PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre o Colégio Valsassina, SA e o Sindicato dos Professores da Grande Lisboa - SPGL e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Alteração ao clausulado e alterações salariais ao AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2018 e posteriores alterações, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2022, e n.º 14, de 15 de abril de 2023 e texto consolidado.

Artigo 1.º

São alteradas as Cláusulas, 8.ª e 36.ª, n.º 3, que passarão a ter a seguinte redação:

"Cláusula 8.ª

Formação profissional

1. O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de quarenta 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.
2. O conteúdo da formação referida no anterior é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua atividade ou respeitar a qualificações básicas em tecnologia de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho.
3. O direito individual à formação vence-se no dia 31 de agosto de cada ano civil.
4. Em tudo o que não se encontra regulado, aplica-se à formação contínua aplica-se o regime da lei geral."

"Cláusula 36.ª

Faltas - Definição

"1 – […]
2 - […]
3 - Relativamente aos trabalhadores docentes dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico, do ensino secundário e de cursos extracurriculares será tido como um dia de falta a ausência ao serviço a um número de horas igual ao quociente da divisão por cinco do número de horas de serviço docente que deva ser obrigatoriamente registado no horário semanal do docente.
4 – […]
5 - […]
6 – […]
7 - […]
8 – […]
9 - […]"

– Novas Cláusulas –

Artigo 2.º

São adicionadas as Cláusulas 29.ª-A e 45.ª-A com a seguinte redação:

"Cláusula 29.ª-A

Direito a desligar

Ao trabalhador assiste o direito a desligar no período de descanso, devendo a entidade empregadora abster-se de o contactar."

"Cláusula 45.ª-A

Compensação mensal por despesas adicionais em teletrabalho

1- Os trabalhadores que exerçam funções remotamente, em regime de teletrabalho, na totalidade dos dias úteis de serviço previsto no mês, têm direito a um montante de € 50,00 (cinquenta euros) para compensação de despesas adicionais que suporte como direta consequência do uso ou manutenção dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos necessários à realização do trabalho.

2- A compensação mensal por despesas adicionais em teletrabalho não integra a retribuição ao trabalhador, não sendo incluído na base de cálculo de prestações complementares ou acessórias, nomeadamente na retribuição de férias, subsídio de férias ou subsídio de Natal.

3- A compensação por despesas adicionais em teletrabalho não será paga no mês de agosto.

– Alterações Salariais –

Artigo 3.º

O anexo II do acordo de empresa, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2018, passa a ter a redação seguinte:

ANEXO II

Tabelas salariais

Tabela A - Docentes com habilitação profissional e psicólogos

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	A9	€ 1.700,00
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos	A8	€ 1.805,00
5 anos		
6 anos		
7 anos		
8 anos	A7	€ 1.875,00
9 anos		
10 anos		
11 anos		
12 anos	A6	€ 2.080,00
13 anos		
14 anos		
15 anos		
16 anos	A5	€ 2.220,00
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos	A4	€ 2.264,00
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos	A3	€ 2.370,00
25 anos		
26 anos		
27 anos		
28 anos	A2	€ 2.750,00
29 anos		
30 anos		
31 anos		
32 anos		
33 anos		
34 anos	A1	€ 3.478,00

Tabela dos não docentes

	C - Assistentes Serviços de Apoio		D - Assistentes educativos		E - Técnicos		F - Técnicos superiores		G - Especialistas	
Anos	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição
0 anos	C8	920,00 €	D8	935,00 €	E8	965,00 €	F8	1 295,00 €	G8	1 423,00 €
1 ano										
2 anos										
3 anos										
4 anos										
5 anos	C7	928,00 €	D7	970,00 €	E7	1 005,00 €	F7	1 351,00 €	G7	1 698,00 €
6 anos										
7 anos										
8 anos										
9 anos										
10 anos	C6	946,00 €	D6	1 000,00 €	E6	1 045,00 €	F6	1 458,00 €	G6	1 815,00 €
11 anos										
12 anos										
13 anos										
14 anos										
15 anos	C5	963,00 €	D5	1 019,00 €	E5	1 096,00 €	F5	1 575,00 €	G5	1 958,00 €
16 anos										
17 anos										
18 anos										
19 anos										
20 anos	C4	993,00 €	D4	1 049,00 €	E4	1 127,00 €	F4	1 739,00 €	G4	2 009,00 €
21 anos										
22 anos										
23 anos										
24 anos										
25 anos										

26 anos	C3	1 024,00 €	D3	1 080,00 €	E3	1 168,00 €	F3	1 892,00 €	G3	2 213,00 €
27 anos										
28 anos										
29 anos										
30 anos										
31 anos										
32 anos	C2	1 055,00 €	D2	1 111,00 €	E2	1 209,00 €	F2	1 943,00 €	G2	2 417,00 €
33 anos										
34 anos										
35 anos										
36 anos										
37 anos	C1	1 090,00 €	D1	1 172,00 €	E1	1 250,00 €	F1	1 978,00 €	G1	2 453,00 €

Artigo 4.º

1. A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2018, apenas nas matérias agora revistas, mantendo-se em vigor todas as demais disposição e matérias não revistas ou derrogadas pelo presente IRCT.

2. Para efeitos do disposto na alínea g) do n.º 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, os outorgantes declaram que a presente convenção coletiva abrange um empregador.

Para o mesmo efeito, as associações sindicais subscritores estivam que a convença abrange potencialmente 196 trabalhadores.

Lisboa, aos 14 de junho de 2026.

Pelo Colégio Valsassina, SA:

Frederico Marcos dos Santos Valente Assunção, na qualidade de mandatário, com poderes bastantes para este ato, conforme procuração para o efeito.

Pelo Sindicato dos Professores da Grande Lisboa - SPGL:

Pedro Miguel Morais Santos Nunes, na qualidade de mandatário com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito.

Pelo Sindicato Nacional dos Psicólogos:

João Filipe Madeira da Silva Freire, na qualidade de mandatário com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas - STAD:

Rui Manuel de Melo Tomé, na qualidade de mandatário, com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Cláusula 1.ª

Âmbito

1 – O presente Acordo de Empresa, de ora em diante designado AE, obriga a sociedade anónima Colégio Valsassina S.A. com sede e instalações na Avenida Avelino Teixeira da Mota, Quinta das Teresinhas, 1959 – 010 Lisboa, Distrito de Lisboa, estabelecimento de ensino particular e os trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes, a seguir designadas:

a) SPGL (Sindicato dos Professores da Grande Lisboa);
b) SNP (Sindicato Nacional dos Psicólogos);
c) STAD (Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas).

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 – O presente AE abrange também os trabalhadores que a ele adiram individualmente, bastando que o comuniquem à direção do Colégio Valsassina, produzindo efeitos no primeiro dia do mês seguinte ao da data de adesão.

4 – O presente AE, incluindo os seus anexos, constitui um todo orgânico e ambas as partes ficam reciprocamente vinculadas ao cumprimento integral da sua totalidade.

5 – Constituem anexos ao presente AE, dele fazendo parte integrante os seguintes documentos:

a) Anexo I – Definição de funções e Categorias Profissionais;

b) Anexo II – Tabelas Salariais;

Cláusula 2.ª

Vigência, Renovação e Caducidade

1 — O presente AE terá o seu início de vigência cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará por um prazo mínimo de 24 meses.

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência mínima de um ano, serão revistas anualmente, produzindo efeitos cinco dias após a publicação do AE no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

3 — O AE renova-se automaticamente por períodos sucessivos de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

4 – Ocorrendo denúncia por qualquer das partes, o AE caduca no final do prazo de vigência, sem prejuízo do disposto no artigo seguinte.

5 – Ocorrendo denúncia e se no final do prazo de vigência estiverem a decorrer negociações diretas entre as partes ou conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, o AE mantém-se em regime de sobrevigência por um período máximo de 12 meses.

Cláusula 3.ª

Manutenção de regalias

Com salvaguarda do entendimento de que este AE 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 AE, sem prejuízo do disposto nas disposições finais.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 4.ª

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

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

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

c) Não impedir nem dificultar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes sindicais ou delegados sindicais, membros de comissões de trabalhadores e representantes nas instituições de previdência;

d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respetiva categoria profissional, sem prejuízo da possibilidade da entidade patronal, quando o interesse da empresa o exigir, poder vir a encarregar o trabalhador de exercer, temporariamente, funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador;

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

f) Instalar os seus trabalhadores em boas condições de higiene e segurança;

g) 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;

h) Contribuir para a melhoria do desempenho do trabalhador, nomeadamente, proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;

i) Proporcionar, sem prejuízo do normal funcionamento do Colégio, o acesso a cursos de formação profissional, nos termos da lei geral, e a reciclagem e/ou aperfeiçoamento, que sejam considerados de reconhecido interesse pela direção pedagógica;

j) Proporcionar aos trabalhadores o apoio técnico, material e documental necessário ao exercício da sua atividade;

l) Passar ao trabalhador, a pedido deste e em 10 dias úteis, certificados de tempo de serviço conforme a legislação em vigor;

m) Cumprir as normas de saúde, higiene e segurança no trabalho aplicáveis.

Cláusula 5.ª

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 atividades 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 i) 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;

g) 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;

h) Cumprir as normas de saúde, higiene e segurança no trabalho aplicáveis;

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

J) Zelar pela preservação e uso adequado das instalações e equipamentos, incluindo a farda/vestuário fornecido pelo Colégio e o cartão de identificação.

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;

n) Prosseguir os objetivos do projeto educativo do estabelecimento de ensino contribuindo, com a sua conduta e desempenho profissional, para o reforço da qualidade e boa imagem do estabelecimento.

o) Proceder à entrega junto do Colégio, anualmente, no início de cada ano letivo, do certificado do registo criminal face às funções envolverem contactos regulares com menores.

Cláusula 6.ª

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 a nomeação para serviço de exames, segundo a legislação aplicável;

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

d) Assistir a quaisquer reuniões escolares marcadas pela direção do estabelecimento e conselhos de turma, 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;

e) 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;

f) 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.

Cláusula 7.ª

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;

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

o) 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.

Cláusula 8.ª

Formação profissional

1. O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de quarenta 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.

2. O conteúdo da formação referida no anterior é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua atividade ou respeitar a qualificações básicas em tecnologia de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho.

3. O direito individual à formação vence-se no dia 31 de agosto de cada ano civil.

4. Em tudo o que não se encontra regulado, aplica-se à formação contínua aplica-se o regime da lei geral.

CAPÍTULO III

Admissão e carreiras profissionais

Cláusula 9.ª

Profissões, categorias profissionais e promoção

Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções efetivamente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes do Anexo I.

Cláusula 10.ª

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 úteis, respetivamente.

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

8- Para os contratos a termo incerto, cuja duração se preveja não vir a ser superior a 6 meses, o período experimental é de 15 dias.

Cláusula 11.ª

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.

CAPÍTULO IV

Duração e organização do trabalho

Cláusula 12.ª

Período normal de trabalho para os trabalhadores com funções docentes

1 — O período normal de trabalho dos docentes é de 35 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, nos termos dos artigos 13.º e 14.º.

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 13º, 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 n.º 2 do artigo 19.º.

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

Cláusula 13.ª

Componente letiva

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

a) Educador de Infância e Professor do 1.º ciclo do ensino básico - 25 horas de trabalho letivo;

b) Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário - 22 a 25 horas de trabalho letivo ou 1100 a 1250 minutos.

c) Professor e educador de infância de educação e ensino especial - 22 horas de trabalho letivo ou 1100 a 1250 minutos.

d) Outros professores com funções docentes - 22 horas de trabalho letivo ou 1100 a 1250 minutos.

2 – Caso o horário letivo dos docentes referidos na alínea b) do número anterior for superior a 22 horas, à retribuição mensal acresce o valor calculado nos termos do disposto no artigo 39.º n.º 4.

3 – Os horários letivos dos docentes são organizados de acordo com o projeto curricular de cada escola e a sua organização temporal, tendo em conta os interesses dos alunos e as disposições legais aplicáveis.

4 — Por acordo das partes, o período normal de trabalho letivo semanal dos docentes dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário pode ser elevado até 33 horas de trabalho letivo semanal.

5 — Os docentes dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não poderão ter um horário letivo superior a 26 horas, ainda que lecionem em mais de um estabelecimento de ensino.

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

7 – 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 e seja assegurada a retribuição mensal fixa correspondente à componente letiva acordada.

Cláusula 14.ª

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:

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, tais como:

a) Atividades de articulação curricular entre docentes;

b) Atividades de apoio educativo e de reforço das aprendizagens, incluindo apoio à biblioteca e apoio a projetos nacionais e internacionais desenvolvidos pelo Colégio;

c) Atividades de acompanhamento de alunos motivado pela ausência do respetivo docente, por d) período nunca superior a três dias seguidos;

d) Atividades de informação e orientação educacional dos alunos;

e) Reuniões com encarregados de educação;

f) Reuniões, colóquios ou conferências que tenham a aprovação do estabelecimento ensino;

g) Ações de formação e atualização aprovadas pela direção do estabelecimento de ensino;

h) Reuniões de natureza pedagógica enquadradas nas estruturas do estabelecimento de ensino;

i) Serviço de exames.

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

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

7 – Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o trabalho individual não pode ser inferior a 50 % da componente não letiva.

Cláusula 15.ª

Componente não letiva dos docentes com horário incompleto

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

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

$$\underline{Cnli = Ha \times Cnl}$$
$$Hn$$

em que as variáveis têm o seguinte significado:

Cnli = Componente não letiva incompleta a determinar;

Ha = Horário incompleto atribuído ao docente;

Cnl = Número de horas da componente não letiva do horário completo;

Hn = Número de horas letivas semanais normais do horário completo.

Cláusula 16.ª

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, os respetivos horários serão reduzidos no mínimo de duas horas.

2 – Caso o Colégio e o trabalhador acordem, podem, ao invés do referido no n.º 1, optar por aumentar o respetivo horário em mais duas horas, sendo as mesmas retribuídas nos termos legais.

3 – As reduções previstas no número anterior corresponderão a 2 horas.

4 – As horas referidas no n.º 1 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 13.º

Cláusula 17.ª

Período normal de trabalho dos outros trabalhadores

1 — Para os trabalhadores não abrangidos pelos artigos 13.º a 16.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 - trinta e cinco horas, sendo 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 e sete horas de atendimento direto e oito horas destinadas ao estudo, análise e diagnóstico e preparação de atividades bem como à formação contínua e atualização;

d) Auxiliar pedagógico do ensino especial - trinta e cinco horas, sendo vinte e cinco de trabalho direto com crianças, mais dez horas de preparação de atividades, reuniões e contacto com os encarregados de educação;

e) Monitor de atividades ocupacionais de reabilitação - trinta e cinco horas, sendo trinta horas de trabalho direto com os utentes, mais cinco horas de preparação de atividades, 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 diretas e três horas para preparação de trabalhos práticos e técnicos;

ii) Monitor/formador principal - trinta e cinco horas semanais, sendo trinta horas de trabalho direto 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 direto 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 – Por acordo entre o Colégio e o trabalhador com período normal de trabalho semanal previsto na alínea h) do número anterior, poderá ser fixado um horário de quarenta horas semanais, sendo o trabalhador compensado anualmente com um acréscimo de mais onze dias de compensação, de acordo com o normal funcionamento do estabelecimento de ensino, a definir pela entidade empregadora no início do ano letivo.

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

4 – O período de trabalho diário dos empregados de escritório não poderá iniciar-se antes das oito horas nem terminar depois das vinte e quatro horas.

5 – Para os motoristas e vigilantes adstritos ao serviço de transportes de alunos poderá ser ajustado um horário móvel entre o trabalhador e o Colégio, 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.

Cláusula 18.ª

Fixação do horário de trabalho

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

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 29.º

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

Cláusula 19.ª

Regras quanto à elaboração do horário letivo dos docentes

1 - 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.

2 - 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.

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

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

5 - Os horários letivos dos docentes podem ser organizados de forma flexível, de acordo com o projeto curricular definido pela entidade tutelar para cada ano letivo, tendo no ano de 2016/2017 por referência o tempo letivo de 90 minutos, que poderá corresponder a dois períodos letivos de 45 minutos.

6 – Por cada período de aulas, da manhã ou de tarde, o professor não poderá ter, dentro de cada estabelecimento, intervalo sem aulas que exceda uma hora, até ao máximo de quatro horas semanais.

Cláusula 20.ª

Banco de horas

1 - O período normal de trabalho dos não docentes pode ser aumentado até duas horas diárias e cinco horas semanais, tendo o acréscimo por limite 155 horas por ano.

2- A compensação do trabalho prestado em acréscimo é feita mediante redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou aumento do período de férias, nos termos a definir pela entidade patronal.

3 - O empregador deve comunicar ao trabalhador com a antecedência mínima de 1 dia a necessidade de prestação de trabalho.

4 - A compensação do trabalho prestado em acréscimo poderá 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 mínima de 15 dias.

5 - 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.

Cláusula 21.ª

Trabalho 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 – Aos trabalhadores em regime de tempo parcial aplicam -se todos os direitos e regalias previstos na presente convenção coletiva ou praticados no estabelecimento de ensino.

3 — 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 fração do regime de trabalho em tempo completo correspondente ao período de trabalho ajustado.

Cláusula 22.ª

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 atividade profissional em outras empresas ou instituições.

Cláusula 23.ª

Intervalos de descanso

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

2 – No caso dos não docentes, e sem prejuízo do intervalo de descanso para o almoço, 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, nomeadamente, pode ser permitida a prestação de trabalho até seis horas consecutivas e o intervalo de descanso pode ser reduzido ou ter duração superior à prevista no número anterior, bem como pode ser determinada a existência de outros intervalos de descanso, em caso de se revelar favorável ao seu interesse ou se justifique pelas condições particulares de trabalho de certas atividades.

Cláusula 24.ª

Trabalho suplementar

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

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

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

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

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

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

7 — Mediante acordo com o trabalhador, o empregador pode substituir as duas horas diárias por um período de até oito horas de formação, a ministrar em dia de descanso semanal complementar.

Cláusula 25.ª

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.

3 – Não é considerado como trabalho suplementar a presença dos trabalhadores no dia do Colégio, o qual ocorre anualmente ao sábado e é de presença obrigatória.

4 – De forma a compensar os trabalhadores nos termos do número antecedente, será acrescido mais um dia de férias aos que legalmente já tenham direito.

Cláusula 26.ª

Trabalho noturno

1 — Considera-se trabalho noturno o prestado no período que decorre entre as vinte e uma 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.

Cláusula 27.ª

Substituição de trabalhadores

1 — Para efeitos de substituição de um trabalhador ausente, as funções inerentes à respectiva categoria deverão ser preferentemente atribuídas aos trabalhadores do 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.

Cláusula 28.ª

Efeitos da substituição

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

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

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

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 29.ª

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 — Uma vez que no estabelecimento de ensino existem atividades ao sábado, os trabalhadores necessários para assegurar o funcionamento mínimo dos estabelecimentos no sábado e no domingo terão um destes dias, obrigatoriamente, como de descanso semanal, podendo o dia de descanso complementar a que têm direito ser fixado de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, com a possibilidade de este dia corresponder a dois meios-dias diferentes.

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

Cláusula 29.ª-A

Direito a desligar

Ao trabalhador assiste o direito a desligar no período de descanso, devendo a entidade empregadora abster-se de o contactar."

Cláusula 30.ª

Férias - Princípios gerais

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

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

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 — 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.

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

11 — A interrupção de férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do respetivo período.

12 — No caso do trabalhador adoecer 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 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.

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

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

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

16 – Quando no ano a que as férias se reportam o trabalhador não completou 12 meses de contrato, quer por ter sido admitido quer por ter havido rescisão ou suspensão so contrato, o trabalhador não tem direito aos dias de férias previstos no anterior n.º 13.

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

18 — 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.

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

Cláusula 31.ª

Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

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

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

Cláusula 32.ª

Impedimentos prolongados

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

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

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

Cláusula 33.ª

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 da admissão.

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

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

Cláusula 34.ª

Feriados

1. Além dos feriados obrigatórios previstos na lei, observa-se o feriado municipal da localidade em que se situe o estabelecimento.

2. Observa-se ainda o dia de Carnaval exceto se não for decretada tolerância pelo Governo.

Cláusula 35.ª

Licença sem retribuição

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

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

3 – 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.

4 – Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação do trabalho. 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.

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

6 – O trabalhador tem direito a licenças sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob a responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou frequência de cursos ministrados em estabelecimentos de ensino.

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

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

b) Quando a antiguidade do trabalhador no estabelecimento de ensino seja inferior a três anos;

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

d) Quando tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direção ou chefia ou quadros de pessoal altamente qualificado não seja possível a substituição dos mesmos durante o período de licença, em prejuízo sério para o funcionamento do estabelecimento de ensino.

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

Cláusula 36.ª

Faltas - Definição

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

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

3 - Relativamente aos trabalhadores docentes dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico, do ensino secundário e de cursos extracurriculares será tido como um dia de falta a ausência ao serviço a um número de horas igual ao quociente da divisão por cinco do número de horas de serviço docente que deva ser obrigatoriamente registado no horário semanal do docente.

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

5 - Para efeitos do disposto no presente artigo, uma hora letiva corresponde a um tempo letivo de 45 minutos e a falta a um tempo letivo de 90 minutos corresponde a falta a duas horas letivas.

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

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

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

9 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

Cláusula 37.ª

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 ausência por doença ou parentalidade 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 feitos 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.

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

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

9- O não cumprimento no disposto nos números 2 e 3 deste artigo torna as faltas injustificadas.

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

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

Cláusula 38.ª

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 número 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.

5- Incorre em infração disciplinar grave o trabalhador que:

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

b) Faltar injustificadamente durante cinco dias consecutivos ou dez interpolados no período de um ano.

6- 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 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 VI

Retribuições

Cláusula 39.ª

Retribuições

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

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

3- A retribuição mensal dos trabalhadores com funções docentes é o que consta das respetivas tabelas e corresponde à remuneração do período normal de trabalho semanal previsto no número 1 do artigo 12.º

4- Quando o horário letivo dos docentes referidos na alínea b) do número 1 do artigo 13.º for superior a 22 horas, à retribuição mensal acresce o seguinte valor:

$$Rm / 22 * n$$

em que:
Rm = Retribuição mensal;
n = Número de horas superiores a 22.

5 - Em caso de redução significativa de alunos em dois anos consecutivos, o que se concretizará na verificação de menos 15% de alunos inscritos no ano imediatamente anterior, e cumulativamente com um apuramento de resultados financeiros negativos, o empregador poderá, após todas as medidas de contenção de custos, suspender a progressão nas carreiras, mantendo-se inalterável o valor de salários.
6 - Após a suspensão da progressão das carreiras resultante do exposto no ponto 5, as carreiras serão retomadas contando a totalidade do tempo de serviço.
7 - Simultaneamente com o vertido no ponto 6, deverá ser retoma a negociação anual das tabelas salariais.

Cláusula 40.ª

Cálculo da retribuição horária e diária

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

Retribuição horária = (12 x Retribuição mensal) / (52 x Período normal de trabalho semanal)

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

Retribuição diária = Retribuição mensal / 30

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

Retribuição diária útil = *Rh* x (Período normal de trabalho semanal / 5)

Cláusula 41.ª

Remunerações do trabalho suplementar

O trabalho suplementar dá direito a redução equivalente do tempo de trabalho ou a remuneração especial, nos termos do código do trabalho.

Cláusula 42.ª

Subsídios - Generalidades

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

Cláusula 43.ª

Subsídios de refeição

1 – É atribuído a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato por cada dia de trabalho um subsídio de refeição no valor de € 4,52 quando pela entidade patronal não lhes seja fornecida refeição.
2 – Aos trabalhadores com horário incompleto será devida a refeição ou subsídio quando o horário se distribuir por dois períodos diários ou quando tiverem quatro horas de trabalho no mesmo período do dia.

Cláusula 44.ª

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

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

Cláusula 45.ª

Subsídio de Natal

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

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

Cláusula 45.ª-A

Compensação mensal por despesas adicionais em teletrabalho

1 – Os trabalhadores que exerçam funções remotamente, em regime de teletrabalho, na totalidade dos dias úteis de serviço previsto no mês, têm direito a uma montante de € 50,00 (cinquenta euros) para compensação de despesas adicionais que suporte como direta consequência do uso ou manutenção dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos necessários à realização do trabalho.

2 – A compensação mensal por despesas adicionais em teletrabalho não integra a retribuição ao trabalhador, não sendo incluído na base de cálculo de prestações complementares ou acessórias, nomeadamente na retribuição de férias, subsídio de férias ou subsídio de Natal.

3 – A compensação por despesas adicionais em teletrabalho não será paga no mês de agosto.

Cláusula 46.ª

Exercício de funções inerentes a diversas categorias

1 – 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, enquanto tal exercício se mantiver.

2 – O trabalhador pode ser contratado para exercer funções inerentes a diversas categorias, sendo a retribuição correspondente a cada uma, na respetiva proporção.

Cláusula 47.ª

Acesso e progressão na carreira profissional

1 – O acesso a cada um dos níveis das carreiras profissionais é condicionado pelas habilitações académicas e/ou profissionais e pelo tempo de serviço, nos exatos termos definidos no anexo II.

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

3 – A obtenção de qualificações para o exercício de outras funções educativas em domínio não 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.

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

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, desde que declarado no momento da admissão e devidamente comprovado logo que possível.

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

7 - A progressão nos diferentes níveis de vencimento produz efeitos a partir do dia 1 de setembro seguinte à verificação das condições previstas nos números anteriores, salvo quando estas ocorrerem entre 1 de setembro e 31 de dezembro, caso em que a progressão retroage ao dia 1 de setembro, sem prejuízo do disposto no Art.º 72.º

Cláusula 48.ª

Contagem de tempo serviço

1 - O trabalhador completa um ano de serviço após prestação de 365 dias de serviço.

2 - No caso de horário incompleto, o tempo de serviço prestado é calculado proporcionalmente.

Cláusula 49.ª

Docentes em acumulação

1 — 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, isto sem prejuízo do direito aos valores de retribuição base correspondentes às respetivas habilitações académicas e profissionais dos professores a prestar serviço em regime de acumulação.

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

CAPÍTULO VII

Condições especiais de trabalho

Cláusula 50.ª

Parentalidade

A proteção na parentalidade concretiza- se através da atribuição dos direitos previstos na lei.

Cláusula 51.ª

Trabalhadores estudantes

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

Cláusula 52.ª

Trabalho de menores

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

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 53.ª

Modalidades de cessação dos contratos de trabalho

1 — 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.

Cláusula 54.ª

Casos especiais de caducidade

1- O contrato caduca no termo da autorização provisória de lecionação concedida pelo Ministério da Educação e Ciência para o respetivo ano letivo.

2- 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.

3- A caducidade prevista nos números anteriores não determina o direito a qualquer compensação ou indemnização.

4- 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.

Cláusula 54.ª-A

Denúncia pelo trabalhador

Considerando que os docentes exercem cargo de elevado grau de responsabilidade, a denúncia do contrato por iniciativa do trabalhador está sujeita a um aviso prévio de 90 dias.”

CAPÍTULO IX

Processos disciplinares

Cláusula 55.ª

Processos disciplinares

O processo disciplinar fica sujeito ao regime legal aplicável.

CAPÍTULO X

Segurança Social

Cláusula 56.ª

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.

Cláusula 57.ª

Subsídio de doença

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

Cláusula 58.ª

Invalidez

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.

Cláusula 59.ª

Seguros

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

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

CAPÍTULO XI

Direitos sindicais dos trabalhadores

Cláusula 60.ª

Direito à atividade sindical no estabelecimento

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

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.

Cláusula 61.ª

Número de delegados sindicais

1 - O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos no artigo 61.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 66.º

Cláusula 62.ª

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 número 5, os trabalhadores deverão comunicá-lo à entidade patronal ou aos seus representantes, com a antecedência mínima de um dia.

Cláusula 63.ª

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 aquelas 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.

Cláusula 64.ª

Cedência de 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.

Cláusula 65.ª

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.

Cláusula 66.ª

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 número 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.

Cláusula 67.ª

Greve

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

CAPÍTULO XII

Comissão paritária

Cláusula 68.ª

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 da Solidariedade, Emprego e Segurança Social, 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.

Cláusula 69.ª

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 deste acordo;
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.

Cláusula 70.ª

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 paritária poderá fazer -se representar nas reuniões da mesma mediante procuração bastante.
3 - As deliberações da comissão paritária 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 paritária passarão a fazer parte integrante do presente AE logo que publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.
6 - A presidência da comissão será rotativa por períodos de seis meses, cabendo, portanto, alternadamente a uma e a outra das duas partes outorgantes.

CAPÍTULO XIV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 71.ª

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 respetivos 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 firma ou estabelecimento, aos quais deverão ser garantidos, por escrito, pela empresa cessante e pela nova, todos os direitos decorrentes da sua antiguidade naquela cuja 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.

Cláusula 72.ª

Disposições finais

1 – Considerando que o presente AE mantém um regime globalmente mais favorável para os trabalhadores por ele abrangidos, a adesão ao mesmo, implica a aceitação expressa de todas as cláusulas nele previstas, nomeadamente o regime de carreira e cláusulas de natureza pecuniária em função das tabelas previstas no anexo II.

2 – O reposicionamento dos trabalhadores nas categorias profissionais, ocorrerá no início do mês seguinte à assinatura do presente AE, a saber, 1 de dezembro de 2017, sendo-lhes devida a nova retribuição a partir dessa data, salvo quando já auferiam retribuição mais elevada, caso em que esta não poderá ser reduzida.

3 – A majoração da duração do período de férias, previsto nos termos do artigo 30.º n.º 14, produzirá efeitos a partir de 1 de janeiro de 2018, inicio do ano civil.

4 - Nos casos em que o valor previsto na tabela aplicável seja inferior ao vencimento atual, incluindo diuturnidades, o trabalhador mantém o vencimento até que, pela progressão em função do tempo de serviço, passar a nível superior.

5 - Os trabalhadores psicólogos são reclassificados na categoria A com progressão até A3.

6 - Os trabalhadores Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 20 ou mais anos de serviço (anteriores C1) são classificados na categoria A5, sem mais progressão.

7 - Os trabalhadores Educadores de Infância e Docentes do 1.º ciclo com habilitação profissional e com mais de 32 anos de serviço, (anteriores E1) são classificados na categoria A2, progredindo para a A1 no prazo de 3 anos.

8 - Os trabalhadores Educadores de Infância e Docentes do 1.º ciclo com habilitação e licenciatura são reclassificados na categoria A.

9 - Os valores das tabelas salariais dos não docentes foram estabelecidos considerando as diuturnidades vencidas nas diversas carreiras e percursos pelo que ficam extintas, desde a entrada em vigor desde AE todas as diuturnidades vencidas e vincendas.

ANEXO I

Definição de funções e categorias profissionais

1- Trabalhadores docentes

Educador de infância - É o trabalhador com habilitação específica 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 e Ciência para o exercício das funções atrás descritas, desde que efetivamente as exerça ou como tal tenha sido contratado.

Professor - É o trabalhador que exerce a atividade docente com habilitação profissional em estabelecimento de ensino particular.

2 – Trabalhadores não docentes

Psicólogo - É o trabalhador com habilitação académica reconhecida como tal que acompanha e apoia o desenvolvimento psicológico dos alunos, analisa os problemas resultantes da interação entre os indivíduos, investiga os fatores diferenciados quer biológicos, ambientais e pessoais do seu desenvolvimento, aplica escalas e testes e produz informação para os docentes e encarregados de educação, contribuindo para o desenvolvimento integral de cada aluno.

Assistentes de serviços de apoio - É o trabalhador que desempenha as seguintes funções:

• Ocupa-se do serviço de balcão, servindo diretamente as preparações de cafetaria, bebidas e doçaria para consumo local, cobra as devidas importâncias e observa as regras de controlo aplicáveis; colabora nos trabalhos de asseio e arrumação da secção; elabora os inventários periódicos das existências da mesma secção;

• Ocupa-se do asseio, arranjo e decoração dos aposentos quando não houver pessoal próprio e também dos andares e locais de estar e respetivos acessos, assim como do recebimento e entregas de roupas dos alunos e ainda de troca de roupas de serviço;

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

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

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

• Cuida das plantas, árvores, flores e sebes, podendo também cuidar da conservação dos campos de jogos;

• Vigia as entradas e saídas dos alunos e do pessoal ou visitantes das instalações e das mercadorias e receber correspondência;

• Cose manualmente ou à máquina peças de vestuário.

• Responsabiliza-se pela distribuição da roupa e pela existência da mesma e faz inventários periódicos.

• Passa a ferro, alisa peças de vestuário e outros artigos semelhantes, utilizando uma prensa, dobra as peças e arruma-as nos locais.

• Lava as peças de vestuário à mão ou à máquina, devendo carregar ou descarregar as peças da respetiva máquina.

• Vela pela defesa e conservação das instalações e valores confiados à sua guarda, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

• Desempenha o serviço de limpeza das instalações, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpeza e informações.

Assistente educativo - É o trabalhador que desempenha as seguintes funções:

• Colaboração no âmbito da educação pré-escolar incluindo, sob a supervisão da educadora de infância, a realização de planos de atividades da classe e o desenvolvimento de atividade em sala;

• 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;

• Vigia os espaços do colégio, nomeadamente fazendo o controlo de entradas e saídas;

• Colabora em tarefas não especializadas na manutenção das instalações e dos espaços circundantes;

• Assegura o asseio das instalações, materiais e equipamentos;

• Presta apoio aos docentes das disciplinas com uma componente mais prática na manutenção e arrumação dos espaços e materiais;

• Assegura o funcionamento dos serviços de apoio, tais como: reprografia, papelaria, bufete e PBX.

Técnico - É o trabalhador que desempenha funções que exigem um conhecimento prático e/ou teórico especializado em funções de apoio e colaboração com a área pedagógica ou em funções das áreas administrativa, de manutenção ou de serviços.

Técnico superior - É o trabalhador não docente que desempenha funções que exigem um conhecimento prático e/ou teórico elevado nas áreas pedagógica, administrativa, de manutenção ou de serviços. Tendencialmente, é um trabalhador com licenciatura ou grau superior e com responsabilidade de gestão de serviços ou equipas.

Especialista - Categoria de classificação opcional pela entidade empregadora considerando a especial complexidade técnica das tarefas desempenhadas e a exigência acrescida de responsabilidade do trabalhador para o seu desempenho.

ANEXO II

Tabelas salariais

Tabela A - Docentes com habilitação profissional e psicólogos

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	A9	€ 1.700,00
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos	A8	€ 1.805,00
5 anos		
6 anos		
7 anos		
8 anos	A7	€ 1.875,00
9 anos		
10 anos		
11 anos		
12 anos	A6	€ 2.080,00
13 anos		
14 anos		
15 anos		
16 anos	A5	€ 2.220,00
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos	A4	€ 2.264,00
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos	A3	€ 2.370,00
25 anos		
26 anos		
27 anos		
28 anos	A2	€ 2.750,00
29 anos		
30 anos		
31 anos		
32 anos		
33 anos		
34 anos	A1	€ 3.478,00

Tabela dos não docentes

	C - Assistentes serviços de apoio		D - Assistentes educativos		E - Técnicos		F - Técnicos superiores		G - Especialistas	
Anos	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição
0 anos	C8	920,00 €	D8	935,00 €	E8	965,00 €	F8	1 295,00 €	G8	1 423,00 €
1 ano										
2 anos										
3 anos										
4 anos										
5 anos	C7	928,00 €	D7	970,00 €	E7	1 005,00 €	F7	1 351,00 €	G7	1 698,00 €
6 anos										
7 anos										
8 anos										
9 anos										
10 anos	C6	946,00 €	D6	1 000,00 €	E6	1 045,00 €	F6	1 458,00 €	G6	1 815,00 €
11 anos										
12 anos										
13 anos										
14 anos										
15 anos	C5	963,00 €	D5	1 019,00 €	E5	1 096,00 €	F5	1 575,00 €	G5	1 958,00 €
16 anos										
17 anos										
18 anos										
19 anos										
20 anos	C4	993,00 €	D4	1 049,00 €	E4	1 127,00 €	F4	1 739,00 €	G4	2 009,00 €
21 anos										
22 anos										
23 anos										
24 anos										
25 anos										

26 anos	C3	1 024,00 €	D3	1 080,00 €	E3	1 168,00 €	F3	1 892,00 €	G3	2 213,00 €
27 anos										
28 anos										
29 anos										
30 anos										
31 anos										
32 anos	C2	1 055,00 €	D2	1 111,00 €	E2	1 209,00 €	F2	1 943,00 €	G2	2 417,00 €
33 anos										
34 anos										
35 anos										
36 anos										
37 anos	C1	1 090,00 €	D1	1 172,00 €	E1	1 250,00 €	F1	1 978,00 €	G1	2 453,00 €

Declaração final dos outorgantes

1. Para efeitos do disposto na alínea g) do n.º 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, os outorgantes declaram que a presente convenção coletiva abrange um empregador.

2. Para o mesmo efeito, as associações sindicais subscritores estivam que a convença abrange potencialmente 196 trabalhadores.

Lisboa, aos 14 de julho de 2026.

Pelo Colégio Valsassina, SA:

Frederico Marcos dos Santos Valente Assunção, na qualidade de mandatário, com poderes bastantes para este ato, conforme procuração para o efeito.

Pelo Sindicato dos Professores da Grande Lisboa - SPGL:

Pedro Miguel Morais Santos Nunes, na qualidade de mandatário com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito.

Pelo Sindicato Nacional dos Psicólogos:

João Filipe Madeira da Silva Freire, na qualidade de mandatário com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas - STAD:

Rui Manuel de Melo Tomé, na qualidade de mandatário, com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito.

Depositado a 8 de outubro de 2026, a fls 154 do livro n.º 13, com o n.º 232/2026, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.