

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1.º

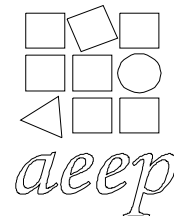
Âmbito

- 1- A presente convenção 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.
- 3- As disposições do presente contrato coletivo de trabalho consideram-se sempre aplicáveis a trabalhadores de ambos os sexos.

Artigo 2.º

Âmbito temporal

- 1- A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego e vigorará pelo prazo de um ano e renova-se sucessivamente por igual período, 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.
- 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, a convenção mantém-se em regime de sobrevivência durante o período em que decorra a negociação ou no máximo durante 6 meses.
- 5- Decorrido o período referido no número anterior, o CCT mantém-se em vigor durante 30 dias após qualquer das partes comunicar ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte que o processo de negociação terminou sem acordo, após o que caduca.



Artigo 3.º

Manutenção de Regalias

Com salvaguarda do entendimento de que esta convenção representa, no seu todo, um tratamento globalmente mais favorável, a presente convenção revoga integralmente a convenção anterior.

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, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- 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) Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos 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, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias.

Artigo 5.º

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as obrigações emergentes deste contrato;
- b) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- e) 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;
- f) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;
- g) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;
- h) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- i) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- j) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- l) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;
- m) Acompanhar, com interesse, os que ingressam na profissão, designadamente no caso dos trabalhadores com atividades pedagógicas, bem como assistir a aulas e salas de estudo dadas por aqueles, sem agravamento do período normal de trabalho;
- n) Prestar informações, oralmente ou por escrito, sobre alunos segundo o que for definido no órgão pedagógico da escola.

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;
- 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) Aceitar, sem prejuízo do seu horário de trabalho, o desempenho de funções em estruturas de apoio educativo, bem como tarefas relacionadas com a organização da atividade escolar.

Artigo 7.º

Deveres de não concorrência

São ainda deveres profissionais específicos dos trabalhadores guardar lealdade ao empregador, abstendo-se de atuar em concorrência com ele, designadamente:

- a) 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;
- b) 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;
- c) Abster-se de atender particularmente alunos que nesse ano se encontrem matriculados no estabelecimento, no que respeita aos psicólogos.

Artigo 8.º

Garantias dos trabalhadores

É vedado à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra sanção, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos neste Código ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;
- e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos na lei.
- f) 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;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços a ele próprio ou a pessoa por ele indicada;
- h) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade.
- i) Advertir, admoestar ou censurar em público qualquer trabalhador, em especial perante alunos e respetivos familiares;
- j) Interferir em quaisquer aspetos da atividade pedagógica, sem prejuízo da orientação e verificação que competem à direção pedagógica respetiva;
- l) 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 9.º

Formação Profissional

O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de trinta e cinco horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano, nos termos da lei.

CAPÍTULO III

ADMISSÃO E CARREIRAS PROFISSIONAIS

Artigo 10.º

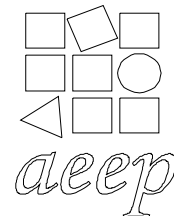
Categorias profissionais

- 1- Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções efetivamente desempenhadas, nas 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 ...º criar novas profissões ou categorias profissionais, as quais farão parte integrante da presente convenção 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 11.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 é de 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;

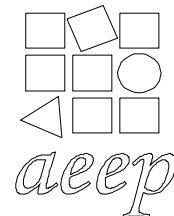


b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

Artigo 12.º

Acesso e progressão na carreira

- 1- O acesso a cada um dos níveis das carreiras profissionais é condicionado pelas habilitações académicas e ou profissionais, pelo tempo de serviço e pela classificação de serviço.
- 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 da presente convenção aplicam-se as regras e os critérios de avaliação de desempenho previstos no anexo I.
- 4- Sempre que for aplicado o Regulamento de Avaliação de Desempenho constante do anexo I, a progressão fica dependente dos resultados na avaliação, nos exatos termos definidos nesse Regulamento.
- 5- 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.
- 6- A progressão de todos os trabalhadores nos diferentes níveis de vencimento produz efeitos a partir do dia 1 de setembro seguinte à verificação das condições previstas nos números anteriores, salvo quando estas ocorrerem entre 1 de setembro e 31 de dezembro, caso em que a progressão retroage ao dia 1 de setembro.
- 7- Para efeitos de progressão nos vários níveis de vencimento dos docentes, psicólogos, terapeutas da fala, terapeutas ocupacionais, fisioterapeutas e técnicos de serviço social, conta-se como tempo de serviço não apenas o tempo de serviço prestado anteriormente no mesmo estabelecimento de ensino ou em estabelecimentos de ensino pertencentes à mesma entidade patronal, mas também o serviço prestado anteriormente noutros estabelecimentos de ensino particular ou público, superior ou não superior, desde que declarado no momento da admissão e devidamente comprovado logo que possível.
- 8- A suspensão do contrato de trabalho não conta para efeitos de progressão na carreira, na medida em que a progressão pressupõe a prestação de efetivo serviço.
- 9- 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 13.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 de setembro 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 exceto se a entidade patronal entender o contrário.
- 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, com efeitos a 1 de setembro do ano civil em que a concluírem.
- 4- Os docentes que, nos termos dos números anteriores, forem reclassificados, são enquadrados no nível de ingresso da carreira para que transitam, mantendo a retribuição auferida até que, pelo decurso do tempo, passem a auferir retribuição mais elevada.

Artigo 14.º

Contagem de tempo serviço

- 1- O trabalhador completa um ano de serviço após prestação, durante um ano consecutivo, de um período normal de trabalho semanal de 40 horas.
- 2- No caso de horário incompleto, o tempo de serviço prestado é calculado proporcionalmente.

Artigo 15.º

Docentes em Acumulação

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

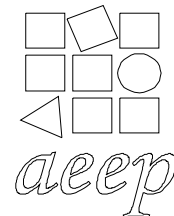
CAPÍTULO IV

MODALIDADES DE CONTRATO

Artigo 16.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 da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade.

3- O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita e deve conter:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Atividade do trabalhador e correspondente retribuição;
- c) Local e período normal de trabalho;
- d) Data de início do trabalho;
- e) Indicação do termo estipulado e do respetivo motivo justificativo;
- f) Datas de celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respetiva cessação.

4- Considera-se sem termo o contrato de trabalho:

- a) Em que a estipulação de termo tenha por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo;
- b) Celebrado fora dos casos em que é admissível por lei a celebração de contrato a termo;
- c) Em que falte a redução a escrito, a identificação ou a assinatura das partes, ou, simultaneamente, as datas de celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam ou sejam insuficientes as referências ao termo e ao motivo justificativo;
- d) Celebrado em violação das normas previstas para a sucessão de contratos de trabalho a termo.

5- Converte-se em contrato de trabalho sem termo:

- a) Aquele cuja renovação tenha sido feita em violação das normas relativas à renovação de contrato de trabalho a termo certo.
- b) Aquele em que seja excedido o prazo de duração ou o número de renovações máximas permitidas por lei;
- c) O celebrado a termo incerto, quando o trabalhador permaneça em atividade após a data de caducidade indicada na comunicação do empregador ou, na falta desta, decorridos 15 dias após a verificação do termo.

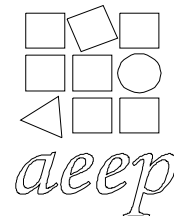
Artigo 17.º

Contrato a tempo parcial

1. Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo em situação comparável.

2. O contrato de trabalho a tempo parcial está sujeito a forma escrita e deve conter:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Indicação do período normal de trabalho diário e semanal, com referência comparativa a trabalho a tempo completo.



Artigo 18.º

Trabalho intermitente

Exercendo os estabelecimentos de ensino atividade com descontinuidade ou intensidade variável, pode a entidade empregadora e o trabalhador acordar que a prestação de trabalho seja intercalada por um ou mais períodos de inatividade, nos termos do regime de trabalho intermitente previsto na lei.

Artigo 19.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.

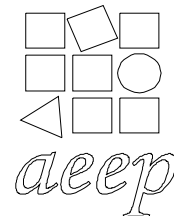
CAPÍTULO V

DURAÇÃO E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Artigo 20.º

Período normal de trabalho para os trabalhadores com funções docentes

- 1- O período normal de trabalho dos docentes é de 40 horas semanais.
- 2- Durante os períodos de atividades letivas, o período normal de trabalho dos docentes integra uma componente letiva e uma componente não letiva.



3- Durante os períodos de interrupção das atividades letivas, fica o docente obrigado ao cumprimento do período normal de trabalho previsto no n.º 1.

Artigo 21.º

Componente letiva

- 1- Para os trabalhadores com funções docentes, a componente letiva tem o limite máximo de 30 horas.
- 2- Para os efeitos previstos na presente convenção, a hora letiva corresponde a 60 minutos, sem prejuízo da liberdade de gestão flexível dos tempos letivos.
- 3- Os docentes dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não poderão ter um horário letivo superior a trinta e três horas, caso lecionem em mais do que um estabelecimento de ensino.
- 4- O não cumprimento do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato, quando se dever à prestação de falsas declarações ou à não declaração da situação de acumulação pelo professor.
- 5- No caso dos docentes que lecionam em cursos profissionais, a componente letiva do período normal de trabalho prevista no n.º 1 poderá corresponder a uma média anual, desde que não exceda, em momento algum, as 33 horas letivas semanais.

Artigo 22.º

Organização da componente não letiva

- 1- A componente não letiva corresponde à diferença entre as 40 horas semanais e a duração da componente letiva e é prestada no estabelecimento de ensino sempre que existam condições físicas adequadas.
- 2- A componente não letiva abrange a realização de trabalho a nível individual e a prestação de trabalho a nível do estabelecimento de ensino, 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.
 - d) Atividades de apoio educativo;
 - e) Acompanhamento e apoio aos alunos em espaços não letivos;
 - f) Atividades de complemento e enriquecimento do currículo;
 - g) Atividades de reforço das aprendizagens;
 - h) Atividades de acompanhamento de alunos motivado pela ausência do respetivo docente;

- i) Atividades de informação e orientação educacional dos alunos;
- j) Direções de turma, delegado de grupo ou de disciplina ou outras funções de coordenação pedagógica;
- k) Reuniões com encarregados de educação;
- l) Reuniões, colóquios ou conferências que tenham a aprovação do estabelecimento ensino;
- m) Ações de formação aprovadas pela Direção do estabelecimento de ensino.
- n) Reuniões de natureza pedagógica enquadradas nas estruturas do estabelecimento de ensino;
- o) 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.

Artigo 23.º

Período normal de trabalho dos outros trabalhadores

O período normal de trabalho semanal dos trabalhadores não docentes é de 40 horas.

Artigo 24.º

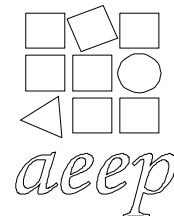
Regras quanto à elaboração dos horários

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

2- 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.

3- 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.

4- 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.



5- Os horários letivos dos docentes devem ser organizados de forma flexível, de acordo com o projeto curricular de cada escola, tendo 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.

6- Para os trabalhadores dos serviços gerais adstritos ao serviço de transportes de alunos poderá ser ajustado um horário móvel entre cada trabalhador e a entidade patronal respetiva, segundo as necessidades do estabelecimento.

Artigo 25.º

Adaptabilidade

1- O empregador e o trabalhador podem, por acordo e nos termos da lei, definir o período normal de trabalho em termos médios.

2- O acordo referido no número anterior pode ser celebrado mediante proposta, por escrito, do empregador, presumindo-se aceitação por parte do trabalhador que a ele não se oponha, por escrito, nos 14 dias seguintes ao conhecimento da mesma.

3- A entidade patronal pode aplicar o regime ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa ou secção do estabelecimento de ensino caso, pelo menos, 60 % desses trabalhadores sejam por ele abrangidos, mediante filiação em associação sindical celebrante da convenção e por escolha desta convenção como aplicável.

4- Caso a proposta a que se refere o n.º 2 seja aceite por, pelo menos, 75 % dos trabalhadores da equipa ou secção, o empregador pode aplicar o mesmo regime ao conjunto dos trabalhadores dessa estrutura.

5- No conceito de equipa ou secção incluem-se os docentes, por nível de ensino, e os não docentes, por categoria profissional.

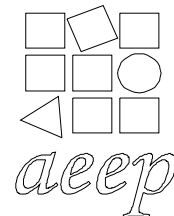
Artigo 26.º

Banco de Horas

1- O período normal de trabalho pode ser aumentado até quatro horas diárias e pode atingir sessenta horas semanais, tendo o acréscimo por limite duzentas horas por ano.

2- A compensação do trabalho prestado em acréscimo pode ser feita mediante redução equivalente do tempo de trabalho, aumento do período de férias ou pagamento em dinheiro.

3- O empregador deve comunicar ao trabalhador com a antecedência mínima de 5 dias a necessidade de prestação de trabalho.



4- A compensação do trabalho prestado em acréscimo é feita preferencialmente através da redução equivalente do tempo de trabalho e do aumento do período de férias, nos termos a definir pela entidade patronal.

5- A compensação do trabalho prestado em acréscimo deverá ser gozada nos períodos de interrupção letiva, em dia(s) ou meios dias, por iniciativa do trabalhador, ou em qualquer altura do ano escolar, por decisão da entidade patronal, devendo qualquer deles informar o outro da utilização dessa redução com a antecedência de 15 dias.

6. Quando, até 31 de agosto de cada ano, não tiver havido compensação do trabalho prestado em acréscimo a partir de 1 de setembro do ano anterior através de redução equivalente do tempo de trabalho ou do aumento do período de férias, o trabalhador tem direito ao pagamento em dinheiro do trabalho prestado em acréscimo.

Artigo 27.º

Intervalos de descanso

1- O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo a que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo, ou seis horas de trabalho consecutivo caso aquele período seja superior a 10 horas.

2- O previsto no número anterior poderá ser alterado mediante acordo expresso do trabalhador.

Artigo 28.º

Trabalho suplementar

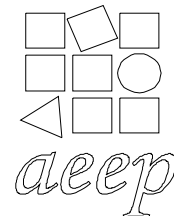
1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho.

2- 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.

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

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

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



6- 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 29.º

Trabalho noturno

- 1- Considera-se período de trabalho noturno o compreendido entre as vinte e duas horas de um dia e as sete do dia imediato.
- 2- Considera-se também trabalho noturno o prestado depois das sete horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho noturno.

CAPÍTULO VI

SUSPENSÃO DA PRESTAÇÃO DE TRABALHO

Artigo 30.º

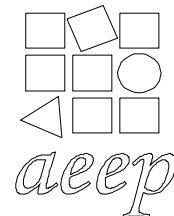
Descanso semanal

- 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 pela presente convenção têm direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil, nos termos da lei.



- 2- 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.
- 3- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.
- 4- 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- O período de férias dos trabalhadores deverá ser estabelecido de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.
- 6- Na falta de acordo previsto no número anterior, compete à entidade patronal fixar as férias entre 1 de maio e 31 de outubro, assim como nos períodos de interrupção das atividades letivas estabelecidas por lei.

Artigo 32.º

Encerramento para férias

- 1- A entidade patronal pode encerrar o estabelecimento de ensino, total ou parcialmente, para férias dos trabalhadores, quer por período superior a 15 dias consecutivos entre 1 de julho e 31 de agosto, quer por período inferior a 15 dias consecutivos nos restantes períodos de interrupção das atividades letivas.
- 2- A entidade patronal pode ainda encerrar o estabelecimento de ensino, total ou parcialmente, para férias dos trabalhadores um dia que esteja entre um feriado que ocorra à terça-feira ou quinta-feira e um dia de descanso semanal.

Artigo 33.º

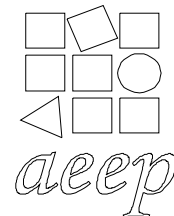
Feridos

Além dos feriados obrigatórios previstos na lei, observa-se ainda 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 da empresa.

Artigo 35.º

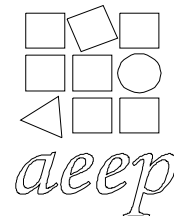
Faltas – definição

1. Considera-se falta a ausência de trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade 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. Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeito do disposto no número anterior.
4. A falta pode ser justificada ou injustificada.

Artigo 36.º

Efeitos das faltas justificadas

- 1- As faltas justificadas são as previstas na lei.



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 faltas para assistência a membro do agregado familiar
- d) As que por lei sejam consideradas justificadas quando excedam 30 dias por ano;
- e) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

4- 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.

5- 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.

6- 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 de 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 essa parte do período normal de trabalho.

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- A retribuição mínima constante das tabelas salariais do Anexo III é contrapartida do trabalho prestado no período normal de trabalho.
- 3- Os limites mínimos constantes das tabelas salariais do Anexo III podem ser reduzidos em 30% no caso de estabelecimentos de ensino com menos de 50 alunos e em 15% no caso de estabelecimentos de ensino com menos de 100 alunos.
- 4- No caso de cursos ministrados ao abrigo de programa de financiamento público, a retribuição dos docentes fica sujeita ao valor fixado por esses programas.
- 5- Para o cálculo da retribuição horária utilizar-se-á a seguinte fórmula:
$$\text{Retribuição horária} = (12 \times \text{retribuição mensal}) / (52 \times \text{horário semanal})$$
- 6- Para o cálculo da retribuição diária utilizar-se-á a seguinte fórmula:
$$\text{Retribuição diária} = \text{retribuição mensal} / 30$$
- 7- Para cálculo da retribuição do dia útil, utilizar-se-á a seguinte fórmula:
$$\text{Retribuição diária útil} = Rh \times (\text{período normal de trabalho semanal}/5)$$

Artigo 39.º

Remunerações do trabalho suplementar

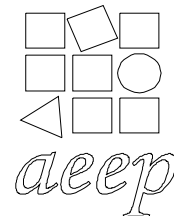
O trabalho suplementar dá direito a redução equivalente do tempo de trabalho ou a remuneração especial, que será igual à retribuição simples, acrescida das seguintes percentagens:

- a) 25% pela primeira hora e 37,5% por hora subsequente, em dia útil;
- b) 50%, por cada hora, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

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. O acréscimo previsto no número anterior 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 4,33€, 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 no mesmo período do dia.
- 3- Quando o período normal de trabalho diário for inferior a cinco horas o trabalhador a tempo parcial tem direito a subsídio de refeição calculado em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal, salvo quando a entidade patronal optar por fornecer a refeição.

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 pela presente convenção é devido um subsídio de férias de montante igual ao que receberia se estivesse 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

Retribuição pelo exercício de funções inerentes a diversas categorias ou de funções afins ou funcionalmente ligadas

- 1- O trabalhador pode ser contratado para exercer funções inerentes a diversas categorias, sendo a retribuição correspondente a cada uma, na respetiva proporção.
- 2- O trabalhador que venha a exercer funções afins ou funcionalmente ligadas às funções da categoria para a qual foi contratado, ainda que a título acessório, tem direito à retribuição mais elevada que lhes corresponda, enquanto tal exercício se mantiver.

Artigo 45.º

Diuturnidades

- 1- É extinto o direito a diuturnidades previsto em convenção anterior.
- 2- As diuturnidades vencidas até à data consideram-se integradas na retribuição base dos trabalhadores não docentes.

CAPÍTULO VIII

CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Artigo 46.º

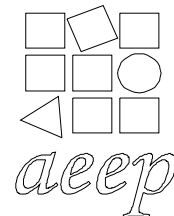
Modalidades de cessação do contrato de trabalho

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 47.º

Casos especiais de caducidade



1. Se, por determinação legal, o docente deixar de ter habilitação adequada para a docência, o contrato caduca, por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar as suas funções docentes.
2. O contrato caduca ainda no termo da Autorização Provisória de Lecionação concedida pelo Ministério da Educação para o respetivo ano letivo.
3. No termo do ano escolar para que foi concedida a autorização de acumulação de funções docentes públicas com funções privadas, cessa igualmente por caducidade o contrato de trabalho celebrado.
4. A caducidade prevista nos números anteriores não determina o direito a qualquer compensação ou indemnização.
5. À contratação de trabalhadores reformados ou aposentados aplica-se o regime legal de conversão em contrato a termo após reforma por velhice ou idade de 70 anos.

CAPÍTULO IX

COMISSÃO PARITÁRIA

Artigo 48.º

Constituição

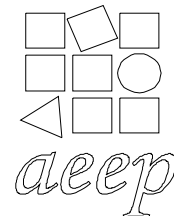
- 1- Dentro dos 30 dias seguintes à entrada em vigor deste contrato, será criada, mediante a comunicação de uma à outra parte e conhecimento ao ministério com competência na área laboral, uma comissão paritária constituída por seis vogais, três em representação da associação patronal e três em representação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

Competência

Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as disposições da presente convenção;
- b) Integrar os casos omissos;



- c) Proceder à definição e ao enquadramento das novas profissões;
- d) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação desta convenção;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões;
- f) Deliberar sobre a alteração da sua composição sempre com respeito pelo princípio da paridade.

Artigo 50.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.

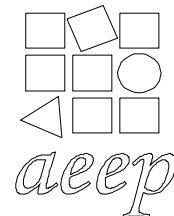
CAPÍTULO X

DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Artigo 51.º

Novas categorias e carreiras profissionais

1. Entram em vigor no dia 1 de setembro de 2013 as novas categorias e carreiras profissionais constantes do anexo ..., aplicáveis a todos os trabalhadores docentes e não docentes, incluindo os que, pelas anteriores categorias e carreiras, estivessem em condições de progredir para nível salarial superior.
2. A atividade profissional que fosse inerente à designação das carreiras ou categorias ora extintas corresponde às atribuições, competências ou atividades que o seu ocupante se destina a cumprir ou a executar, devendo a descrição pormenorizada das tarefas e funções constar de regulamento interno do estabelecimento de ensino ou do contrato de trabalho.



3. Os docentes são enquadrados nas categorias A, B ou C, consoante as funções efetivamente exercidas, as habilitações e tempo de serviço.
4. Os trabalhadores não docentes são enquadrados nas categorias D, E, F, G e H, consoante as funções efetivamente exercidas e a antiguidade.
5. São extintas as anteriores Categorias A e D e substituídas pela categoria A.
6. São extintas as anteriores Categorias B, E, G, H e K e substituídas pela categoria B.
7. São extintas as anteriores Categorias C, F, I e J e substituídas pela categoria C.
- 8- São extintas as anteriores Categorias L, M, N e O.

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 de ensino.

Artigo 3.º

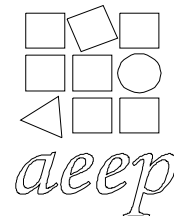
Âmbito Temporal

A avaliação do desempenho dos docentes realiza-se no final de cada nível salarial e reporta-se ao tempo de serviço nele prestado que releve para efeitos de progressão na carreira.

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

4 - 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 auto-avaliação, 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 carácter obrigatório quando gratuitamente disponibilizado pela entidade patronal
- f) Assiduidade e pontualidade.

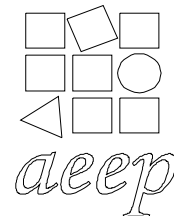
4- No que se refere às observações constantes da alínea b), estas terão de ser anuais ou geridas por biénio, neste caso tendo lugar apenas num dos seus anos e totalizando o máximo de quatro, devendo ainda ser calendarizadas.

5 - Até ao dia 30 de junho subsequente à data referida no número 1, a Comissão de Avaliação apresenta à entidade titular um Relatório de Avaliação, que deverá conter uma descrição dos elementos tidos em conta na avaliação, a classificação atribuída e respetiva fundamentação.

6 - A entidade titular do estabelecimento deve, no prazo de 15 dias úteis contados a partir da data referida no número anterior, ratificar a avaliação ou pedir esclarecimentos.

7- Os esclarecimentos devem ser prestados no prazo de 10 dias úteis, após o que a entidade titular do estabelecimento ratifica a avaliação.

8- 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 auto-avaliação realizada pelo docente, deverá a direção pedagógica entregar o Relatório de Avaliação numa entrevista, com objetivos formativos.

Artigo 8.º

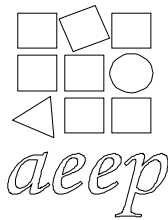
Efeitos da avaliação

- 1- O período em avaliação que tenha sido avaliado como Bom releva para progressão na carreira.
- 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 5 dias úteis após a notificação referida no número anterior, os dois árbitros reúnem-se para escolher um terceiro árbitro.
- 7- Os árbitros desenvolvem as diligências que entenderem necessárias para preparar a decisão, sem formalidades especiais, tendo de a proferir e notificar às partes no prazo de 20 dias úteis, salvo motivo relevante que os árbitros deverão invocar e descrever na sua decisão.
- 8- Qualquer das partes poderá recorrer da decisão da arbitragem para os tribunais nos termos gerais de direito.



9- Cada parte suportará os custos com o seu árbitro, sendo os custos com o terceiro árbitro suportados em partes iguais por ambas as partes.

Artigo 10.º

Questões finais e transitórias

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

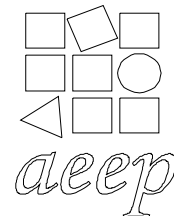
CATEGORIAS E CARREIRAS PROFISSIONAIS

I- TRABALHADORES DOCENTES

1. São considerados trabalhadores docentes os educadores de infância e os professores.
2. Educador de Infância é o trabalhador habilitado com curso específico e estágio que tem sob a sua responsabilidade a orientação de uma classe infantil. Organiza e aplica os meios educativos adequados em ordem ao desenvolvimento integral da criança: psicomotor, afetivo, intelectual, social, moral, etc. Acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais no sentido de se obter uma ação educativa integrada. É também designado por educador de infância o trabalhador habilitado por diploma outorgado pelo Ministério da Educação para o exercício das funções atrás descritas, desde que efetivamente as exerça ou como tal tenha sido contratado.
3. Professor é o trabalhador que exerce a atividade docente em estabelecimento de ensino particular.

II- TRABALHADORES NÃO DOCENTES

1. São considerados trabalhadores não docentes os técnicos superiores de ação educativa, os técnicos de ação educativa, os auxiliares de ação educativa e dos serviços gerais, os técnicos superiores dos serviços administrativos e os técnicos dos serviços administrativos.
2. Técnico superior de ação educativa é o trabalhador que, com habilitação académica adequada, presta as funções inerentes às categorias anteriormente em vigor e agora extintas.
3. São extintas e reclassificadas em técnico superior de ação educativa as seguintes carreiras e categorias previstos em convenção anterior:
 - a) Psicólogos
 - b) Assistentes Sociais
 - c) Enfermeiros
 - d) Terapeuta ocupacional



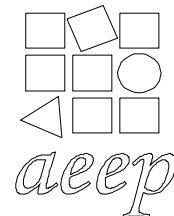
- e) Fisioterapeuta
- f) Monitor/formador de reabilitação profissional, com licenciatura

4. Técnico de ação educativa é o trabalhador que colabora com o docente no exercício da sua atividade dando apoio técnico e pedagógico, participa na ocupação dos tempos livres, apoia as crianças ou jovens na realização de atividades educativas, dentro e ou fora da sala de aula, auxilia nas tarefas de prestação de alimentos, higiene e conforto. Pode ser encarregue de prestar quaisquer funções inerentes às categorias anteriormente em vigor e agora extintas.

5. São extintas e reclassificadas em técnicos de ação educativa as seguintes carreiras e categorias previstos em convenção anterior:

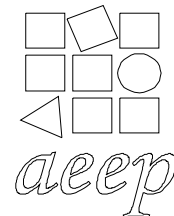
- a) Prefeito
- b) Técnico atividades tempos livres
- c) Monitor atividades ocupacionais reabilitação
- d) Auxiliar educação
- e) Auxiliar pedagógico ensino especial
- f) Monitor/formador de reabilitação profissional, sem licenciatura
- g) Terapeuta ocupacional
- h) Fisioterapeuta

6. Auxiliar de ação educativa e dos serviços gerais é o trabalhador que colabora com os trabalhadores docentes dando apoio não docente, vigia os alunos durante os intervalos letivos e nas salas de aula sempre que necessário, acompanha os alunos em transportes, refeições, recreios, passeios, visitas de estudo ou outras atividades e dando apoio aos docentes na manutenção e arrumação dos espaços e materiais; Vigia os espaços do colégio, nomeadamente fazendo o controlo de entradas e saídas, colabora na medida das suas capacidades e em tarefas não especializadas na manutenção das instalações, e assegura o asseio permanente das instalações que lhe estão confiadas; Assegura, nomeadamente nos períodos não letivos, o funcionamento dos serviços de apoio ou presta assistência a outros trabalhadores noutros espaços escolares, tais como: receção, portaria, reprografia, papelaria, PBX, refeitório ou bar. Pode ser encarregue dos serviços de apoio à docência e dos serviços gerais, prestando as funções inerentes às categorias anteriormente em vigor e agora extintas.



7. São extintas e reclassificadas em auxiliar de ação educativa e dos serviços gerais as seguintes profissões e categorias previstos em convenção anterior:

- a) Vigilante
- b) Auxiliar ação educativa
- c) Ajudante cozinha
- d) Empregado limpeza
- e) Empregado camarata
- f) Rececionista
- g) Porteiro
- h) Lavadeiro
- i) Jardineiro
- j) Guarda
- k) Engomadeiro
- l) Empregado refeitório
- m) Empregado balcão ou bar
- n) Costureiro
- o) Contínuo
- p) Encarregado rouparia
- q) Encarregado camarata
- r) Ajudante carpinteiro
- s) Empregado mesa
- t) Despenseiro
- u) Cozinheiro
- v) Telefonista
- w) Pintor
- x) Pedreiro
- y) Motorista
- z) Carpinteiro
- aa) Oficial eletrícista
- bb) Encarregado refeitório ou bar
- cc) Cozinheiro-Chefe



8. Técnico superior de serviços administrativos é o trabalhador que desempenha funções técnicas ou consultivas nas áreas financeira, administrativa e de pessoal, organiza e dirige um departamento de serviço administrativo, de contabilidade ou tesouraria. Pode ser encarregue dos serviços administrativos, prestando as funções inerentes às categorias anteriormente em vigor e agora extintas.

9. São extintas e reclassificadas em técnico superior dos serviços administrativos as seguintes profissões e categorias previstos em convenção anterior:

- a) Técnico Bacharel
- b) Técnico Licenciado
- c) Documentalista
- d) Chefe secção
- e) Tesoureiro
- f) Contabilista
- g) Chefe serviços administrativos
- h) Diretor dos serviços administrativos

10. Técnico dos serviços administrativos é o trabalhador que colabora com o técnico superior de serviços administrativos no desempenho das suas funções. Pode ser encarregue de serviços administrativos, contabilísticos e informáticos, prestando as funções inerentes às categorias anteriormente em vigor e agora extintas.

11. São extintas e reclassificadas em técnico dos serviços administrativos as seguintes profissões e categorias previstos em convenção anterior:

- a) Escriturário-estagiário
- b) Operador repografia
- c) Escriturário
- d) Operador computador
- e) Técnico contabilidade
- f) Técnico informática
- g) Assistente Administrativo
- h) Técnico de secretariado
- i) Caixa

ANEXO III
TABELAS SALARIAIS

Categoria A - Docentes licenciados e profissionalizados		
Anos completos de serviço	Nível	1 de Setembro de 2013
0 anos	A5	1.100,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos		
6 anos		
7 anos		
8 anos	A4	1.300,00 €
9 anos		
10 anos		
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos		
16 anos	A3	1.500,00 €
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos		
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos	A2	1.700,00 €
25 anos		
26 anos		
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos		
31 anos		
32 anos	A1	1.900,00 €

Categoria B - Docentes licenciados ou profissionalizados		
Anos completos de serviço	Nível	1 de Setembro de 2013
0 anos	B5	850,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos		
6 anos		
7 anos		
8 anos	B4	1.000,00 €
9 anos		
10 anos		
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos		
16 anos	B3	1.150,00 €
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos		
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos	B2	1.300,00 €
25 anos		
26 anos		
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos		
31 anos		
34 anos	B1	1.450,00 €

Categoria C - outros docentes		
Anos completos de serviço	Nível	1 de setembro de 2013
0 anos	C5	750,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos		
6 anos		
7 anos		
8 anos	C4	850,00 €
9 anos		
10 anos		
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos		
16 anos	C3	950,00 €
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos		
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos	C2	1.050,00 €
25 anos		
26 anos		
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos		
31 anos		
32 anos	C1	1.150,00 €

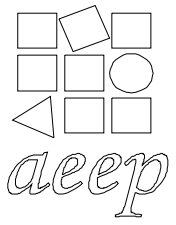
Categoria D - Técnico superior de ação educativa		
ANOS COMPLETOS DE SERVIÇO	Nível	1 de setembro de 2013
0 anos	D5	850,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos		
6 anos		
7 anos		
8 anos	D4	1.000,00 €
9 anos		
10 anos		
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos		
16 anos	D3	1.150,00 €
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos		
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos	D2	1.300,00 €
25 anos		
26 anos		
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos		
31 anos		
32 anos	D1	1.450,00 €

Categoria E - Técnico de ação educativa		
ANOS COMPLETOS DE SERVIÇO	Nível	1 de setembro de 2013
0 anos	E3	600,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos		
6 anos		
7 anos	E2	650,00 €
8 anos		
9 anos		
10 anos		
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos	E1	700,00 €
15 anos		
16 anos		

Categoria F - Auxiliar de ação educativa e serviços gerais		
ANOS COMPLETOS DE SERVIÇO	Nível	1 de setembro de 2013
0 anos	F3	550,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos		
6 anos		
7 anos	F2	600,00 €
8 anos		
9 anos		
10 anos		
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos	F1	650,00 €
15 anos		
16 anos		

Categoria G - Técnico superior dos serviços administrativos		
ANOS COMPLETOS DE SERVIÇO	Nível	1 de setembro de 2013
0 anos	G3	700,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos		
6 anos		
7 anos		
8 anos	G2	900,00 €
9 anos		
10 anos		
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos		
16 anos	G1	1.100,00 €

Categoria H - Técnico dos serviços administrativos		
ANOS COMPLETOS DE SERVIÇO	Nível	1 de setembro de 2013
0 anos	H3	550,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos		
6 anos		
7 anos		
8 anos	H2	650,00 €
9 anos		
10 anos		
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		



15 anos		
16 anos	H1	750,00 €