PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e a Federação Nacional dos Professores - FENPROF - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Acordam na revisão do contrato coletivo de trabalho celebrado entre a CNEF - Confederação Nacional da Educação e Formação e a Federação Nacional dos Professores - FENPROF, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 15 de dezembro de 2022, alterado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2024 produzindo efeitos nos termos legais, exceto as tabelas de docentes que produzem efeitos a partir de 1 de setembro de 2026.

As cláusulas alteradas, as acrescentadas e as tabelas salariais substituem as constantes do contrato coletivo de trabalho celebrado entre CNEF - Confederação Nacional da Educação e Formação e a Federação Nacional dos Professores - FENPROF, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 15 de dezembro de 2022, alterado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2024 do qual passam a fazer parte integrante.

Para efeitos do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea *g)* do Código do Trabalho, declara-se que a presente convenção abrange 600 (seiscentos) empregadores e 25 224 (vinte e cinco mil duzentos e vinte e quatro) trabalhadores.

Assinado em Lisboa, a 14 de setembro de 2026.

Pela Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e em representação das seguintes associações suas associadas:

– AEEP - Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo;
– ANESPO - Associação Nacional de Escolas Profissionais.

Luís Virtuoso, mandatário com poderes para o ato.

Pela Federação Nacional dos Professores - FENPROF e em representação dos seguintes sindicatos seus filiados:

– SPN - Sindicato dos Professores do Norte;
– SPRC - Sindicato dos Professores da Região Centro;
– SPGL - Sindicato dos Professores da Grande Lisboa;
– SPZS - Sindicato dos Professores da Zona Sul;
– SPM - Sindicato dos Professores da Madeira;
– SPRA - Sindicato dos Professores da Região Açores.

Pedro Miguel Morais dos Santos Nunes, mandatário com poderes para o ato.

Alterações ao clausulado

(...)

Artigo 2.º

(...)

1- A presente convenção entra em vigor em 1 de setembro de 2026 e vigorará pelo prazo de um ano e, salvo denúncia, renova-se sucessivamente por igual período.

(...)

Artigo 12.º

(...)

7- Salvo acordo em contrário expresso no contrato individual de trabalho, excluindo ou aumentando, o tempo de serviço prestado noutros estabelecimentos de ensino não superior público, particular e cooperativo ou escola profissional, releva 0,5 anos por cada ano completo de serviço, para efeitos de integração no nível remuneratório, exceto no caso de trabalhadores sindicalizados num dos sindicatos contratantes da presente convenção, em que este tempo de serviço que releva a 100 %.

(...)

Artigo 13.º

(...)

1- A aquisição de grau superior ou profissionalização que de acordo com a presente convenção, determine uma reclassificação na carreira docente produz efeitos a partir do mês seguinte à data da entrega do documento que o comprove.

(...)

Artigo 17.º

(...)

16- Trabalhadas as 880 horas letivas previstas no número anterior, não pode ser exigido ao docente horas de trabalho não letivas, por conta daquelas.

(...)

Artigo 20.º

(...)

6- A distribuição do serviço docente concretiza-se com a entrega de um horário semanal a cada docente no início do ano letivo, ou no início de uma atividade sempre que esta não seja coincidente com o início do ano letivo.

(...)

Artigo 26.º

(...)

(...)

4- A duração do período de férias é aumentada em mais dois dias úteis nas seguintes situações:

a) Trabalhadores com mais de cinquenta anos de idade e avaliação de desempenho mínima de quatro;

c) Trabalhadores com menos de cinquenta anos de idade e avaliação de desempenho de cinco.

5- (*Anterior número 4*.)

6- (*Anterior número 5*.)

7- (*Anterior número 6*.)

(...)

Artigo 34.º

(...)

5- O trabalhador com filho portador de deficiência até aos 18 anos, ou que com ele viva em economia comum, pode faltar até 2 dias por ano letivo, seguidos ou interpolados, para acompanhamento deste.

6- (*Anterior número5*.)

7- (*Anterior número 6*.)

8- (*Anterior número 7*.)

9- (*Anterior número 8*.)

10- O não cumprimento no disposto nos números 8 e 9 deste artigo torna as faltas injustificadas.

11- (*Anterior número 10*.)

12- (*Anterior número 11*.)

(...)

Artigo 40.º

(...)

3- O pagamento das deslocações previstas nos números anteriores, quando efetuadas em veículo próprio do trabalhador, será efetuado ao valor de 0,40 € por quilómetro.

(...)

Artigo 42.º

(...)

1- É atribuído a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato por cada dia de trabalho um subsídio de refeição no valor de 5,14 €, quando pela entidade patronal não lhes seja fornecida refeição.

(...)

3- No caso de estabelecimentos de ensino sitos na Região Autónoma da Madeira e seus trabalhadores, o valor previsto no número 1 é de 6,15 €.

(...)

Artigo 63.º

(...)

1- As tabelas salariais que constam do anexo 3 entram em vigor no dia 1 de setembro de 2026, com as seguintes exceções:

a) Os estabelecimentos do ensino particular e cooperativo com contrato de associação ou que ofereçam ensino profissional financiado, e as escolas profissionais, que podem aplicar apenas 50 % dos aumentos de vencimento previstos nas tabelas do anexo III em setembro de 2026 e 50 % em setembro de 2027;

b) Os estabelecimentos do ensino particular e cooperativo com contrato de patrocínio e as escolas profissionais artísticas que continuem a aplicar as tabelas em vigor em setembro de 2025, devem atribuir aos docentes um acréscimo de 4 dias ao período normal de férias.

2- No caso dos níveis A7 e A6, a aplicação da alínea *a)* do número 1 implica um aumento de 50,00 € em setembro de 2026 e o remanescente em setembro de 2027.

ANEXO III

Tabelas salariais

Tabela A

Docentes profissionalizados com grau superior e formadores do ensino profissional com habilitação profissional para a docência no grupo disciplinar da área de formação que lecionam

A vigorar a partir de 1 de setembro de 2026

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	A8	1 475,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos	A7	1 622,50 €
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos		

10 anos	A6	1 729,50 €
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos	A5	1 972,50 €
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos	A4	2 169,00 €
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos		
26 anos	A3	2 316,00 €
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos		
31 anos		
32 anos	A2	2 610,00 €
33 anos		
34 anos		
35 anos		
36 anos		
37 anos	A1	2 815,00 €
38 anos		
39 anos		
40 anos	A0	3 218,00 €

Tabela B

Formadores no ensino profissional não classificados na tabela A

A vigorar a partir de 1 de setembro de 2026

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	B1	1 313,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos		
6 anos		
7 anos	B2	1 479,00 €
8 anos		
9 anos		
10 anos		
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos	B3	1 677,00 €
15 anos		
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos		
21 anos	B4	1 870,50 €
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos		
26 anos		
27 anos	B5	2 088,50 €

TABELA K

Docentes do ensino artístico especializado não licenciados ou não profissionalizados

A vigorar a partir de 1 de setembro de 2026

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição atual
0 anos	K8	1 150,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos	K7	1 243,00 €
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos		
10 anos	K6	1 301,50 €
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos	K5	1 373,50 €
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos	K4	1 564,50 €
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos		
26 anos	K3	1 663,00 €
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos		
31 anos		

32 anos	K2	1 821,50 €
33 anos		
34 anos		
35 anos		
36 anos		
37 anos	K1	2 133,00 €

TABELA P

Docentes de atividades não incluídas no currículo obrigatório e outros docentes

A vigorar a partir de 1 de setembro de 2026

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição atual
0 anos	P8	1 073,50 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos	P7	1 105,50 €
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos		
10 anos	P6	1 136,50 €
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos	P5	1 189,50 €
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		

20 anos	P4	1 234,50 €
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos		
26 anos	P3	1 287,50 €
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos		
31 anos		
32 anos	P2	1 340,50 €
33 anos		
34 anos		
35 anos		
36 anos		
37 anos	P1	1 383,50 €

Texto consolidado

Artigo 1.º

Âmbito

1- A presente convenção é aplicável, em todo o território nacional, aos contratos de trabalho celebrados entre os estabelecimentos de ensino representados pelas associadas da Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e os trabalhadores sindicalizados ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- Esta convenção abrange 600 (seiscentos) empregadores e 25 224 (vinte e cinco mil duzentos e vinte e quatro) trabalhadores, bem como os trabalhadores que a ela adiram.

3- Entende-se por estabelecimento de ensino os estabelecimentos de ensino particular e cooperativo e as escolas profissionais tal como definidos nos Decreto-Lei n.º 152/2013, de 4 de novembro, e Decreto-Lei n.º 92/2014, de 20 de junho, respetivamente.

4- As disposições da presente convenção consideram-se sempre aplicáveis a trabalhadores de ambos os sexos.

Artigo 2.º

Âmbito temporal

1- A presente convenção entra em vigor em 1 de setembro de 2026 e vigorará pelo prazo de um ano e, salvo denúncia, renova-se sucessivamente por igual período.

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

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

4- No caso de haver denúncia, a convenção mantém-se em regime de sobre vigência durante o período em que decorra a negociação ou no máximo durante 12 meses.

5- Decorrido o período referido no número anterior, o CCT mantém-se em vigor durante 30 dias após qualquer das partes comunicar ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte que o processo de negociação terminou sem acordo, após o que caduca, à exceção das matérias referidas no número seguinte.

6- Salvo se houver nova convenção e esta dispuser em sentido contrário, manter-se-ão em vigor as seguintes matérias da presente convenção:

a) Direitos e deveres das partes;

b) Retribuição dos trabalhadores;

c) Duração máxima dos períodos normais de trabalho diário e semanal;

e) Categorias e enquadramento profissionais.

Artigo 3.º

Deveres do empregador

São deveres do empregador:

a) Cumprir, na íntegra, a presente convenção 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;

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

f) Proporcionar aos seus trabalhadores boas condições de saúde 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 profissional do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;

i) Proporcionar, sem prejuízo do normal funcionamento do estabelecimento, 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 e segurança no trabalho aplicáveis.

Artigo 4.º

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as obrigações emergentes desta convenção;

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

c) Acompanhar, com interesse, os que ingressam na profissão;

d) 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;

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

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

g) Zelar pela preservação e uso adequado das instalações e equipamentos;

h) 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;

i) Participar empenhadamente nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas;

j) 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;

l) Gerir o processo de ensino/aprendizagem no âmbito dos programas definidos e das diretivas emanadas da direção pedagógica e contribuir para a construção desse processo nos domínios didáticos e pedagógicos, colaborando na elaboração e aperfeiçoamento dos programas, bem como nos procedimentos de acompanhamento e avaliação dos alunos;

m) Aceitar a nomeação para serviço de exames;

n) Acompanhar, a título de assistência pedagógica, os seus alunos em exames oficiais;

o) Assistir a quaisquer reuniões escolares marcadas pela direcção da escola;

p) Aceitar o desempenho de funções em estruturas de apoio educativo, bem como tarefas relacionadas com a organização da atividade escolar;

q) Por sua iniciativa ou quando solicitado desenvolver trabalhos e participar em ações tendentes à constante atualização académica no sentido da contínua melhoria das suas capacidades, competências e performances técnicas, académicas e educativas, e da permanente reflexão na busca de soluções inovadoras para motivar e avaliar os alunos e conduzi-los a níveis de excelência;

r) Contribuir para a integração e relacionamento da escola no meio, como elemento ativo e interveniente, designadamente nos domínios cultural e artístico;

s) Empenhar-se na obtenção do seu reconhecimento como representantes da escola e dos seus propósitos educativos em todos os momentos da sua atividade, interna e externamente;

t) Abster-se de, sem a anuência da direção pedagógica, aconselhar ou, por qualquer forma, dar parecer favorável aos alunos relativamente à hipótese de uma eventual transferência da escola;

u) Cumprir o regulamento interno do estabelecimento de ensino, nomeadamente quanto à proteção de dados pessoais dos alunos, encarregados de educação e demais membros da comunidade educativa.

Artigo 5.º

Garantias dos trabalhadores

É vedado à entidade patronal:

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

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

c) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada;

d) Impedir a eficaz atuação dos delegados sindicais, membros das comissões de trabalhadores ou membros da direção sindical 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;

e) Impedir a presença, no estabelecimento, dos trabalhadores, delegados e dirigentes sindicais investidos de funções sindicais em reuniões de cuja realização haja sido previamente avisada;

f) Baixar a categoria profissional aos seus trabalhadores;

g) Forçar qualquer trabalhador a cometer atos contrários à sua deontologia profissional;

h) Faltar ao pagamento pontual das remunerações, na forma devida;

i) Lesar os interesses patrimoniais do trabalhador;

j) Ofender a honra e dignidade do trabalhador;

l) 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;

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

Artigo 6.º

Formação contínua

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- Os planos de formação contínua têm de abranger, em cada ano, um mínimo de 30 % do total dos trabalhadores efetivos da empresa.

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido no número um se a formação não for assegurada pela empresa, mediante comunicação prévia mínima de 20 dias, podendo ainda acumular esses créditos pelo período de três anos.

4- 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.

Artigo 7.º

Período experimental

1- A admissão dos trabalhadores considera-se feita a título experimental pelos períodos e nos termos previstos na lei.

2- Para estes efeitos, considera-se que os trabalhadores com funções pedagógicas exercem um cargo de elevado grau de responsabilidade e especial confiança pelo que o seu período experimental é de 180 dias.

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

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

5- Não se aplica o disposto nos números anteriores, entendendo-se que a admissão é em contrato de trabalho por tempo indeterminado, quando o trabalhador seja admitido por iniciativa do empregador, 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.

Artigo 8.º

Contrato a termo

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

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

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

a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;

b) Atividade do trabalhador e correspondente retribuição;

c) Local e período normal de trabalho;

d) Data de início do trabalho;

e) Indicação do termo estipulado e do respetivo motivo justificativo;

f) Datas de celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respetiva cessação.

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

a) Em que a estipulação de termo tenha por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo;

b) Celebrado fora dos casos em que é admissível por lei a celebração de contrato a termo;

c) Em que falte a redução a escrito, a identificação ou a assinatura das partes, ou, simultaneamente, as datas de celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam ou sejam insuficientes as referências ao termo e ao motivo justificativo;

d) Celebrado em violação das normas previstas para a sucessão de contratos de trabalho a termo.

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

a) Aquele cuja renovação tenha sido feita em violação das normas relativas à renovação de contrato de trabalho a termo certo;

b) Aquele em que seja excedido o prazo de duração ou o número de renovações máximas permitidas por lei;

c) O celebrado a termo incerto, quando o trabalhador permaneça em atividade após a data de caducidade indicada na comunicação do empregador ou, na falta desta, decorridos 15 dias após a verificação do termo.

Artigo 9.º

Contrato a tempo parcial

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

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

a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;

b) Indicação do período normal de trabalho diário e semanal, com referência comparativa a trabalho a tempo completo.

Artigo 10.º

Comissão de serviço

1- Pode ser exercido em comissão de serviço cargo de administração ou equivalente, de direção ou chefia diretamente dependente da administração ou de diretor-geral ou equivalente, funções de secretariado pessoal de titular de qualquer desses cargos, ou outras funções cuja natureza também suponha especial relação de confiança em relação a titular daqueles cargos, designadamente os cargos de coordenação pedagógica.

2- Pode exercer cargo ou funções em comissão de serviço um trabalhador da empresa ou outro admitido para o efeito.

3- O contrato para exercício de cargo ou funções em comissão de serviço está sujeito a forma escrita e deve conter:

a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;

b) Indicação do cargo ou funções a desempenhar, com menção expressa do regime de comissão de serviço;

c) No caso de trabalhador da empresa, a atividade que exerce, bem como, sendo diversa, a que vai exercer após cessar a comissão;

d) No caso de trabalhador admitido em regime de comissão de serviço que se preveja permanecer na empresa, a atividade que vai exercer após cessar a comissão.

Artigo 11.º

Categorias profissionais

1- Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção são classificados, segundo as funções efetivamente desempenhadas, nas categorias profissionais constantes do anexo II.

2- Os docentes são remunerados pelas tabelas A, K e P do anexo III, consoante o caso.

3- Os formadores que lecionam no ensino profissional com habilitação profissional para a docência no grupo disciplinar da área de formação que lecionam, com exceção dos formadores do ensino profissional artístico, são classificados na tabela A, os restantes são classificados na tabela B do anexo III.

4- Os docentes contratados para lecionar em diversas modalidades de oferta podem ser remunerados pelas horas letivas em cada modalidade e a tabela correspondente a cada uma.

Artigo 12.º

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, pelo tempo de serviço e pela avaliação de desempenho.

2- Para efeitos da presente convenção aplicam-se as regras e os critérios de avaliação do desempenho previsto no anexo I.

3- Sempre que for aplicado o regulamento de avaliação do desempenho, a progressão fica dependente dos resultados na avaliação nos exatos termos definidos nesse regulamento.

4- Na falta de avaliação de desempenho por motivos imputáveis à entidade empregadora, considera-se como bom o serviço prestado pelo trabalhador no cumprimento dos seus deveres profissionais.

5- 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.

6- Para efeitos de acesso e progressão nos vários níveis de vencimento conta-se o tempo de serviço prestado anteriormente no mesmo estabelecimento de ensino ou em estabelecimento de ensino pertencente à mesma entidade patronal.

7- Salvo acordo em contrário expresso no contrato individual de trabalho, excluindo ou aumentando, o tempo de serviço prestado noutros estabelecimentos de ensino não superior público, particular e cooperativo ou escola profissional, releva 0,5 anos por cada ano completo de serviço, para efeitos de integração no nível remuneratório, exceto no caso de trabalhadores sindicalizados num dos sindicatos contratantes da presente convenção, em que este tempo de serviço que releva a 100 %.

8- A progressão nos diferentes níveis remuneratórios 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.

9- A carreira docente na tabela A tem um condicionamento na passagem do nível 3 para o nível 2, apenas sendo obrigatória a progressão de docentes até que se encontre totalmente preenchida, no conjunto dos níveis A0, A1 e A2, a percentagem de 20 % do total de docentes, com um mínimo de 1.

10- Em caso de igualdade de condições de acesso ao nível A2 (tempo de serviço ao dia) e não possam progredir todos devido ao condicionamento, o primeiro critério de desempate será a antiguidade no estabelecimento de ensino e o segundo a idade do docente.

11- Para os docentes do ensino profissional e formadores classificados na tabela A existe um condicionamento na passagem do nível A4 para o A3, apenas sendo obrigatória a progressão de docentes e formadores até que se encontre totalmente preenchida, no conjunto dos níveis A0, A1, A2 e A3, a percentagem de 15 % do total de docentes e formadores, com um mínimo de 1.

12- Após a entrada em vigor da presente convenção, só releva para contagem de tempo de serviço, o trabalho prestado pelo trabalhador durante o tempo em que a sua relação laboral estiver subordinada à presente convenção, incluindo para efeitos do estabelecido nos números 6 e 7 do presente artigo.

Artigo 13.º

Reclassificação na carreira docente

1- A aquisição de grau superior ou profissionalização que de acordo com a presente convenção, determine uma reclassificação na carreira docente produz efeitos a partir do mês seguinte à data da entrega do documento que o comprove.

2- Os docentes que, nos termos do número anterior, forem reclassificados, são enquadrados na tabela para que transitam, no nível com salário imediatamente superior ao do nível de origem, iniciando então a contagem de tempo de serviço a partir do nível em que forem reclassificados.

Artigo 14.º

Contagem de tempo de serviço

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

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

3- Para efeitos do disposto no número 2, considera-se horário incompleto aquele que seja inferior a 80 % do horário completo a não ser que o horário seja incompleto por motivo imputável ao trabalhador.

4- No caso dos docentes do ensino artístico especializado com horário incompleto por motivo que não lhes seja imputável, o tempo de serviço prestado em simultâneo noutros estabelecimentos do ensino artístico especializado e que tenha sido devidamente autorizado pelo estabelecimento de ensino, é contabilizado para efeitos de contagem de tempo de serviço para progressão no estabelecimento de ensino na pendência da relação laboral.

Artigo 15.º

Docentes em acumulação

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

Artigo 16.º

Período normal de trabalho semanal

1- O período normal de trabalho semanal é de 35 horas semanais para os docentes.

2- O período normal de trabalho dos docentes integra uma componente letiva e uma componente não letiva.

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

4- A garantia assegurada no número anterior poderá ser reduzida quanto aos professores com número de horas de trabalho letivo semanal superior aos mínimos dos períodos normais definidos no artigo 18.º, mas o período normal de trabalho letivo semanal não poderá ser inferior a este limite, salvo quando o docente tiver sido contratado a tempo parcial.

5- O docente contratado a tempo parcial pode passar a contrato a tempo completo, ou o inverso, a título definitivo ou por período determinado mediante acordo escrito.

6- 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 com o acordo do docente ser o contrato convertido em contrato a tempo parcial enquanto se mantiver o facto que deu origem à diminuição.

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

8- Na falta do acordo previsto no número 6, se houver lugar à aplicação do disposto no Código do Trabalho quanto a cessação do contrato, a entidade empregadora poderá proceder a nova contratação para o horário inferior por ser considerado um diferente posto de trabalho.

Artigo 17.º

Componente letiva

1- A componente letiva do horário do docente corresponde ao número de horas lecionadas e abrange todo o trabalho com a turma ou grupo de alunos durante o período de lecionação da disciplina ou área ou componente de formação.

2- A componente letiva do período normal de trabalho semanal dos docentes é de 22 horas semanais no 2.º e 3.º ciclos do ensino básico, ensino secundário e ensino especial e 25 horas na educação pré-escolar e no 1.º ciclo do ensino básico e para outros trabalhadores com funções docentes.

3- O horário letivo dos docentes é organizado 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 aplicável.

4- Para o exercício das funções de direção de turma ou coordenação e curso, e ainda, outras funções de coordenação técnica e pedagógica são atribuídas duas horas semanais a repartir, de igual forma, pela componente letiva e não letiva de estabelecimento.

5- As horas referidas no número anterior serão registadas no horário do docente.

6- A componente letiva dos docentes do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário referida no número 2 corresponde a 1100 minutos, podendo ter como limite máximo 1320 minutos.

7- Sem prejuízo do disposto no artigo 22.º, os intervalos entre aulas são contabilizados no horário letivo ou não letivo dos docentes.

8- Para efeitos do disposto no número anterior, quando a componente letiva for igual ou inferior a 1100 minutos, considera-se que os intervalos estão incluídos na componente letiva e quando a componente letiva for superior a 1100 minutos, até aos 1320 minutos, essa diferença deverá ser deduzida à componente não letiva de estabelecimento.

9- O horário letivo dos docentes com componente letiva de vinte e duas horas semanais não pode ser organizado em mais de vinte e quatro tempos semanais; salvo nos casos do ensino artístico especializado e do ensino profissional artístico.

10- A componente letiva dos docentes com horário incompleto será organizada proporcionalmente ao número total de horas correspondente à componente letiva de 22 horas semanais, tendo como limite máximo de aulas semanais o fixado no número anterior.

11- Por acordo das partes a componente letiva do período normal de trabalho dos docentes poderá ser elevada até 33 horas semanais, aplicando-se o disposto no número 4 do artigo 36.º

12- Relevam para o limite fixado no número anterior todas as horas letivas prestadas para a mesma entidade empregadora, ainda que em mais de um estabelecimento de ensino.

13- No caso da componente letiva, por acordo das partes nos termos do disposto no número 10 do presente artigo, ser superior a 22 horas, as horas letivas acima destas, até às 33, são deduzidas à componente não letiva individual e, se esgotadas estas, à componente não letiva de estabelecimento.

14- A componente letiva do período normal de trabalho dos docentes poderá corresponder a uma média anual, caso em que não poderá exceder as 30 horas letivas numa mesma semana, e desde que seja assegurada a retribuição mensal fixa correspondente à componente letiva contratada.

15- Sem prejuízo do disposto no número 11, no caso dos docentes que lecionem no ensino profissional, e para efeitos de cálculo da média anual nos termos do número 14, considera-se que um horário completo não pode exceder 880 horas anuais.

16- Trabalhadas as 880 horas letivas previstas no número anterior, não pode ser exigido ao docente horas de trabalho não letivas, por conta daquelas.

Artigo 18.º

Componente não letiva

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

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

3- O trabalho a nível individual compreende, designadamente:

a) Preparação de aulas;

b) Avaliação do processo ensino-aprendizagem;

c) Elaboração de estudos e de trabalhos de investigação de natureza pedagógica ou científico pedagógica de interesse para o estabelecimento de ensino, com o acordo da direção pedagógica;

d) Prática técnico-artística.

4- O trabalho de estabelecimento de ensino abrange a realização de quaisquer trabalhos ou atividades indicadas pelo estabelecimento de ensino com o objetivo de contribuir para a concretização do seu projeto educativo, tais como:

a) Atividades de coordenação ou articulação curricular entre docentes;

b) Atividades de apoio educativo e de reforço das aprendizagens a grupos de até 10 alunos;

c) Atividades de acompanhamento de alunos motivado pela ausência do respetivo docente ou de reforço das aprendizagens, por 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, congressos ou conferências que tenham a aprovação do estabelecimento de ensino;

g) Ações de formação e atualização aprovadas pela direção do estabelecimento de ensino ou aquelas que sejam consideradas relevantes para a condição socio profissional do docente;

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

i) Serviço de exames.

5- Deve ainda ser considerada componente não letiva de estabelecimento a deslocação dos docentes entre estabelecimentos de ensino pertencentes ao mesmo empregador.

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

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

8- Sem prejuízo do número seguinte o trabalho individual não poderá ser inferior a 54 % da componente não letiva.

9- A componente não letiva de estabelecimento poderá corresponder a uma média anual em termos a definir pelo órgão pedagógico do estabelecimento de ensino, desde que o período normal de trabalho semanal não ultrapasse as 35 horas.

Artigo 19.º

Docentes com trabalho a tempo parcial

1- No caso de docentes com trabalho a tempo parcial, as componentes letiva e não letiva são reduzidas proporcionalmente.

2- A retribuição é calculada nos termos do número 5 do artigo 36.º

3- A pedido do docente, o contrato poderá ser convertido em contrato a tempo parcial.

Artigo 20.º

Fixação do horário de trabalho

1- Compete à entidade patronal estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos da lei e da presente convenção.

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 25.º

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

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

6- A distribuição do serviço docente concretiza-se com a entrega de um horário semanal a cada docente no início do ano letivo, ou no início de uma atividade sempre que esta não seja coincidente com o início do ano letivo.

Artigo 21.º

Crédito de horas

1- No caso de visita de estudo, atividades artísticas, festivas ou culturais e atividades relacionadas com a componente prática dos cursos profissionais que tenham que ser desenvolvidas em regime pós-laboral, o período normal de trabalho pode ser aumentado até duas horas diárias e cinco 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, salvo situações imprevistas, deve comunicar ao trabalhador com a antecedência mínima de 10 dias 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 do empregador, 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.

Artigo 22.º

Intervalos de descanso

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

2- No caso dos 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 60 minutos nem superiores a 120 minutos.

3- O previsto nos números anteriores poderá ser alterado mediante acordo expresso do trabalhador.

Artigo 23.º

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 compatíveis com o horário.

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.

Artigo 24.º

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.

Artigo 25.º

Descanso semanal

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

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

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

Artigo 25.º-A

Direito a desligar

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

Artigo 26.º

Férias - Princípios gerais

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

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

3- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

4- A duração do período de férias é aumentada em mais dois dias úteis nas seguintes situações:

a) Trabalhadores com mais de cinquenta anos de idade e avaliação de desempenho mínima de quatro;

c) Trabalhadores com menos de cinquenta anos de idade e avaliação de desempenho de cinco.

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

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

7- 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.

Artigo 27.º

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.

Artigo 28.º

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 doença ou acidente, manterá o direito ao emprego, à categoria, à antiguidade e demais regalias que por esta convenção ou por iniciativa do empregador lhe estavam a ser atribuídas, mas cessam os direitos e deveres das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

Artigo 29.º

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 usufrui-lo até 30 de abril do ano civil subsequente.

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

Artigo 30.º

Feriados

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

Artigo 31.º

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.

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.

5- 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.

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

7- 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.

8- 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 de pessoal altamente qualificado não seja possível a substituição dos mesmos durante o período de licença, sem prejuízo sério para o funcionamento do estabelecimento de ensino.

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

Artigo 32.º

Licenças e dispensas por parentalidade

As licenças e dispensas por parentalidade regem-se pelo constante no Código do Trabalho.

Artigo 33.º

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- Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeitos do disposto no número anterior.

4- Relativamente aos trabalhadores docentes, com exceção dos educadores de infância e docentes do 1.º ciclo, 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.

5- Para efeitos do disposto no presente artigo, uma hora letiva corresponde a um tempo letivo, exceto no caso de tempos letivos superiores a uma hora, caso em que a falta 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.

7- É considerada falta a um dia de trabalho, 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.

10- A pedido do trabalhador, a entidade patronal poderá substituir os dias de faltas por férias.

Artigo 34.º

Efeitos das faltas justificadas

1- As faltas justificadas são as previstas na lei.

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

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

a) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador esteja abrangido por um regime de Segurança Social que cubra esta eventualidade, independentemente dos seus termos;

c) As faltas para assistência a membro do agregado familiar;

d) As que por lei sejam consideradas justificadas quando excedam 30 dias por ano;

e) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

4- Durante o período de 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- O trabalhador com filho portador de deficiência até aos 18 anos, ou que com ele viva em economia comum, pode faltar até 2 dias por ano letivo, seguidos ou interpolados, para acompanhamento deste.

6- 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 ou por via informática caso esse meio esteja implementado na escola.

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

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

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

10- O não cumprimento no disposto nos números 8 e 9 deste artigo torna as faltas injustificadas.

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

12- 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.

Artigo 35.º

Efeitos das faltas injustificadas

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

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

3- Na situação referida no número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos da perda de retribuição prevista no 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 quatro os docentes do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico, do ensino secundário e os 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.

Artigo 36.º

Retribuição

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

2- A retribuição deverá ser paga no último dia útil do mês a que respeite e ser de valor não inferior à remuneração mínima estabelecida no anexo ao presente contrato.

3- A retribuição mensal dos trabalhadores com funções docentes é a que consta do anexo ao presente contrato e corresponde à remuneração do seu período normal de trabalho semanal.

4- Quando a componente letiva 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- Quando a componente letiva for inferior a 22 horas, à retribuição mensal diminui-se o seguinte valor:

$(Rm / 22) * n$

em que:

Rm = Retribuição mensal;

n = Número de horas inferiores a 22.

Artigo 37.º

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)

Artigo 38.º

Remunerações do trabalho suplementar e descanso compensatório

O trabalho suplementar rege-se pelo disposto no Código do Trabalho.

Artigo 39.º

Retribuição do trabalho noturno

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

2- O acréscimo previsto no número anterior pode, com o acordo do trabalhador, ser substituído por redução equivalente do período normal de trabalho.

3- No caso da lecionação em cursos de horário noturno, pode a entidade empregadora optar, em vez de pagar o acréscimo previsto no número 1, efetuar uma redução de atribuição de horas letivas não inferior a 25 %.

Artigo 40.º

Deslocações entre polos

1- Salvo acordo em contrário, quando o trabalho for prestado em diversos polos ou estabelecimentos de ensino propriedade da entidade empregadora, o transporte entre polos ou estabelecimentos, quando superior a 12 quilómetros, será pago pelo excesso a partir do 8.º quilómetro.

2- Salvo acordo em contrário, as deslocações de casa para polo ou estabelecimento que não aquele onde o trabalhador exerce a sua atividade habitual, o aumento de distância percorrida será pago.

3- O pagamento das deslocações previstas nos números anteriores, quando efetuadas em veículo próprio do trabalhador, será efetuado ao valor de 0,40 € por quilómetro.

Artigo 41.º

Subsídios - Generalidades

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

Artigo 42.º

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 5,14 €, 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.

Artigo 43.º

Retribuição das férias

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

2- Aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção é devido um subsídio de férias de montante igual ao que receberia se estivesse em serviço efetivo.

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

4- 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.

Artigo 44.º

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.

Artigo 44.º-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 € para compensação de despesas adicionais que suportem 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 do 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.

Artigo 45.º

Trabalhadores-estudantes

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

Artigo 46.º

Subsídio de doença

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

Artigo 47.º

Invalidez

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

Artigo 48.º

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.

Artigo 49.º

Casos especiais de caducidade

1- O contrato caduca no termo da autorização provisória de lecionação ou similar concedida pelo Ministério da Educação 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.

Artigo 50.º

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.

Artigo 51.º

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 relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, do normal funcionamento do estabelecimento.

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

Artigo 52.º

Número de delegados sindicais

1- O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos no artigo 53.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 53.º

Artigo 53.º

Tempo para o exercício das funções sindicais

1- Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas não inferior a oito ou cinco mensais conforme se trate ou não de delegado que faça parte da comissão intersindical, respetivamente.

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

3- Os delegados sempre que pretendam exercer o direito previsto neste artigo deverão comunicá-lo à entidade patronal ou aos seus representantes, com antecedência de vinte e quatro horas, exceto em situações imprevistas.

4- O dirigente sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito não inferior a quatro dias por mês, ou de quarenta e oito dias acumulados por ano 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 no número 5, os trabalhadores deverão comunicá-lo à entidade patronal ou aos seus representantes, com a antecedência mínima de um dia.

Artigo 54.º

Direito de reunião nas instalações do estabelecimento

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

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.

Artigo 55.º

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.

Artigo 56.º

Atribuição de horário a dirigentes e a delegados sindicais

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

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

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

Artigo 57.º

Quotização sindical

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

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

3- A declaração referida no 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.

Artigo 58.º

Greve

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

Artigo 59.º

Constituição da comissão paritária

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.

Artigo 60.º

Competência da comissão paritária

Compete à comissão paritária:

a) Interpretar as disposições da presente convenção;

b) Integrar os casos omissos;

c) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões;

d) Deliberar sobre a alteração da sua composição sempre com respeito pelo princípio da paridade.

Artigo 61.º

Funcionamento da comissão paritária

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 da presente convenção 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.

Artigo 62.º

Transmissão e extinção do estabelecimento

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

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

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

4- A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que os 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 garantidas, 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.

Artigo 62.º-A

Psicólogos

1- Os psicólogos contratados pelos estabelecimentos de ensino particular e cooperativo são classificados na tabela T, os psicólogos contratados pelas escolas profissionais são classificados na tabela S.

2- O período normal de trabalho semanal para os psicólogos é de 40 horas.

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

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

5- 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.

6- O empregador, salvo situações imprevistas, deve comunicar ao trabalhador com a antecedência mínima de 10 dias a necessidade de prestação de trabalho.

7- 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.

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

Artigo 63.º

(...)

1- As tabelas salariais que constam do anexo 3 entram em vigor no dia 1 de setembro de 2026, com as seguintes exceções:

a) Os estabelecimentos do ensino particular e cooperativo com contrato de associação ou que ofereçam ensino profissional financiado, e as escolas profissionais, que podem aplicar apenas 50 % dos aumentos de vencimento previstos nas tabelas do anexo III em setembro de 2026 e 50 % em setembro de 2027;

b) Os estabelecimentos do ensino particular e cooperativo com contrato de patrocínio e as escolas profissionais artísticas que continuem a aplicar as tabelas em vigor em setembro de 2025, devem atribuir aos docentes um acréscimo de 4 dias ao período normal de férias.

2- No caso dos níveis A7 e A6, a aplicação da alínea *a)* do número 1 implica um aumento de 50,00 € em setembro de 2026 e o remanescente em setembro de 2027.

ANEXO I

Regulamento de Avaliação de Desempenho

Artigo 1.º

Âmbito

1- O presente Regulamento de Avaliação de Desempenho aplica-se a todos os docentes que se encontrem integrados na carreira.

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

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

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

5- Quando o estabelecimento de ensino desenvolver um modelo de avaliação do desempenho próprio, aprovado pelo conselho pedagógico ou órgão equivalente, ouvidos os docentes, esse modelo poderá substituir o constante do presente regulamento após comunicação do mesmo às partes contratantes do presente instrumento de regulamentação coletiva do trabalho.

Artigo 2.º

Princípios

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

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

Artigo 3.º

Âmbito temporal

A avaliação do desempenho dos docentes realiza-se, consoante seja definido pela direção pedagógica do estabelecimento de ensino, anualmente ou no final de cada nível salarial, e reporta-se ao tempo de serviço nele prestado que releve para efeitos de progressão na carreira.

Artigo 4.º

Objeto

1- São objeto de avaliação os seguintes domínios de competências do docente: *(i)* conhecimentos científicos e didáticos, *(ii)* promoção da aprendizagem, *(iii)* identificação e vivência do projeto educativo, *(iv)* avaliação, *(v)* trabalho de equipa e *(vi)* relação com os alunos e encarregados de educação.

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

3- Cada domínio é avaliado mediante a verificação dos indicadores constantes das grelhas de avaliação de desempenho anexas ao presente regulamento, que poderão ser adaptados em cada estabelecimento de ensino, pelos respetivos órgãos de gestão pedagógica, tendo por referência o seu projeto educativo, desde que previamente conhecidos pelos docentes.

Artigo 5.º

Resultado da avaliação

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

– A cada domínio é atribuída uma classificação numa escala de 1 a 5;

– É calculada a média das classificações obtidas no conjunto dos domínios;

– O valor da média é arredondado à unidade;

– Ao valor obtido é atribuído um nível de desempenho nos termos da seguinte escala: 1 e 2 = Nível de desempenho Insuficiente; 3 = Nível de desempenho Suficiente; 4 e 5 = Nível de desempenho Bom.

Artigo 6.º

Sujeitos

1- A avaliação de desempenho docente é da responsabilidade da direção pedagógica do respetivo estabelecimento de ensino.

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

3- Integram a comissão de avaliação o diretor pedagógico e dois docentes com funções de coordenação no estabelecimento de ensino, podendo também integrar a comissão personalidade de reconhecido mérito indicada pela direção pedagógica que, sempre que possível, deverá ser área científica do docente em avaliação.

4- Os elementos que integram a comissão de avaliação são avaliados pelo diretor pedagógico.

5- É da competência da entidade titular a ratificação da avaliação de desempenho com o resultado que lhe é proposto pela direção pedagógica.

Artigo 7.º

Procedimentos de avaliação

1- Nos primeiros trinta dias do 3.º período letivo do ano em avaliação ou do ano em que o docente completa o tempo de permanência no escalão de vencimento em que se encontra, consoante o âmbito temporal adotado nos termos do artigo 3.º, deve entregar à direção pedagógica do estabelecimento a sua autoavaliação, realizada nos termos do presente regulamento.

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

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

a) Planificações letivas;

b) Aulas ou outras atividades letivas orientadas pelo docente que tenham sido assistidas;

c) Entrevista(s) de reflexão sobre o desempenho profissional do docente;

d) Parecer dos responsáveis pedagógicos;

e) Formação realizada;

f) Assiduidade e pontualidade.

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

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

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

7- O relatório de avaliação com o resultado final do processo de avaliação deve ser comunicado ao docente no prazo de 5 dias após a decisão referida no número anterior.

8- Sempre que o resultado da avaliação difira significativamente do resultado da autoavaliação realizada pelo docente, deverá a direção pedagógica entregar o relatório de avaliação numa entrevista, com objetivos formativos.

Artigo 8.º

Efeitos da avaliação

1- O período em avaliação que tenha sido avaliado como Bom releva para progressão na carreira.

2- No escalão de ingresso na carreira, dado que o docente se encontra na fase inicial da sua vida profissional, releva para progressão na carreira o tempo de serviço cujo desempenho seja avaliado no mínimo como Suficiente.

Artigo 9.º

Recursos

1- Sempre que o docente obtenha uma classificação inferior a Bom na avaliação de desempenho, poderá recorrer da decisão nos termos do disposto nos números seguintes.

2- O procedimento de recurso inicia-se mediante notificação do docente à entidade patronal de que deseja uma arbitragem, indicando desde logo o seu árbitro e respetivos contactos e juntando as suas alegações de recurso.

3- As alegações deverão conter a indicação expressa dos parâmetros do relatório de avaliação com cuja classificação o docente discorda e respetivos fundamentos.

4- A notificação referida no número 2 deverá ser efetuada no prazo de 15 dias úteis após a notificação da decisão de não classificação do ano de serviço como bom e efetivo.

5- A entidade titular dispõe do prazo de 15 dias úteis para nomear o seu árbitro e contra-alegar, notificando o docente e o árbitro nomeado pelo mesmo da identificação e contactos do seu árbitro e das suas contra-alegações.

6- No prazo de 5 dias úteis após a notificação referida no número anterior, os dois árbitros reúnem-se para escolher um terceiro árbitro.

7- Os árbitros desenvolvem as diligências que entenderem necessárias para preparar a decisão, sem formalidades especiais, tendo de a proferir e notificar às partes no prazo de 20 dias úteis, salvo motivo relevante que os árbitros deverão invocar e descrever na sua decisão.

8- Qualquer das partes poderá recorrer da decisão da arbitragem para os tribunais nos termos gerais de direito.

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

Artigo 10.º

Questões finais e transitórias

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

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

A

Escala

1- Inadequado	Muito pouco desenvolvido. Os aspetos fundamentais da competência não são demonstrados. Para atingir o nível adequado necessita, em elevado grau, de formação em aspetos básicos, treino prático e acompanhamento.
2- Pouco Adequado	Alguns aspetos fundamentais da competência não são demonstrados de modo consistente. Para atingir o nível adequado necessita de formação específica, treino prático e acompanhamento.
3- Adequado	Desenvolvido. Corresponde, em termos globais, às exigências da competência. Genericamente, os indicadores da competência são demonstrados, com algumas exceções, nalguns aspetos secundários. Necessita de treino prático e acompanhamento complementares.
4- Muito Adequado	Muito desenvolvido. Corresponde aos indicadores da competência, com raríssimas exceções, nalguns aspetos secundários.
5- Excelente	Plenamente desenvolvido. Corresponde, sem exceção, às exigências da competência, ocasionalmente ultrapassa-as.

Grelhas de avaliação de desempenho

Domínios	Indicadores
1- Conhecimentos científicos e didáticos	Evidencia conhecimento dos conteúdos programáticos da sua disciplina.
	Explica com clareza os conteúdos do seu domínio científico.
	Utiliza, apropriadamente as tecnologias da informação e da comunicação para melhorar o ensino/aprendizagem.
	Demonstra manter-se atualizado em termos científicos e didáticos.
2- Promoção da aprendizagem	Motiva os alunos para a melhoria das aprendizagens.
	Apoia os alunos no desenvolvimento e utilização de formas de analisar criticamente a informação.
	Manifesta expectativas aspiracionais sobre as possibilidades de aprendizagem e desenvolvimento de todos os alunos.
	Usa estratégias diversificadas para fazer face a diferentes ritmos de aprendizagem dos alunos.
	Gere o tempo letivo de forma a cumprir os objetivos propostos.
	Planifica de acordo com o seu grupo disciplinar/projeto da escola.
3- Identificação e vivência do projeto educativo	Segue as linhas orientadoras do projeto educativo e usa a metodologia preconizada.
	Estimula a aquisição, pelos alunos, dos valores propostos no projeto educativo da escola.
	O seu discurso e ação são um exemplo de coerência com a visão da escola.
4- Avaliação	Alinha as estratégias e técnicas de avaliação com os objetivos de aprendizagem e práticas da escola.
	Informa regularmente os alunos sobre o seu progresso.
	Integra a auto-avaliação como estratégia reguladora da aprendizagem do aluno.
	Utiliza técnicas de avaliação diversificadas.
5- Trabalho de equipa	Trabalha cooperativamente com os colegas para resolver questões relacionadas com alunos, as aulas e a escola.
	Toma a iniciativa de organizar atividades na escola.
	Participa nas atividades na escola.
	Mantem o diretor de turma informado sobre o progresso dos alunos.
	Partilha a aquisição de novos conhecimentos e práticas com os colegas.
6- Relação com os alunos e encarregados de educação	Demonstra preocupação e respeito para com os alunos, mantendo interações positivas.
	Promove um ambiente disciplinado e tem capacidade para lidar com comportamentos inadequados dos alunos.
	[Educador e professor titular de turma] Demonstra preocupação e respeito para com os encarregados de educação, mantendo interações positivas e alinhadas com o projeto educativo da escola.
7- Liderança e gestão	Elabora planos, documentados, para as principais atividades.
	Envolve a equipa e suscita a sua adesão à visão da escola.
	Monitoriza e avalia a ação da sua equipa.
	Recolhe sugestões e propõe à equipa temas concretos para inovação.
	Favorece a autonomia dos colaboradores.
	Supervisiona em grau adequado.
	Reconhece e apoia as boas práticas.

ANEXO II

Definição de profissões 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 em estabelecimento de ensino particular e cooperativo ou escola profissional.

Formador - É o trabalhador que exerce a actividade docente maioritariamente na área técnica do currículo do ensino profissional.

ANEXO III

Tabelas salariais

TABELA A

Docentes profissionalizados com grau superior e formadores do ensino profissional com habilitação profissional para a docência no grupo disciplinar da área de formação que lecionam

A vigorar a partir de 1 de setembro de 2026

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	A8	1 475,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos	A7	1 622,50 €
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos		
10 anos	A6	1 729,50 €
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		

15 anos	A5	1 972,50 €
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos	A4	2 169,00 €
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos		
26 anos	A3	2 316,00 €
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos		
31 anos		
32 anos	A2	2 610,00 €
33 anos		
34 anos		
35 anos		
36 anos		
37 anos	A1	2 815,00 €
38 anos		
39 anos		
40 anos	A0	3 218,00 €

TABELA B

Formadores no ensino profissional não classificados na tabela A

A vigorar a partir de 1 de setembro de 2026

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	B1	1 313,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos		
6 anos		
7 anos	B2	1 479,00 €
8 anos		
9 anos		
10 anos		
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos	B3	1 677,00 €
15 anos		
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos		
21 anos	B4	1 870,50 €
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos		
26 anos		
27 anos	B5	2 088,50 €

TABELA K

Docentes do ensino artístico especializado não licenciados ou não profissionalizados

A vigorar a partir de 1 de setembro de 2026

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição atual
0 anos	K8	1 150,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos	K7	1 243,00 €
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos		
10 anos	K6	1 301,50 €
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos	K5	1 373,50 €
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos	K4	1 564,50 €
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos		
26 anos	K3	1 663,00 €
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos		
31 anos		

32 anos	K2	1 821,50 €
33 anos		
34 anos		
35 anos		
36 anos		
37 anos	K1	2 133,00 €

TABELA P

Docentes de atividades não incluídas no currículo obrigatório e outros docentes

A vigorar a partir de 1 de setembro de 2026

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição atual
0 anos	P8	1 073,50 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos	P7	1 105,50 €
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos		
10 anos	P6	1 136,50 €
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos	P5	1 189,50 €
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		

20 anos	P4	1 234,50 €
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos		
26 anos	P3	1 287,50 €
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos		
31 anos		
32 anos	P2	1 340,50 €
33 anos		
34 anos		
35 anos		
36 anos		
37 anos	P1	1 383,50 €

Depositado a 26 de outubro de 2026, a fl. 156 do livro n.º 13, com o n.º 241/2026, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.