a 20.º é o seguinte o período normal de trabalho semanal:

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

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

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

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

- d) Auxiliar pedagógico do ensino especial – trinta e cinco horas, sendo vinte e cinco de trabalho directo com crianças, mais dez horas de preparação de actividades, reuniões e contacto com os encarregados de educação;
- e) Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação – trinta e cinco horas, sendo trinta horas de trabalho directo com os utentes, mais cinco horas de preparação de actividades, reuniões e contactos com encarregados de educação;
- f) Enfermeiros - trinta e cinco horas;
- g) Monitor/formador de Reabilitação Profissional:
 - i) monitor/formador auxiliar – trinta e cinco horas semanais, sendo trinta e duas horas directas e três horas para preparação de trabalhos práticos e técnicos;
 - ii) monitor/formador principal – trinta e cinco horas semanais, sendo trinta horas de trabalho directo e cinco horas para preparação de material técnico, pedagógico, construção de planos de sessão, aulas teóricas e avaliação dos formandos;
 - iii) monitor/formador especialista – trinta e cinco horas semanais, sendo vinte e cinco horas de trabalho directo e as restantes dez horas para preparação de material técnico, pedagógico, construção de planos de sessão, aulas teóricas, avaliação dos formandos e trabalho de investigação e coordenação.
- h) Restantes trabalhadores – trinta e oito horas.

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

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

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

Artigo 22.º

Fixação do horário de trabalho

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

2—Na elaboração dos horários de trabalho devem ser ponderadas as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

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

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

Artigo 23.º

Regras quanto à elaboração dos horários

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

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

3 - Se se verificarem alterações que se repercutam no horário letivo e daí resultar diminuição do número de horas de trabalho letivo, o professor deverá completar as suas horas de serviço letivo mediante desempenho de outras atividades a acordar com a direção do estabelecimento.

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

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

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

Artigo 24.º

Intervalos de descanso

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

Artigo 25.º

Trabalho suplementar

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

3 - O trabalho suplementar só pode ser prestado para fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho e não se justifique para tal a admissão de trabalhador.

4 - O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para estabelecimento de ensino ou a sua viabilidade.

5 - O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

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

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

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

9 - Não é considerado trabalho suplementar a formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias.

10 - Mediante acordo com o trabalhador, o empregador pode substituir as duas horas diárias referidas no número anterior por um período de até 8 horas de formação, a ministrar em dia de descanso semanal complementar.

Artigo 26.º

Trabalho suplementar em dias de descanso semanal ou feriados

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

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

Artigo 27.º

Substituição de trabalhadores

1. Para efeitos de substituição de um trabalhador ausente, as funções inerentes à respetiva categoria deverão ser preferentemente atribuídas aos trabalhadores do respetivo estabelecimento e de entre estes aos que, estando integrados na mesma categoria

profissional do trabalhador substituído, não possuam horário completo ou aos que desempenham outras funções a título eventual, salvo incompatibilidade de horário ou recusa do trabalhador.

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

Artigo 28.º

Efeitos da substituição

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

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

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

Artigo 29.º

Trabalho noturno

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

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

CAPÍTULO VI

SUSPENSÃO DA PRESTAÇÃO DE TRABALHO

Artigo 30.º

Descanso semanal

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

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

entidade patronal, com a possibilidade de este dia corresponder a dois meios dias diferentes.

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

Artigo 31.º

Férias – Princípios gerais

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10- É vedado à entidade patronal interromper as férias do trabalhador contra a sua vontade depois que este as tenha iniciado, exceto quando exigências imperiosas do estabelecimento o determinarem, caso em que o trabalhador terá direito a ser indemnizado pela entidade

patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada

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

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

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

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

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

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

Artigo 32º

Férias e impedimentos prolongados

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

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

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

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

Artigo 33.º

Feridos

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

Artigo 34.º

Licença sem retribuição

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artigo 35.º

Faltas – definição

1. Considera-se falta a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário.
2. Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta.
- 3 -Relativamente aos trabalhadores docentes dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico, do ensino secundário, do Ensino Artístico Especializado, de Estabelecimento de Ensino de Línguas e de cursos extracurriculares, é considerado como um dia de falta a ausência ao serviço a um número de horas igual ao resultado da divisão por cinco do número de horas de serviço docente que deva ser obrigatoriamente marcado no horário semanal do docente.
- 4 -Para efeitos do disposto no presente artigo, uma hora letiva corresponde a 50 minutos
- 5 - As faltas a tempos com outra duração serão convertidas em dias quando, adicionadas, somarem o tempo total, em minutos, que resultar da aplicação dos números anteriores.
- 6 - É considerada falta a um dia, a ausência dos docentes a serviço de exames e a reuniões de avaliação sumativa de alunos.
- 7- A ausência a outras reuniões de natureza pedagógica, quando devidamente convocadas, é considerada falta do docente a dois tempos letivos.
- 8 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

Artigo 36.º

Faltas justificadas e efeitos

- 1 - São consideradas faltas justificadas, desde que devidamente comprovadas, além das que por lei forem como tal qualificadas:
 - a) As dadas durante cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou em situação de união de facto ou de economia comum e de parente ou afim no 1.º grau de linha recta (pais e filhos, por parentesco ou adopção plena, padrastos, enteados, sogros, genros e noras);
 - b) As dadas durante dois dias consecutivos por falecimento de outros parentes ou afins da linha reta ou 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos, por parentesco, afinidade ou adopção plena, irmãos consanguíneos ou por adopção plena e cunhados) ou de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
 - c) As dadas por um dia para acompanhamento de funerais das pessoas previstas nas alíneas a) e b), quando o funeral não tiver lugar nos dias de faltas resultantes daquelas alíneas;
 - d) As dadas durante 11 dias úteis consecutivos, por ocasião do casamento do trabalhador;
 - e) As dadas pelo tempo indispensável para prestar assistência inadiável, no caso de doença súbita ou grave do cônjuge, pais, filhos e outros parentes que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;

- f) As dadas pelo tempo indispensável ao desempenho de funções em associações sindicais ou em quaisquer outros organismos legalmente reconhecidos que promovam a defesa dos interesses dos trabalhadores;
- g) As dadas para prestação de provas de exames em estabelecimentos de ensino, ao abrigo do estatuto do trabalhador-estudante;
- h) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, consulta médica marcada pelo sistema de saúde do trabalhador e devidamente justificada pela instituição, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
 - i) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho ou educando menor;
 - j) As que resultem de motivo de força maior ou em caso fortuito, designadamente em consequência de cataclismo, inundação, tempestade, ou de qualquer outra situação extraordinária que seja impeditiva para a apresentação do trabalhador ao serviço;
- k) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- l) As dadas nos dias em que o trabalhador doar sangue;
- m) As dadas ao abrigo do regime jurídico do voluntariado social.

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

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

- a) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador esteja abrangido por um regime de segurança social que cubra esta eventualidade, independentemente dos seus termos;
- c) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

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

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

6 - O não cumprimento no disposto nos n.º 3 e 4 deste artigo torna as faltas injustificadas.

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

8 - As faltas a serviço de exames e a reuniões de avaliação sumativa de alunos, apenas podem ser justificadas por casamento do docente, por maternidade ou paternidade do docente, por falecimento de familiar direto do docente, por doença do docente, por

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

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

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

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

Artigo 37.º

Efeitos das faltas injustificadas

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VII

RETRIBUIÇÕES

Artigo 38.º

Retribuição

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

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

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

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

Retribuição diária = retribuição mensal / 30

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

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

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

7- Quando o horário letivo dos docentes referidos na alínea c) do n.º 1 do artigo 18.º for superior a 22 horas, e até às 25 horas, as horas que excedem as 22 são pagas pelo valor hora semanal constante da respetiva tabela e nível.

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

Artigo 39.º

Remunerações do trabalho suplementar

O trabalho suplementar dá direito a redução equivalente do tempo de trabalho ou a remuneração especial, que será igual à retribuição simples, acrescida das seguintes percentagens:

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

Artigo 40.º

Retribuição do trabalho noturno

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

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

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

4 - O acréscimo previsto nos números anteriores pode ser substituído por redução equivalente do período normal de trabalho.

Artigo 41.º

Subsídios de refeição

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

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

Artigo 42.º

Retribuição das Férias

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

2- Aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato coletivo de trabalho é devido um subsídio de férias de montante igual ao que receberiam se estivessem em serviço efetivo.

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

4- Qualquer dispensa da prestação de trabalho ou aumento da duração do período de férias não tem consequências no montante do subsídio de férias.

Artigo 43.º

Subsídio de Natal

1 -O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição que deve ser pago até 15 de dezembro de cada ano.

2 - No ano de admissão, no ano de cessação e em caso de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador, o valor do subsídio é proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano civil.

Artigo 44.º

Exercício de funções inerentes a diversas categorias

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

Artigo 45.º

Regime de pensionato

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

a) 155,05€, para os trabalhadores docentes cujo vencimento seja igual ou superior a 1023,25€;

b) 139,90€, para os trabalhadores não docentes dos níveis 1 a 9 da tabela O;

c) 94,25€, para os restantes trabalhadores docentes;

d) 86,15€, para os trabalhadores não docentes dos níveis 10 a 16 da tabela O e de 1 a 6 tabela N;

e) 49,10€, para os restantes trabalhadores não docentes.

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

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

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

Artigo 46.º

Trabalhadores em regime de deslocação

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

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

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

c) Deslocações para as Regiões Autónomas e estrangeiro.

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

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

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

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

Pequeno-almoço: 3,45€;

Almoço ou jantar: 13,10€;

Dormida com pequeno-almoço: 34,65€;

Diária completa: 56,05€;

Ceia: 7,50€.

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

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

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

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

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

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

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

Artigo 47.º

Diuturnidades

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

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

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

CAPÍTULO VIII

CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Artigo 48.º

Modalidades de cessação do contrato de trabalho

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

a) Caducidade;

b) Revogação;

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

Artigo 49.º

Regime de cessação dos contratos de trabalho

- 1- O regime da cessação dos contratos de trabalho é o previsto na lei.
- 2- Cessando o contrato de trabalho a termo, por caducidade, o trabalhador tem direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição base por cada mês completo de duração do contrato, consoante o contrato tenha durado por um período que, respetivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.
- 3 – Na situação prevista no número anterior, o trabalhador tem ainda direito a dois dias úteis de férias e subsídio de férias por cada mês completo de serviço e aos proporcionais de subsídio de Natal, caso a duração do contrato tenha sido inferior a um ano.
- 4 – O trabalhador terá direito, cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, fora da situação prevista no número anterior, a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como os proporcionais correspondentes ao subsídio de férias e de Natal.
- 5 – Excetuando-se a situação referida no número 2 do presente artigo, se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respetivo subsídio.
- 6 – O período de férias referido no número anterior, embora não gozado conta-se sempre para efeitos de antiguidade.
- 7- A permanência de trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice, determina a aposição ao contrato de um termo resolutivo sujeito às seguintes especificidades:8-É dispensada a redução do contrato a escrito;
- 9 -O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição a limites máximos;
- 10 -A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa do empregador, ou de 15 dias se a iniciativa pertencer ao trabalhador;

11 -A caducidade não determina o pagamento de qualquer compensação ao trabalhador.

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

CAPÍTULO IX

Processos disciplinares

Artigo 50.º

Processos disciplinares

O processo disciplinar fica sujeito ao regime legal aplicável.

CAPÍTULO X

Segurança social

Artigo 51.º

Previdência – Princípios gerais

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

Artigo 52.º

Subsídio de doença

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

Artigo 53.º

Invalidez

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

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

Artigo °54

Seguros

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

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

Capítulo XI

Direitos Sindicais dos Trabalhadores

Artigo 55.º

Direito à atividade sindical dos estabelecimentos

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

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

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

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

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

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

Artigo 56.º

Número de delegados sindicais

1 - O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos no artigo 60.º é o seguinte:

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

2 - Nos estabelecimentos a que se refere a alínea a) do número anterior, seja qual for o número de trabalhadores sindicalizados ao serviço, haverá sempre um delegado sindical com direito ao crédito e horas previsto no artigo 62.º.

Artigo 57.º

Tempo para o exercício das funções sindicais

- 1- Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas não inferior a oito ou cinco mensais conforme se trate ou não de delegado que faça parte da comissão intersindical, respetivamente.
- 2- O crédito de horas estabelecido no número anterior respeita ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.
- 3- Os delegados sempre que pretendam exercer o direito previsto neste artigo deverão comunicá-lo à entidade patronal ou aos seus representantes, com antecedência de vinte e quatro horas, exceto em situações imprevistas.
- 4- O dirigente sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito não inferior a quatro dias por mês, que contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.
- 5- Os trabalhadores com funções sindicais dispõem de um crédito anual de seis dias úteis, que contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, para frequentarem cursos ou assistirem a reuniões, colóquios, conferências e congressos convocados pelas associações sindicais que os representam, com respeito pelo regular funcionamento do estabelecimento de ensino.
- 6- Quando pretendam exercer o direito previsto n.º 5, os trabalhadores deverão comunicá-lo à entidade patronal ou aos seus representantes, com a antecedência mínima de um dia.

Artigo 58.º

Direito de Reunião nas instalações do estabelecimento

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

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

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

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

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

Artigo 59.º

Cedência das instalações

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

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

Artigo 60.º

Atribuição de horário a dirigentes e a delegados sindicais

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

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

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

Artigo 61.º

Quotização sindical

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

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

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

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

Artigo 62.º

Greve

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

Capítulo XI

Vicissitudes Contratuais

Artigo 63.º

Transmissão e extinção do estabelecimento

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO XII

COMISSÃO PARITÁRIA

Artigo 64.º

Constituição

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

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

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

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

Artigo 65.º

Competência

Compete à comissão paritária:

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

Artigo 66.º

Funcionamento

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

CAPÍTULO X

DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Artigo 67.º

Novas categorias e carreiras profissionais

1. Entram em vigor no dia as novas categorias e constantes do anexo III, aplicáveis a todos os trabalhadores docentes.
- 2 – Da transição para as novas categoria não poderá resultar a passagem de qualquer docente para um nível remuneratório inferior àquele que detém à data da entrada em vigor das mesmas.

3 - Os docentes são enquadrados nas categorias A, B C ou D consoante as funções efetivamente exercidas, as habilitações académicas ou profissionais e tempo de serviço

4 -São extintas as anteriores Categorias A e D e substituídas pela categoria A.

6. São extintas as anteriores Categorias B, E, G e substituídas pela categoria B.

7. São extintas as anteriores Categorias C, F, H, I e J e substituídas pela categoria C.

8 – A atual categoria K passa a designar-se por categoria D

9 – Os docentes profissionalizados sem grau superior integram a categoria B e só têm acesso ao nível 4 da mesma.

ANEXO I REGULAMENTO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Artigo 1.º

Âmbito

1 - O presente regulamento de avaliação de desempenho aplica-se a todos os docentes que se encontrem integrados na carreira.

2 - A avaliação de desempenho resultante do presente regulamento releva para efeitos de progressão na carreira no âmbito do presente contrato coletivo de trabalho.

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

4 - O presente regulamento de avaliação de desempenho não é aplicável ao exercício da função de direção pedagógica, considerando-se que o serviço é bom enquanto durar o exercício de tais funções.

Artigo 2.º

Princípios

1 - O presente regulamento de avaliação de desempenho desenvolve-se de acordo com os princípios constantes da Lei de Bases do Sistema Educativo, das Bases do Ensino Particular e Cooperativo e do Estatuto do Ensino Particular e Cooperativo.

2 - A avaliação de desempenho tem como referência o projeto educativo do respetivo estabelecimento.

Artigo 3.º

Âmbito Temporal

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

Artigo 4.º

Objeto

1 - São objeto de avaliação três domínios de competências do docente: (i) competências para lecionar,

(ii) competências profissionais e de conduta e (iii) competências sociais e de relacionamento.

2 - No caso de docentes com funções de coordenação ou chefia, é ainda objeto de avaliação o domínio de competências de gestão.

3 - Cada domínio compreende diversas ordens de competências, conforme anexo B, sendo cada uma destas avaliada mediante a verificação dos indicadores constantes das grelhas de avaliação de desempenho anexas ao presente Regulamento, que poderão ser adaptados em cada estabelecimento de ensino, pelos respetivos órgãos de gestão pedagógica, tendo por referência o seu projeto educativo, desde que previamente conhecidos pelos docentes.

Artigo 5.º **Resultado da Avaliação**

1 - O nível de desempenho atingido pelo docente é determinado da seguinte forma:

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

Artigo 6.º **Sujeitos**

1 - A Avaliação de Desempenho Docente é da responsabilidade da Direção Pedagógica do respetivo estabelecimento de ensino

2 – O desenvolvimento do processo de avaliação e a classificação final são da responsabilidade de uma Comissão de Avaliação constituída por três elementos.

3 – Integram a Comissão de Avaliação o Diretor Pedagógico ou docente em quem este delegue essa competência, o Coordenador da área disciplinar do avaliado ou no caso de docentes do 1.º ciclo e do pré-escolar, o coordenador de ciclo e um docente indicado pelo Conselho Pedagógico ou equivalente ou, na sua falta, pelo conjunto dos professores.

4 – No caso de não existirem docentes da área científica do avaliado no estabelecimento de ensino, não pode a avaliação incidir sobre as competências científicas e didáticas.

5 - Os elementos que integram a Comissão de Avaliação são avaliados pelo Diretor Pedagógico.

5 - É da competência da entidade titular a ratificação da avaliação de desempenho com o resultado que lhe é proposto pela Direção Pedagógica e pela Comissão de Avaliação.

Artigo 7.º **Procedimentos de avaliação**

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

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

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

- a) Análise de planificações letivas;

- b) Assistência, pela Comissão de Avaliação, a aulas ou outras atividades letivas orientadas pelo docente, num número máximo equivalente a duas observações por ano letivo da duração de cada nível.
 - c) Entrevista(s) de reflexão sobre o desempenho profissional do docente;
 - d) Parecer dos responsáveis pedagógicos;
 - e) Formação realizada, tendo caráter obrigatório quando gratuitamente disponibilizado pela entidade patronal
 - f) Assiduidade e pontualidade.
- 4- No que se refere às observações constantes da alínea b), estas terão de ser anuais ou geridas por biénio, neste caso tendo lugar apenas num dos seus anos e totalizando o máximo de quatro, devendo ainda ser calendarizadas.
- 5 - Até ao dia 30 de junho subsequente à data referida no número 1, a Comissão de Avaliação apresenta à entidade titular um Relatório de Avaliação, que deverá conter uma descrição dos elementos tidos em conta na avaliação, a classificação atribuída e respetiva fundamentação.
- 6 - A entidade titular do estabelecimento deve, no prazo de 15 dias úteis contados a partir da data referida no número anterior, ratificar a avaliação ou pedir esclarecimentos.
- 7- Os esclarecimentos devem ser prestados no prazo de 10 dias úteis, após o que a entidade titular do estabelecimento ratifica a avaliação.
- 8- O relatório de avaliação com o resultado final do processo de avaliação deve ser comunicado ao docente no prazo de 5 dias após a decisão referida no número anterior.
- 9- Sempre que o resultado da avaliação difira significativamente do resultado da autoavaliação realizada pelo docente, deverá a direção pedagógica entregar o Relatório de Avaliação numa entrevista, com objetivos formativos.

Artigo 8.º **Efeitos da avaliação**

- 1- O período em avaliação que tenha sido avaliado como Bom releva para progressão na carreira nos termos do artigo 11.º.
- 2- No escalão de ingresso na carreira, dado que o docente se encontra na fase inicial da sua vida profissional, releva para progressão na carreira o tempo de serviço cujo desempenho seja avaliado no mínimo como Suficiente.

Artigo 9.º **Recursos**

- 1- Sempre que o docente obtenha uma classificação inferior a Bom na avaliação de desempenho, poderá recorrer da decisão nos termos do disposto nos números seguintes.
- 2- O procedimento de recurso inicia-se mediante notificação do docente à entidade patronal de que deseja uma arbitragem, indicando desde logo o seu árbitro e respetivos contactos e juntando as suas alegações de recurso.
- 3- As alegações deverão conter a indicação expressa dos parâmetros do relatório de avaliação com cuja classificação o docente discorda e respetivos fundamentos
- 4- A notificação referida no número 2 deverá ser efetuada no prazo de 15 dias úteis após a notificação da decisão de não classificação do ano de serviço como bom e efetivo.
- 5- A entidade titular dispõe do prazo de 15 dias úteis para nomear o seu árbitro e contra-alegar, notificando o docente e o árbitro nomeado pelo mesmo da identificação e contactos do seu árbitro e das suas contra-alegações.
- 6- No prazo de 10 dias úteis após a notificação referida no número anterior, os dois árbitros reúnem-se para escolher um terceiro árbitro.
- 7- Os árbitros desenvolvem as diligências que entenderem necessárias para preparar a decisão, sem formalidades especiais, tendo de a proferir e notificar às partes no prazo de 20

dias úteis, salvo motivo relevante que os árbitros deverão invocar e descrever na sua decisão. **Aceite**

8- Qualquer das partes poderá recorrer da decisão da arbitragem para os tribunais nos termos gerais de 9- Cada parte suportará os custos com o seu árbitro, sendo os custos com o terceiro árbitro suportados em partes iguais por ambas as partes.

Artigo 10.º

Questões finais e transitórias

1 – O recurso à arbitragem referida no artigo 9.º é condição obrigatória para o recurso judicial.

2- Cada uma das partes nomeia o seu árbitro, podendo recorrer a lista elaborada pela AEEP e pelos sindicatos outorgantes do CCT.

ANEXO II

CATEGORIAS E CARREIRAS PROFISSIONAIS

I- TRABALHADORES DOCENTES

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

1. Educador de Infância

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

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

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

B- Trabalhadores em Funções Pedagógicas

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

Psicólogo. — É o trabalhador com habilitação académica reconhecida como tal: estuda o comportamento e mecanismos mentais do homem, procede a investigação sobre problemas psicológicos em domínios tais como fisiológico, social, pedagógico e patológico, utilizando técnicas específicas em que, por vezes, colabora; analisa os problemas resultantes da interação entre indivíduos, instituições e grupos; estuda todas as perturbações internas

relacionais que afetem o indivíduo; investiga os fatores diferenciados quer biológicos, ambientais e pessoais do seu desenvolvimento, assim como o crescimento progressivo das capacidades motoras e das aptidões intelectuais e sensitivas; estuda as bases fisiológicas do comportamento e mecanismos mentais do homem, sobretudo dos seus aspetos métricos. Pode investigar o ramo particular da psicologia -psicossociologia e psicopatologia, psicopedagogia, psicofisiologia ou ser especializado numa aplicação particular da psicologia como, por exemplo, o diagnóstico e tratamento de desvios da personalidade e de inadaptação sociais, em problemas psicológicos que surgem durante a educação e o desenvolvimento das crianças e jovens, ou em problemas psicológicos de ordem profissional, tais como da seleção, formação e orientação profissional dos trabalhadores e ser designado em conformidade.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

II – Trabalhadores não docentes

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

Anexo III**TABELAS SALARIAIS****Categoria A - Docentes licenciados e profissionalizados**

CATEGORIA A			
ANOS COMPLETOS DE SERVIÇO	1 de Setembro de 2011	1 de Setembro de 2012	1 de Setembro de 2013
	A9	A9	A9
1 ano			
2 anos			
3 anos			
4 anos	A8	A8	A8
5 anos			
6 anos			
7 anos			
8 anos	A7	A7	A7
9 anos			
10 anos			
11 anos			
12 anos	A6	A6	A6
13 anos			
14 anos			
15 anos			
16 anos	A5	A5	A5
17 anos			
18 anos			
19 anos			
20 anos	A4	A4	A4
21 anos			
22 anos			
23 anos			

24 anos	A3	A3	A3
25 anos			
26 anos			
27 anos			
28 anos	A2	A2	A2
29 anos			
30 anos			
31 anos			
32 anos	A1		
33 anos			
34 anos			

CATEGORIA B

Outros docentes Profissionalizados

ANOS COMPLETO S DE SERVIÇO	1 de Setembro de 2011	1 de Setembro de 2012	1 de Setembro de 2013
	B8	B8	B8
1 ano			
2 anos			
3 anos			
4 anos	B7	B7	B7
5 anos			
6 anos			
7 anos			
8 anos	B6	B6	B6

9 anos			
10 anos			
11 anos			
12 anos			
13 anos	B5	B5	B5
14 anos			
15 anos			
16 anos			
17 anos			
18 anos	B4	B4	B4
19 anos			
20 anos			
21 anos			
22 anos			
23 anos	B3	B3	B3
24 anos			
25 anos			
26 anos			
27 anos			
28 anos	B2	B2	B2
29 anos			
30 anos			

31 anos			
32 anos	B1		
33 anos		B1	
34 anos			B1

CATEGORIA D

ANOS COMPLETO S DE SERVIÇO	1 de Setembro de 2011	1 de Setembro de 2012	1 de Setembro de 2013
	D9	D9	D9
1 ano			
2 anos			
3 anos			
4 anos			
4 anos	D8	D8	D8
5 anos			
6 anos			
7 anos			
8 anos			
8 anos	D7	D7	D7
9 anos			
10 anos			
11 anos			
12 anos			
12 anos	D6	D6	D6
13 anos			

14 anos			
15 anos			
16 anos	D5	D5	D5
17 anos			
18 anos			
19 anos			
20 anos	D4	D4	D4
21 anos			
22 anos			
23 anos			
24 anos	D3	D3	D3
25 anos			
26 anos			
27 anos			
28 anos	D2	D2	D2
29 anos			
30 anos			
31 anos			
32 anos	D1		
33 anos		D1	
34 anos			D1