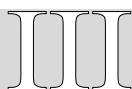




# JORNAL OFICIAL

Terça-feira, 14 de junho de 2022



Série

Número 9

## RELAÇÕES DE TRABALHO

### Sumário

SECRETARIA REGIONAL DE INCLUSÃO SOCIAL E CIDADANIA

**Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva**

**Regulamentação do Trabalho**

**Despachos:**

...

**Portarias de Condições de Trabalho:**

...

**Portarias de Extensão:**

Portaria de Extensão n.º 17/2022 - Portaria de Extensão do Contrato Coletivo de Trabalho entre a ASSICOM - Associação da Indústria - Associação da Construção - Região Autónoma da Madeira e o STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira - Revisão da Tabela Salarial. .... 3

Portaria de Extensão n.º 18/2022 - Portaria de Extensão do CCT entre a ASSICOM - Associação da Indústria, Associação da Construção, Região Autónoma da Madeira e o SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira - Revisão da Tabela Salarial. .... 4

Portaria de Extensão n.º 19/2022 - Portaria de Extensão do Contrato Coletivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçarias, Têxteis e Artesanato da R.A.M. - Para as Atividades de Confeções de Vestuário, Alfaiatarias, Lavandarias e Tinturarias da Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial e outra. .... 5

Portaria de Extensão n.º 20/2022 - Portaria de Extensão do Contrato Coletivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçarias, Têxteis e Artesanato da Região Autónoma da Madeira - Para a Indústria de Fabrico de Calçado, Bolsas de Mão, Marroquinaria, Malas de Viagem, Correaria, Limpeza e Pintura de Calçado na Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial e Outra. ....	6
Portaria de Extensão n.º 21/2022 - Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras. ....	7
Portaria de Extensão n.º 22/2022 - Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outro - Alteração salarial e outra. ....	8
Portaria de Extensão n.º 23/2022 - Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a APROSE - Associação Nacional de Agentes e corretores de Seguros e o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS) e outro -Alteração salarial e outras. ....	9
Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Acordo coletivo de Trabalho celebrado entre a Insular Produtos Alimentares, SA. e a Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal. - Revisão Global. ....	10
Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado. ....	11
Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Acordo coletivo entre a Lusitânia - Companhia de Seguros, SA e outra e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA - Alteração salarial e outras. ....	12
Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Acordo coletivo entre a Lusitânia - companhia de seguros, S.A e outra e o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS) e outro - Alteração salarial e outras. ....	14
<b>Convenções Coletivas de Trabalho:</b>	
Acordo coletivo de Trabalho celebrado entre a Insular Produtos Alimentares, SA. e a Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Revisão Global. ....	15
Contrato coletivo entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado. ....	45
Acordo coletivo entre a Lusitânia - Companhia de Seguros, SA e outra e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA - Alteração salarial e outras. ....	92
Acordo coletivo entre a Lusitânia - Companhia de seguros, S.A e outra e o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS) e outro - Alteração salarial e outra. ....	96
<b>Organizações do Trabalho:</b>	
<b>Representantes dos Trabalhadores para a Segurança e a Saúde no Trabalho</b>	
<b>Convocatória:</b>	
SAIPEM (Portugal) Comércio Marítimo, S.U., Lda. ....	100

**SECRETARIA REGIONAL DE INCLUSÃO  
SOCIAL E CIDADANIA**

Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva

**Regulamentação do Trabalho****Despachos:**

...

---

**Portarias de Condições de Trabalho:**

...

---

**Portarias de Extensão:****Portaria de Extensão n.º 17/2022****Portaria de Extensão do Contrato Coletivo de Trabalho entre a ASSICOM - Associação da Indústria - Associação da Construção - Região Autónoma da Madeira e o STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira - Revisão da Tabela Salarial.**

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 7 de 10 de maio de 2022, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao setor e tendo em vista o objetivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

Cumprido o disposto no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, mediante a publicação do competente Projeto no JORAM, n.º 7, III Série, de 10 de maio de 2022, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados;

Ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, do art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro que aprova o Código do Trabalho, nos termos previstos no art.º 514.º e do n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho e bem assim nos termos do disposto no art.º 8 do Decreto Legislativo Regional, n.º 21/2009/M de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional da Inclusão Social e Cidadania, o seguinte:

**Artigo 1.º**

1 - As disposições constantes do Contrato Coletivo de Trabalho entre a ASSICOM - Associação da Indústria - Associação da Construção - Região Autónoma da Madeira e o STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira - Revisão da Tabela Salarial, publicado no JORAM, III Série, n.º 7, de 10 de maio de 2022, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a atividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não na associação sindical signatária.

- b) aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

2 - A presente Portaria de Extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em associações sindicais não signatárias do contrato coletivo ora estendido, e que sejam parte outorgante em convenções coletivas vigentes, com o mesmo âmbito de aplicação.

- 3 - Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

#### **Artigo 2.º**

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto à tabela salarial desde 1 de janeiro de 2022.

Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania, aos 14 de junho de 2022. - A Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade.

---

### **Portaria de Extensão n.º 18/2022**

#### **Portaria de Extensão do CCT entre a ASSICOM - Associação da Indústria, Associação da Construção, Região Autónoma da Madeira e o SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira - Revisão da Tabela Salarial.**

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 7 de 10 de maio de 2022, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao setor e tendo em vista o objetivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

Cumprido o disposto no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, mediante a publicação do competente Projeto no JORAM, n.º 7, III Série, de 10 de maio de 2022, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados;

Assim, nos termos previstos no art.º 514.º e no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, e ao abrigo do disposto na alínea a) e c) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, do art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, e bem assim do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional, n.º 21/2009/M de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania, o seguinte.

#### **Artigo 1.º**

1 - As disposições constantes do CCT entre a ASSICOM - Associação da Indústria, Associação da Construção, Região Autónoma da Madeira e o SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira - Revisão da Tabela Salarial, publicado no JORAM, III Série, n.º 7 de 10 de maio de 2022, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a atividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não na associação sindical signatária.
- b) aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

2 - A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em associações sindicais não signatárias do contrato coletivo ora estendido, e que sejam parte outorgante em convenções coletivas vigentes, com o mesmo âmbito de aplicação.

3 - Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

#### **Artigo 2.º**

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto à tabela salarial desde 1 de janeiro de 2022.

Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania, aos 14 de junho de 2022. - A Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade.

---

### **Portaria de Extensão n.º 19/2022**

#### **Portaria de Extensão do Contrato Coletivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçarias, Têxteis e Artesanato da R.A.M. - Para as Atividades de Confeções de Vestuário, Alfaiatarias, Lavandarias e Tinturarias da Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial e outra.**

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 7 de 10 de maio de 2022, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao setor e tendo em vista o objetivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

Cumprido o disposto no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, mediante a publicação do competente Projeto no JORAM, n.º 6, III Série, de 18 de março de 2019, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados;

Ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, do art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro que aprova o Código do Trabalho, nos termos previstos no art.º 514.º e do n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho e bem assim nos termos do disposto no art.º 8 do Decreto Legislativo Regional, n.º 21/2009/M de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional da Inclusão Social e Cidadania, o seguinte:

#### **Artigo 1.º**

1 - As disposições constantes do Contrato Coletivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçarias, Têxteis e Artesanato da R.A.M. - Para as Atividades de Confeções de Vestuário, Alfaiatarias, Lavandarias e Tinturarias da Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial e outra, publicado no JORAM, III Série, n.º 7, de 10 de maio de 2022, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) empregadores outorgantes, que prossigam a atividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não na associação sindical signatária.
- b) aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

2 - A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em associações sindicais não signatárias do contrato coletivo ora estendido, e que sejam parte outorgante em convenções coletivas vigentes, com o mesmo âmbito de aplicação.

3 - Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

#### **Artigo 2.º**

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto à tabela salarial e subsídio de refeição desde 1 de janeiro de 2022.

Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania, aos 14 de junho de 2022. - A Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade.

---

### **Portaria de Extensão n.º 20/2022**

**Portaria de Extensão do Contrato Coletivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçarias, Têxteis e Artesanato da Região Autónoma da Madeira - Para a Indústria de Fabrico de Calçado, Bolsas de Mão, Marroquinaria, Malas de Viagem, Correaria, Limpeza e Pintura de Calçado na Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial e Outra.**

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 7 de 10 de maio de 2022, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao setor e tendo em vista o objetivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

Cumprido o disposto no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, mediante a publicação do competente Projeto no JORAM, n.º 7, III Série, de 10 de maio de 2022, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados;

Ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, do art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro que aprova o Código do Trabalho, nos termos previstos no art.º 514.º e do n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho e bem assim nos termos do disposto no art.º 8 do Decreto Legislativo Regional, n.º 21/2009/M de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional da Inclusão Social e Cidadania, seguinte:

#### **Artigo 1.º**

1 - As disposições constantes do Contrato Coletivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçarias, Têxteis e Artesanato da Região Autónoma da Madeira - Para a Indústria de Fabrico de Calçado, Bolsas de Mão, Marroquinaria, Malas de Viagem, Correaria, Limpeza e Pintura de Calçado na Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial e Outra, publicado no JORAM, III Série, n.º 7 de 10 de maio de 2022, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a atividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não na associação sindical signatária.

- b) aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

2 - A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em associações sindicais não signatárias do contrato coletivo ora estendido, e que sejam parte outorgante em convenções coletivas vigentes, com o mesmo âmbito de aplicação.

3 - Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

#### **Artigo 2.º**

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto à tabela salarial e subsídio de refeição desde 1 de janeiro de 2022.

Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania, aos 14 de junho de 2022. - A Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade.

---

### **Portaria de Extensão n.º 21/2022**

**Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras.**

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 7, de 10 de maio de 2022, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao setor e tendo em vista o objetivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

Cumprido o disposto no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, mediante a publicação do competente Projeto no JORAM, n.º 7, III Série, de 10 de maio de 2022, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados;

Assim, nos termos previstos no art.º 514.º e no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, e ao abrigo do disposto na alínea a) e c) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, do art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, e bem assim do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional, n.º 21/2009/M de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania, o seguinte:

#### **Artigo 1.º**

1 - As disposições constantes do Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras, publicado no JORAM, III Série, n.º 7, de 10 de maio de 2022, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a atividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não na associação sindical signatária.

- b) aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

2 - A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em associações sindicais não signatárias do contrato coletivo ora estendido, e que sejam parte outorgante em convenções coletivas vigentes, com o mesmo âmbito de aplicação.

3 - Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

#### **Artigo 2.º**

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária a partir de 1 de janeiro de 2022.

Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania, aos 14 de junho de 2022. - A Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade.

---

### **Portaria de Extensão n.º 22/2022**

#### **Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outro - Alteração salarial e outra.**

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 7, de 10 de maio de 2022, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao setor e tendo em vista o objetivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

Cumprido o disposto no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, mediante a publicação do competente Projeto no JORAM, n.º 7, III Série, de 28 de abril de 2020, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados;

Assim, nos termos previstos no art.º 514.º e no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, e ao abrigo do disposto na alínea a) e c) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, do art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, e bem assim do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional, n.º 21/2009/M de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania, o seguinte:

#### **Artigo 1.º**

1 - As disposições constantes do Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outro - Alteração salarial e outra, publicado no JORAM, III Série, n.º 7, de 10 de maio de 2022, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a atividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não nas associações sindicais signatárias.
- b) aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais signatárias, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.



2 - A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em associações sindicais não signatárias do contrato coletivo ora estendido, e que sejam parte outorgante em convenções coletivas vigentes, com o mesmo âmbito de aplicação.

3 - Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

#### **Artigo 2.º**

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos nos mesmos termos previstos no Contrato coletivo, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania, aos 14 de junho de 2022. - A Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade.

---

### **Portaria de Extensão n.º 23/2022**

#### **Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a APROSE - Associação Nacional de Agentes e corretores de Seguros e o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS) e outro -Alteração salarial e outras.**

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 7, de 10 de maio de 2022, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao setor e tendo em vista o objetivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

Cumprido o disposto no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, mediante a publicação do competente Projeto no JORAM, n.º 7, III Série, de 10 de maio de 2022, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados;

Ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, do art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro que aprova o Código do Trabalho, e nos termos previstos no art.º 514.º e do n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho e bem assim nos termos do disposto no art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional, n.º 21/2009/M de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania, o seguinte:

#### **Artigo 1.º**

1 - As disposições constantes do Contrato coletivo entre a APROSE - Associação Nacional de Agentes e corretores de Seguros e o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS) e outro -Alteração salarial e outras, publicado no JORAM, III Série, n.º 7, de 10 de maio de 2022, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a atividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não nas associações sindicais signatárias.
- b) aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais signatárias, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

2 - A presente Extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em associações sindicais não signatárias do contrato coletivo ora estendido e, que sejam parte outorgante em convenções coletivas vigentes, com o mesmo âmbito de aplicação.

3 - Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

#### **Artigo 2.º**

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto à tabela salarial e subsídio de refeição nos mesmos termos previstos na cláusula 3.ª do contrato coletivo, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania, aos 14 de junho de 2022. - A Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade.

---

#### **Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Acordo coletivo de Trabalho celebrado entre a Insular Produtos Alimentares, SA. e a Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Revisão Global.**

Nos termos e para os efeitos dos números 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e tendo presente o disposto nos números 1 a 3 do art.º 11.º da referida Lei, torna-se público ser intenção da Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania, proceder à emissão de uma Portaria de Extensão do Acordo coletivo de Trabalho celebrado entre a Insular Produtos Alimentares, SA. e a Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal. - Revisão Global, publicado neste JORAM.

Nos termos legais, podem os interessados, nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto. Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou coletivas, que possam ser, ainda que indiretamente, afetadas pela emissão da referida Portaria de Extensão.

Assim para os devidos efeitos se publica o projeto de portaria e a respetiva nota justificativa:

#### **Nota Justificativa**

No JORAM, III Série, n.º 9, de 14 de junho de 2022, é publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que a convenção abrange apenas as relações de trabalho entre a entidade empregadora e os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao setor e tendo em vista o objetivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

PROJETO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO CELEBRADO ENTRE A INSULAR PRODUTOS ALIMENTARES, SA. E A FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DE AGRICULTURA, ALIMENTAÇÃO, BEBIDAS, HOTELARIA E TURISMO DE PORTUGAL - REVISÃO GLOBAL.

Nos termos previstos no art.º 514.º e no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, e ao abrigo do disposto na alínea a) e c) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, do art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, e bem assim do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional, n.º 21/2009/M de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania, o seguinte:

**Artigo 1.º**

As disposições constantes do Acordo coletivo de Trabalho celebrado entre a Insular Produtos Alimentares, SA. e a Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal. - Revisão Global, publicado no JORAM, III Série, n.º 9, de 14 de junho de 2022, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre a mesma entidade empregadora e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas, não representados pela associação sindical outorgante.
- b) Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

**Artigo 2.º**

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto à Tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária e aumento mínimo, com retroativos desde 1 de janeiro de 2022.

Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania, aos 14 de junho de 2022. - A Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade.

---

**Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

Nos termos e para os efeitos dos artigos 516.º n.º 2 do Código do Trabalho, e 99.º do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania, a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado, publicado no BTE, n.º 17 de 08 de maio de 2022, e transcrito neste Jornal Oficial.

A emissão de portaria de extensão, com âmbito limitado ao território da Região Autónoma da Madeira, efetua-se ao abrigo do disposto no n.º 2 do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, alíneas a) a d) do art.º 1.º do Decreto Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), art.º 514.º e n.º 1 do art.º 516.º do Código do Trabalho.

Nos termos do n.º 3 do art.º 516.º do Código do Trabalho, podem os interessados, nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto. Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou coletivas, que possam ser, ainda que indiretamente, afetadas pela emissão da referida Portaria de Extensão.

Assim para os devidos efeitos se publica o projeto de portaria e a respetiva nota justificativa:

**Nota Justificativa**

No Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 17 de 08 de maio de 2022, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe que é transcrita neste JORAM.

Considerando que a referida convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, estabelecidas entre entidades empregadoras não filiadas na associação de empregadores outorgante que prosseguem a atividade económica abrangida e trabalhadores, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção coletiva de trabalho, não representados pelas associações sindicais outorgantes;

Tendo em consideração os elementos disponíveis relativos ao setor e atendendo a que a extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor de atividade;

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no do instrumento de regulamentação coletiva a que se refere, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão da alteração do contrato coletivo de trabalho;

Considerando que a convenção regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

PROJETO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO CONTRATO COLETIVO ENTRE A CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO (CNEF) E A FNE - FEDERAÇÃO NACIONAL DA EDUCAÇÃO E OUTROS - ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS E TEXTO CONSOLIDADO.

Ao abrigo do disposto no n.º 1 do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, nas alíneas a) a d) do art.º 1.º do Decreto Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), art.º 514.º e n.º 1 do art.º 516.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania, o seguinte:

#### **Artigo 1.º**

As disposições constantes do Contrato coletivo entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado, publicado no BTE, n.º 17 de 8 de maio de 2022, e transcrito neste JORAM, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados nas associações de empregadores outorgantes, que prossigam a atividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não nas associações sindicais signatárias.
- b) aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais signatárias, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes.

2 - A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em associações sindicais não signatárias do contrato coletivo ora estendido, e que sejam parte outorgante em convenções coletivas vigentes, com o mesmo âmbito de aplicação.

3 - Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

#### **Artigo 2.º**

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos nos mesmos termos previstos no Contrato coletivo, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania, aos 14 de junho de 2022. - A Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade.

---

#### **Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Acordo coletivo entre a Lusitânia - Companhia de Seguros, SA. e outra e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA - Alteração salarial e outras.**

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do art.º 516.º do Código do Trabalho, e 99.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional da Inclusão Social e Cidadania, a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do Acordo coletivo entre a Lusitânia - Companhia de Seguros, SA e outra e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA - Alteração salarial e outras, publicado no BTE, n.º 17 de 8 de maio de 2022, e transcrito neste Jornal Oficial.

A emissão de portaria de extensão, com âmbito limitado ao território da Região Autónoma da Madeira, efetua-se ao abrigo do disposto no n.º 2 do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, alíneas a) a d) do art.º 1.º do Decreto Lei 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), art.º 514.º e n.º 1 do art.º 516.º do Código do Trabalho.

Nos termos do n.º 3 do art.º 516.º do Código do Trabalho, podem os interessados, nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto. Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou coletivas, que possam ser, ainda que indiretamente, afetadas pela emissão da referida Portaria de Extensão.

Assim para os devidos efeitos se publica o projeto de portaria e a respetiva nota justificativa:

#### **Nota Justificativa**

No Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 17 de 8 de maio de 2022, foi publicada a alteração à Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe que é transcrita neste JORAM;

Considerando que a referida convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre as empresas outorgantes e os trabalhadores representados pelas associações Sindicais outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, estabelecidas entre as entidades empregadoras outorgantes e os trabalhadores ao serviço das mesmas, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção coletiva de trabalho, não representados pelas associações sindicais outorgantes;

Tendo em consideração os elementos disponíveis relativos ao setor e atendendo a que a extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor de atividade;

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no do instrumento de regulamentação coletiva a que se refere, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão à alteração do acordo coletivo de trabalho;

Considerando que a convenção regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

PROJETO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO ACORDO COLETIVO ENTRE A LUSITÂNIA - COMPANHIA DE SEGUROS, SA E OUTRA E O SINDICATO NACIONAL DOS PROFISSIONAIS DE SEGUROS E AFINS - SINAPSA - ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS

Ao abrigo do disposto no n.º 2 do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, alíneas a) a d) do art.º 1.º do Decreto Lei 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), art.º 514.º e n.º 1 do art.º 516.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional da Inclusão Social e Cidadania, o seguinte:

#### **Artigo 1.º**

1 - As disposições constantes do Acordo coletivo entre a Lusitânia - Companhia de Seguros, SA e outra e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA - Alteração salarial e outras, publicado no BTE, n.º 17 de 8 de maio de 2022, e transcrito neste JORAM, são estendidas na Região Autónoma da Madeira, às relações de trabalho estabelecidas entre as entidades empregadoras outorgantes, e os trabalhadores ao serviço das mesmas, das profissões e categorias profissionais previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 - Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

### **Artigo 2.º**

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos nos mesmos termos previstos no Acordo coletivo, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania, aos 14 de junho de 2022. - A Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade.

---

### **Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do acordo coletivo entre a Lusitânia - Companhia de Seguros, SA. e outra e o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS) e outro - Alteração salarial e outras.**

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do art.º 516.º do Código do Trabalho, e 99.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional da Inclusão Social e Cidadania, a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do projeto de portaria de extensão do acordo coletivo entre a Lusitânia - companhia de seguros, SA. e outra e o sindicato dos trabalhadores da atividade seguradora (STAS) e outro - alteração salarial e outras, publicado no BTE, n.º 14 de 15 de abril de 2022, e transcrito neste Jornal Oficial.

A emissão de portaria de extensão, com âmbito limitado ao território da Região Autónoma da Madeira, efetua-se ao abrigo do disposto no n.º 2 do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, alíneas a) a d) do art.º 1.º do Decreto Lei 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), art.º 514.º e n.º 1 do art.º 516.º do Código do Trabalho.

Nos termos do n.º 3 do art.º 516.º do Código do Trabalho, podem os interessados, nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto. Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou coletivas, que possam ser, ainda que indiretamente, afetadas pela emissão da referida Portaria de Extensão.

Assim para os devidos efeitos se publica o projeto de portaria e a respetiva nota justificativa:

### **Nota Justificativa**

No Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 14 de 15 de abril de 2022, foi publicada a alteração à Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe que é transcrita neste JORAM;

Considerando que a referida convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre as empresas outorgantes e os trabalhadores representados pelas associações Sindicais outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, estabelecidas entre as entidades empregadoras outorgantes e os trabalhadores ao serviço das mesmas, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção coletiva de trabalho, não representados pelas associações sindicais outorgantes;

Tendo em consideração os elementos disponíveis relativos ao setor e atendendo a que a extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor de atividade;

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no do instrumento de regulamentação coletiva a que se refere, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão à alteração do acordo coletivo de trabalho;

Considerando que a convenção regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

PROJETO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO ACORDO COLETIVO ENTRE A LUSITÂNIA - COMPANHIA DE SEGUROS, SA E OUTRA E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DA ACTIVIDADE SEGURADORA (STAS) E OUTRO - ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS.

Ao abrigo do disposto no n.º 2 do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, alíneas a) a d) do art.º 1.º do Decreto Lei 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), art.º 514.º e n.º 1 do art.º 516.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional da Inclusão Social e Cidadania, o seguinte:

#### **Artigo 1.º**

1 - As disposições constantes do acordo coletivo entre a Lusitânia - Companhia de Seguros, S.A. e outra e o sindicato dos trabalhadores da atividade seguradora (STAS) e outro - alteração salarial e outras publicado no BTE, n.º 14 de 15 de abril de 2022, e transcrito neste JORAM, são estendidas na Região Autónoma da Madeira, às relações de trabalho estabelecidas entre as entidades empregadoras outorgantes, e os trabalhadores ao serviço das mesmas, das profissões e categorias profissionais previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 - Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

#### **Artigo 2.º**

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos nos mesmos termos previstos no Acordo coletivo, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania, aos de junho de 2022. - A Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade.

---

### **Convenções Coletivas de Trabalho:**

**Acordo Coletivo de Trabalho celebrado entre a Insular Produtos Alimentares, SA. e a Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Revisão Global.**

#### **CAPÍTULO I**

##### **Área, âmbito e vigência**

##### **Cláusula 1.ª**

##### **(Área e âmbito)**

1 - O presente Acordo coletivo de trabalho (ACT) aplica-se na área da Região Autónoma da Madeira e obriga, por um lado, as empresas outorgantes e, por outro lado, aos trabalhadores representados pela associação sindical outorgante ao serviço daquelas.

2 - O n.º de trabalhadores e empresas abrangidas pelo presente ACT é de 75 e de 2 respetivamente.

3 - O presente ACT é aplicável a todos os trabalhadores com as categorias profissionais previstas nos anexos I e II, e aos trabalhadores que a esta aderirem.

Cláusula 2.<sup>a</sup>**(Vigência)**

- 1 - O presente ACT entra em vigor após a sua publicação nos mesmos termos das leis.
- 2 - O prazo mínimo de vigência será de dois anos, com exceção da tabela salarial que terá a duração mínima de doze meses.
- 3 - Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará em vigor aquele que se pretende rever ou alterar.

Cláusula 3.<sup>a</sup>**(Denúncia)**

- 1 - O presente ACT não poderá ser denunciado sem que tenham decorrido vinte ou dez meses conforme se trate, respetivamente, do clausulado ou da tabela salarial.
- 2 - A parte que denunciar o ACT deverá, conjuntamente, enviar proposta dirigida à outra parte.
- 3 - A parte que receber a proposta de revisão tem o prazo de trinta dias para responder.
- 4 - Havendo ou não resposta, seguir-se-ão os termos ulteriores.

## CAPÍTULO II

**Disposições relativas ao livre exercício do direito sindical**Cláusula 4.<sup>a</sup>**(Princípio Geral)**

Nos termos da lei é vedada à entidade empregadora qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

## SECÇÃO I

**Do exercício da atividade sindical**Cláusula 5.<sup>a</sup>**(Direito à atividade sindical)**

- 1 - Nos termos da lei, os trabalhadores e o Sindicato têm o direito de desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e comissão sindical de empresa.
- 2 - A constituição, número, designação e distribuição dos delegados e da comissão sindical de empresa serão regulados nos termos da lei em vigor.

## SECÇÃO II

**Nomeação, competência e garantia**Cláusula 6.<sup>a</sup>**(Comunicação à empresa)**

- 1 - A Direção do Sindicato comunicará às entidades empregadoras a identificação dos delegados sindicais indicando os nomes dos respetivos membros, por meio de carta registada com aviso de receção, ou por correio eletrónico deste Sindicato, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.



2 - O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **(Conceitos fundamentais)**

Para efeitos deste capítulo entende-se por:

- 1 a) Dirigente Sindical - elemento dos corpos gerentes do sindicato e ainda dos corpos gerentes das uniões, federações e confederações de que o Sindicato seja filiado;
- 2 b) Delegado Sindical - o representante do sindicato na empresa;
- 3 c) Comissão Sindical da Empresa - organização dos delegados sindicais do mesmo Sindicato na empresa ou unidades de produção;
- 4 d) Comissão intersindical de empresa - organização dos delegados das comissões sindicais da empresa ou unidades de produção.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **(Competência dos órgãos sindicais)**

Em ordem à defesa dos direitos e interesse sócio - profissionais dos trabalhadores, as comissões ou delegados referidos na cláusula anterior, terão a competência definida na Constituição da República Portuguesa e nas leis.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **(Garantias dos trabalhadores com funções sindicais)**

1 - Os dirigentes sindicais, elementos da comissão sindical de empresa, delegados sindicais e ainda os trabalhadores com funções sindicais, tem direito de exercer as funções definidas na lei e nos precisos termos em que o for, sem que tal possa constituir entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, nem provocar despedimentos ou sanções, nem ser motivo para mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2 - O delegado sindical não pode ser transferido do local de trabalho sem autorização da direção do respetivo Sindicato, salvo havendo acordo do trabalhador.

3 - Os delegados sindicais têm direito de afixar, no interior da empresa em local apropriado para o efeito, reservado pela entidade empregadora, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **(Crédito de horas)**

1 - Os trabalhadores que sejam membros dos órgãos sociais do Sindicato, dispõem de um crédito de quatro dias por mês, para o desempenho das suas funções, mantendo o direito à remuneração.

2 - Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês. Tratando-se de delegado que faça parte da comissão sindical, tal crédito será de oito horas.

3 - Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores deve a entidade empregadora ser avisada pela Direção do Sindicato, por escrito, com a antecedência mínima de um dia e, no caso do n.º 1, com indicação das datas e o número de dias necessários.

4 - No caso de impossibilidade de cumprimento do disposto no número antecedente, a comunicação será feita nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

5 - As faltas dadas pelos membros da Direção do Sindicato para desempenho das suas funções consideram-se justificadas e contam para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efetivo.

Cláusula 11.<sup>a</sup>

**(Condições para o exercício das funções sindicais)**

1 - Nas empresas ou unidades de produção com cento e cinquenta ou mais trabalhadores, a entidade empregadora é obrigada a pôr à disposição do ou dos Delegados Sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 - Nas empresas ou unidades de produção com menos de cento e cinquenta trabalhadores, a entidade empregadora é obrigada a pôr à disposição do ou dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

3 - O delegado sindical e a comissão sindical poderão fiscalizar na sua empresa a execução do presente ACT, devendo todas as reclamações por presumível incumprimento ser apresentadas à Administração da mesma.

Cláusula 12.<sup>a</sup>

**(Formalidades)**

Todos os problemas tratados entre a comissão sindical de empresa ou delegados sindicais e a entidade empregadora e as respetivas propostas apresentadas por ambas as partes devem ser reduzidas a escrito.

CAPÍTULO III

SECÇÃO I

**Admissão e Carreira. Profissional**

Cláusula 13.<sup>a</sup>

**(Princípio Geral)**

1 - Só poderá ser admitido como trabalhador, o candidato que satisfaça as seguintes condições:

- a) Ter a idade mínima de 16 anos;
- b) Possuir a escolaridade mínima obrigatória.

2 - No ato de admissão, as empresas obrigam-se a dar conhecimento por escrito, ao trabalhador da categoria e ordenado que lhe são atribuídos. Caso não o faça, cabe à empresa a prova da categoria que diz ter atribuído ao trabalhador.

3 - As empresas só poderão contratar pessoal em regime de contrato a termo, nos termos das cláusulas 17<sup>a</sup>, 18<sup>a</sup> e 82<sup>a</sup>.

4 - Sempre que uma empresa admita um trabalhador com a categoria que vinha já possuindo noutras empresas do mesmo ramo, ser-lhe-á garantido o direito à antiguidade nela já adquirido, desde que o trabalhador dê conhecimento prévio por escrito, no ato de admissão, de que estava empregado, da sua categoria e antiguidade e faça a respetiva prova por declaração do Sindicato.

Cláusula 14.<sup>a</sup>

**(Condições de admissão)**

As entidades empregadoras têm liberdade no recrutamento do pessoal, sem prejuízo das condições estabelecidas neste contrato.

Cláusula 15.<sup>a</sup>**(Readmissão)**

1 - O despedimento por iniciativa do trabalhador, com ou sem justa causa, não poderá constituir, só por si, obstáculo a uma possível readmissão.

2 - A denúncia ou rescisão do contrato individual de trabalho implicará perda de antiguidade, na eventualidade de uma readmissão, se despedimento for por iniciativa do trabalhador e sem justa causa.

Cláusula 16.<sup>a</sup>**(Período Experimental)**

1 - A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental, que terá a duração máxima permitida por lei.

2 - O prazo definido no número anterior não se aplica nos cargos ou postos de trabalho em que, pela sua alta complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, só seja possível determinar a aptidão do trabalhador após um período maior de vigência do contrato.

3 - Aquele período maior de vigência do contrato não poderá exceder, no entanto, seis meses e deverá ser estabelecido, por escrito, entre ambas as partes.

4 - Durante o período experimental fixado e como fixado nos números anteriores, tanto o empregado como a entidade empregadora poderão dar o contrato por terminado, sem que haja lugar a aviso prévio à outra parte, nem necessidade de invocação de motivo de alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização de parte a parte.

5 - O empregado receberá no período experimental a remuneração ajustada, nunca inferior à prevista na tabela salarial e correspondente aos dias de trabalho efetivamente prestado.

6 - Decorrido o período experimental, o profissional passará a figurar no quadro de pessoal da empresa, contando-se a antiguidade desde a data da admissão.

7 - Não haverá período experimental quando a empresa e o trabalhador mencionarem, por escrito, no momento de admissão e ainda quando a empresa admita um trabalhador com a categoria que vinha já possuindo noutras empresas do mesmo ramo, sendo-lhe, neste caso, garantido o direito à antiguidade já nelas adquirido, com a condição de o trabalhador dar conhecimento prévio, por escrito, no ato de admissão, de que estava empregado, da sua categoria e antiguidade e faça a respetiva prova por declaração do sindicato.

Cláusula 17.<sup>a</sup>**(Admissão de trabalhadores a termo)**

1 - É permitida a admissão de trabalhadores a termo, nos termos da lei.

2 - A admissão nos termos referidos no número anterior, deverá constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, sendo o duplicado entregue ao trabalhador.

Cláusula 18.<sup>a</sup>**(Admissão para efeito de substituição)**

1 - A admissão de qualquer trabalhador para efeito de substituição temporária, entende-se sempre feita a termo, mas somente durante o período de ausência do trabalhador substituído e desde que esta circunstância conte de documento escrito.

2 - No caso de o trabalhador substituto continuar ao serviço por mais de quinze dias após o regresso daquele que substituiu, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data de admissão, mantendo-se a categoria e retribuição.

Cláusula 19.<sup>a</sup>**(Definição funcional de categorias)**

- 1 - As categorias profissionais abrangidas por este contrato são as que se enumeram e definem no anexo I.
- 2 - A atribuição da categoria ao trabalhador será feita de harmonia com as funções por ele efetivamente desempenhadas e as regras e definições estabelecidas neste contrato, tendo em vista o maior aproveitamento das aptidões e preparação do trabalhador e o aperfeiçoamento profissional a que têm direito, e ainda segundo o princípio: para igual trabalho, igual salário.
- 3 - Sempre que, pela complexidade das funções habitualmente exercidas pelo trabalhador, haja dúvidas sobre qual de duas ou mais categorias deve atribuir-se, optar-se-á pela que corresponder ao trabalho predominante.
- 4 - Da atribuição da categoria pode o trabalhador reclamar junto da entidade empregadora, através do representante da comissão sindical de empresa, ou do delegado sindical, e, na falta deste recorrer através do Sindicato, nos termos da cláusula seguinte.
- 5 - A atribuição da categoria efetuada pela entidade empregadora, nos termos do n.º s 3 e 4 desta cláusula, torna-se definitiva no prazo de trinta dias, após a comunicação ao trabalhador interessado, se este não recorrer dela para a Comissão a que se refere a cláusula seguinte.

Cláusula 20.<sup>a</sup>**(Novas categorias)**

- 1 - Sempre que não seja possível enquadrar em algumas das profissões definidas no anexo I as funções de um trabalhador, deverá ser criada uma comissão paritária do Sindicato e das empresas outorgantes, para se pronunciar, tendo em vista a criação de novas categorias profissionais.
- 2 - A comissão prevista no número anterior deverá ser nomeada no prazo máximo de dez dias após qualquer interessado ter apresentado à parte contrária um pedido para criação de novas categorias profissionais ou reclassificação.
- 3 - No exercício da competência que lhe é atribuída pelo n.º 1, deverá essa comissão determinar a equiparação da situação em apreço a alguma das profissões ou categorias já existentes para efeitos de retribuição mínima.
- 4 - Fica proibido às entidades empregadoras atribuírem às categorias previstas neste **ACT** designações diferentes das estabelecidas no anexo I, independentemente do previsto nesta cláusula.

## SECÇÃO II

**Aprendizagem**Cláusula 21.<sup>a</sup>**(Princípio Geral)**

- 1 - São aprendizes aqueles que tenham mais de 16 anos e menos de 18 anos, que ao mesmo tempo que trabalham, adquirem conhecimentos e a prática necessária para o desempenho de um posto de trabalho nas empresas.
- 2 - A entidade empregadora deverá dar aos aprendizes uma formação prática e teórica específica em centros de ensino apropriados, quando existam na Região.
- 3 - A categoria de aprendiz será apenas permitida:
  - a) Na indústria de moagem - preparador, condutor de máquinas de moagem, condutor de silos, ajudante de fiel de armazém e empacotador;

- b) Na indústria de alimentos compostos - adesão e mistura, operador de moinhos, granulador de concentrados, operador de melaçagem, empilhador e alimentador de silos;
- c) Na indústria de moagem de farinhas em rama de cereais e espoadas de milho e centeio – condutor de máquinas e empacotador;
- d) Na indústria de massas alimentícias - trabalhador (não qualificado), operador de máquinas de embalar e de serrar, ajudante de operador de máquinas de fabrico e operador máquinas de fabrico.

4 - Haverá um período tirocínio de seis meses para os trabalhadores com curso oficial ou particular adequado, superiormente reconhecido, com a remuneração de titular.

Cláusula 22.<sup>a</sup>

**(Profissões com aprendizagem)**

A aprendizagem nas categorias autorizadas, nos termos do n.º 3 da cláusula anterior, terá a duração máxima de um ano.

Cláusula 23.<sup>a</sup>

**(Quadro de densidades)**

1 - O número de aprendizes e auxiliares não poderá exceder 10% dos profissionais respetivos especializados, quer em cada secção, quer no total da empresa, com arredondamento por excesso.

2 - Para determinação do tempo de aprendizagem, contar-se-á o serviço prestado na mesma categoria a qualquer empresa do mesmo ramo.

3 - Para efeito do disposto do número anterior, as empresas são obrigadas a remeter ao Sindicato os elementos requisitados por este.

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**(Certificado de aprendizagem)**

Quando cessar o contrato de trabalho com um aprendiz, ser-lhe-á sempre passado pela entidade empregadora um certificado de aproveitamento, referente ao tempo de tirocínio que já possui, com a indicação da categoria em que se verificou.

**SECÇÃO II**

**Quadro do pessoal**

Cláusula 25.<sup>a</sup>

**(Competência)**

A organização do quadro do pessoal é da competência das entidades empregadoras, de acordo com as regras definidas neste ACT.

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**(Densidades)**

1 - São sempre obrigatórias as seguintes categorias profissionais para cada indústria:

**a) Indústria de moagem:**

Moleiro ou técnico de fabrico;

Ajudante de moleiro ou técnico de fabrico;

Outras categorias - Devem ser preenchidas de harmonia com as necessidades de cada empresa e segundo o grau de fabrico;

**b) Bolachas e Biscoitos:**

Mestre ou Técnico;

Ajudante de Mestre ou Técnico;

Operador de Linha de Fabrico;

Operador de Máquinas de Embalar;

Cilindrador de Massas;

Misturador de Massas;

Forneiro;

Ajudante de Cilindrador de Massas;

Ajudante de Forno;

Empacotador;

Auxiliares de Bolachas e Biscoitos;

Aprendiz.

Outras categorias - Devem ser preenchidas de harmonia com as necessidades de cada empresa, segundo o grau de fabrico.

2 - O quadro de densidade não é obrigatório para as empresas com sete ou menos trabalhadores nos ramos de alimentos compostos.

**Cláusula 27.<sup>a</sup>****(Prazos e elaboração do quadro)**

1 - A entidade empregadora elaborará o mapa do quadro de pessoal de acordo com a lei em vigor enviando-o no prazo e às entidades nela referidas.

2 - Logo após o envio, as entidades empregadoras afixarão, durante um prazo de 45 dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia do mapa referido no artigo anterior, podendo qualquer trabalhador, dentro deste prazo, comunicar, por escrito, as irregularidades detetadas aos serviços competentes do Governo da Região Autónoma da Madeira.

3 - O exemplar do mapa do quadro de pessoal referido no número anterior será mantido em arquivo pelas entidades empregadoras pelo prazo de cinco anos.

**Cláusula 28.<sup>a</sup>****(Constituição do Quadro)**

O mapa do pessoal será elaborado de acordo com os moldes previstos na Lei.

**Cláusula 29.<sup>a</sup>****(Promoção Interna)**

Sendo necessário preencher uma vaga criada no quadro de empresa, a entidade empregadora dará preferência, em igualdade de condições, aos seus empregados permanentes das categorias inferiores, a fim de proporcionar a sua promoção.

**CAPÍTULO IV****Direitos e Deveres das Partes****SECÇÃO I****Princípios gerais****Cláusula 30.<sup>a</sup>****(Deveres da entidade empregadora)****1 - São deveres da entidade empregadora:**

- a) Instalar os trabalhadores em boas condições de salubridade, higiene e iluminação dos locais de trabalho e observar os indispensáveis requisitos de segurança no trabalho;
- b) Tratar com respeito os seus colaboradores, e, sempre que lhes tiver de fazer alguma observação ou admoestação, fazê-la de forma a não ferir a sua dignidade;
- c) Permitir aos trabalhadores, nas condições estabelecidas neste contrato, a frequência de cursos de formação cultural ou profissional e de especialização;
- d) Facilitar o exercício de cargos em organismos sindicais ou instituições de previdência, nos termos da lei e deste ACT;
- e) Aceitar as deliberações dos órgãos emergentes deste ACT, quando tomadas dentro das respetivas atribuições, e fornecer-lhes todos os elementos relativamente ao cumprimento deste ACT, quando lhe sejam pedidos;
- f) Exigir dos trabalhadores com funções de chefia, a maior correção no tratamento dos seus subordinados;
- g) Enviar ao Sindicato o produto das quotizações sindicais, em numerário, cheque ou vale de correio, até ao dia 10 de cada mês, acompanhado dos mapas de quotização, que serão fornecidos pelo Sindicato;
- h) Cumprir integralmente as disposições deste ACT e as leis de trabalho vigentes;
- i) Facultar a consulta do processo individual, sempre que o trabalhador o solicite.

2 - As empresas ficam obrigadas, desde que do facto tenham conhecimento, a comunicar ao Sindicato outorgante, a nova residência dos trabalhadores já inscritos pela primeira vez.

**Cláusula 31.<sup>a</sup>****(Deveres do trabalhador)****São deveres dos trabalhadores:**

- a) Efetuar com eficiência e assiduidade os deveres inerentes à sua categoria profissional, nomeadamente, demonstrando interesse pela inovação dos métodos de trabalho;
- b) Tratar com respeito a entidade empregadora e os superiores hierárquicos, cumprindo as ordens e diretrizes emitidas dentro dos limites dos poderes da direção definidos neste ACT e na lei, em tudo o que não seja contrário aos seus direitos e garantias;
- c) Observar os regulamentos internos elaborados em conformidade com as disposições do presente ACT e da lei;
- d) Ter para com os restantes trabalhadores as atenções e respeito a que têm direito, prestando-lhes em matéria de serviço, os conselhos e ensinamentos que necessitam ou solicitem;
- e) Tratar com respeito todas as pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- f) Não divulgar informações referentes a métodos lícitos de organização de produção e comercialização, nem exercer, direta ou indiretamente, atividade concorrente com a da empresa, salvo autorização expressa desta;
- g) Zelar pelo estado e conservação da ferramenta e do material que lhes estiver confiado;
- h) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene, iluminação e segurança no trabalho;
- i) Cumprir integralmente as disposições deste ACT e as leis de trabalho vigentes.

Cláusula 32.<sup>a</sup>**(Garantias dos trabalhadores)**

1 - É proibido à entidade empregadora:

- a) Impedir, por qualquer forma, que o trabalhador invoque ou exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, sem justa causa, aplicar-lhe sanções ou criar-lhe mau ambiente de trabalho por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influenciar desfavoravelmente as condições de trabalho dele e dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição do trabalho por qualquer forma direta ou indireta, sem prejuízo do n.º 3 desta cláusula e dos casos previstos neste ACT;
- d) Baixar a categoria ou classe do trabalhador;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto nas cláusulas seguintes;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade empregadora ou por pessoa por ela indicada.
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores.
- h) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.
- i) Obrigar a trabalhadora, durante o período de gravidez e até três meses após o parto, a desempenhar tarefas que obriguem a longa permanência de pé ou de outras posições incómodas ou que impliquem grande esforço físico, trepidação, transporte, ou contacto com substâncias tóxicas, devendo esta ser transferida, a seu pedido, para serviços que não sejam prejudiciais ao seu estado e sem prejuízo da remuneração.

2 - A prática, pela entidade empregadora, de qualquer ato em contravenção do disposto no número anterior, considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador direito de o rescindir, cabendo-lhe a indemnização fixada na cláusula respetiva.

3 - Constitui violação das leis de trabalho, e como tal, será punida a prática dos atos previstos no número um desta cláusula, salvo quanto ao disposto nas alíneas c) e d) do n.º 1, se tiver havido concordância por escrito do trabalhador e do Sindicato.

## SECÇÃO II

**Transferência do local de trabalho**Cláusula 33.<sup>a</sup>**(Princípio Geral)**

Entende-se por transferência do local de trabalho toda e qualquer alteração do contrato que modifique o local habitual de trabalho, ainda que com melhoria imediata da retribuição.

Cláusula 34.<sup>a</sup>**(Transferência por mudança total ou parcial do estabelecimento)**

1 - A entidade empregadora pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, por motivo de total ou parcial mudança do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 - O trabalhador poderá rescindir o contrato com direito à indemnização prevista na cláusula respetiva, se essa transferência lhe causar sério prejuízo.

3 - Por prejuízo sério entende-se aquele que por forma importante e grave influa, de modo decisivo, nocivamente, na vida do trabalhador com desvantagens graves em bens de carácter patrimonial.

4 - Em caso de transferência do local de trabalho a título definitivo ou provisório, a entidade empregadora custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador e seu agregado familiar, diretamente impostos pela transferência.



5 - A faculdade de rescisão referida no n.º 2 mantém-se durante os dois meses subsequentes à transferência efetuada nos termos desta cláusula, desde que o trabalhador prove a existência de prejuízo sério, imprevisível, à data em que deu o seu acordo.

## CAPÍTULO V

### **Prestação de trabalho**

#### SECÇÃO I

### **Regime de Trabalho**

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### **(Princípio Geral)**

1 - A todos os profissionais é garantido o trabalho a tempo completo, enquanto durar o seu contrato de trabalho, salvo casos de força maior, nomeadamente a falta de matéria-prima e energia, devidamente reconhecidas pelas entidades competentes após consulta do Sindicato.

2 - Nos casos de força maior, previstos no número anterior, a manutenção das regalias a que os trabalhadores têm direito, deverá ser esclarecida pelas entidades competentes, ouvidas o Sindicato e as empresas.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### **(Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida)**

As empresas deverão facilitar o emprego aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, quer esta derive de idade, doença ou acidente, proporcionando-lhes a adequadas condições de trabalho e salário e promovendo ou auxiliando ações de formação e aperfeiçoamento profissional apropriados.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### **(Condições Especiais)**

A empresa é obrigada a fornecer ferramentas aos profissionais privativos das oficinas, e, pelo menos, um fato de trabalho por ano a todos os profissionais ficando estes como fiéis depositários deles.

#### SECÇÃO II

### **Horário de Trabalho**

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### **(Noção)**

Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e do termo normal diário bem assim como os intervalos de descanso.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### **(Fixação do horário de trabalho)**

1 - Dentro dos limites decorrentes da lei e do presente contrato, compete à entidade empregadora fixar o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço.

2 - É proibida a isenção do horário de trabalho, exceto para as categorias de moleiro ou técnico de fabrico nas indústrias de moagem, em que poderá ser concedida, ouvido o trabalhador e a Comissão Sindical ou o Sindicato.

3 - As comissões sindicais da empresa constituídas ou na sua falta o Delegado Sindical, devem ser consultadas sobre o que se refere ao estabelecimento e organização dos horários de trabalho.

**SECÇÃO III****Duração do Trabalho**Cláusula 40.<sup>a</sup>**(Período normal de trabalho)**

O período normal de trabalho não poderá exceder as 40 horas semanais e as 8 horas diárias, com dois dias de descanso semanal.

Cláusula 41.<sup>a</sup>**(Interrupção do período normal do trabalho)**

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

Cláusula 42.<sup>a</sup>**(Início da laboração e controle)**

1 - A hora adotada em todos os centros fabris é a oficial, e por ela se regularão as entradas, saídas e os intervalos de descanso dos trabalhadores.

2 - O trabalho deverá ser iniciado à hora precisa do começo de cada período de laboração.

3 - Ao trabalhador que, excepcionalmente, não marque o cartão de controle de entrada e saída, não poderá ser efetuado qualquer desconto na remuneração, desde que se comprove a sua presença no trabalho às horas exigidas.

Cláusula 43.<sup>a</sup>**(Trabalho por turnos)**

1 - Sempre que o período normal de laboração se inicie antes das 7 e termine depois das 20 horas, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos diferentes, fixos ou rotativos

2 - As empresas podem utilizar horários de trabalho em regime de turnos, que poderão ser diferentes para as diversas secções.

3 - A duração de trabalho de cada turno, fixo ou rotativo, não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho estabelecido neste contrato.

4 - Entende-se por trabalho por turnos rotativos aquele em que os trabalhadores mudam periodicamente de horário de trabalho.

5 - Os trabalhadores por turnos rotativos terão direito a uma interrupção de meia hora por dia no horário normal de trabalho, para efeito de refeição ou de descanso, sem prejuízo da continuidade de laboração.

6 - Os trabalhadores só poderão mudar de turno rotativo após o período de descanso semanal.

7 - As escalas de turno deverão ser fixadas com uma semana de antecedência, no mínimo.

Cláusula 44.<sup>a</sup>**(Adaptabilidade)**

1 - Não obstante o disposto na clausula 40.<sup>a</sup>, a duração normal de trabalho pode ser definida em termos médios, caso em que o período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao limite de 2 horas, sem que a duração de trabalho semanal exceda as 50 horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior. Em cada ano civil, o trabalhador não pode prestar mais de 180 horas de trabalho neste regime.

2 - No caso previsto no número 1, a duração média do período normal de trabalho semanal deve ser apurada por referência a períodos de 4 meses, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 - As horas de trabalho prestado neste regime, de acordo com o disposto nos números anteriores, serão compensadas com uma redução diária não superior a 2 horas ou, por acordo das partes, redução da semana de trabalho em dias completos ou em meios-dias, ou ainda, nos mesmos termos, aumento do período de férias, mas, neste caso, sem aumento do subsídio de férias. No início de cada período de referência, deve a entidade empregadora fixar a forma em que o trabalhador gozará a compensação.

4 - Chegado o termo do período de referência sem que tenha havido compensação de horas trabalhadas, o trabalhador tem direito ao pagamento das mesmas nos termos da cláusula 55<sup>a</sup>. Caso seja a entidade empregadora a credora de horas, não haverá lugar a qualquer tipo de compensação.

Ocorrendo a cessação do contrato de trabalho por qualquer forma, o crédito de horas existente será compensado através do seu pagamento pelo valor da retribuição horária normal, o qual será achado através da fórmula constante da cláusula 55<sup>a</sup>.

5 - A entidade empregadora comunicará ao trabalhador, por escrito com a antecedência mínima de 3 dias, os dias em que este deve cumprir o período normal de trabalho até 10 horas.

6 - Porém, o prazo de 3 dias pode ser reduzido ocorrendo motivo de força maior.

7 - Sempre que exista prejuízo sério para o trabalhador este será dispensado de prestar trabalho no regime de adaptabilidade, ou em determinado dia ou dias.

8 - O horário de trabalho do trabalhador será alterado em consequência do disposto nos números anteriores, passando a reger-se de acordo com registo adequado ao apuramento do balanço das horas de trabalho cumpridas por trabalhador neste regime. Este registo deverá ser mantido permanentemente atualizado.

9 - O regime de adaptabilidade não pode implicar a perda de quaisquer direitos que sejam atribuídos por regras fixadas, internamente, pela empresa.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **(Trabalho noturno)**

1 - Considera-se trabalho noturno o trabalho compreendido entre as vinte horas de um dia e as sete horas do dia seguinte.

2 - Os menores de 18 anos, admitidos após a entrada em vigor deste contrato só poderão trabalhar entre as seis e as vinte e quatro horas.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **(Trabalho suplementar)**

1 - Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal nos termos da cláusula 40.<sup>a</sup>

2 - Será concedido um período de descanso de quinze minutos, sem perda de retribuição, após o trabalhador haver completado cinco horas de trabalho suplementar consecutivo.

3 - Será garantido pela entidade empregadora o transporte do trabalhador para a sua residência, desde que este o exija, por estar impedido do utilizar o transporte normalmente utilizado, quando o trabalho suplementar se inicie ou termine entre as 20 e as 7 horas.

### CAPÍTULO VI

#### **Regulamentos Internos**

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **(Princípios gerais)**

1 - Dentro dos limites decorrentes deste ACT e das normas que o regem, compete à entidade empregadora fixar os termos em que deve ser prestado trabalho.

2 - As empresas poderão elaborar regulamentos internos, donde constem as normas de organização à disciplina do trabalho, conforme o estipulado nesta convenção.

3 - Os regulamentos internos carecem de prévia aprovação da comissão sindical ou do Sindicato e depois de obtida a concordância da maioria dos trabalhadores da empresa.

4 - Uma cópia do regulamento interno, uma vez aprovado, será enviada ao Sindicato.

5 - As empresas deverão dar publicidade ao conteúdo dos regulamentos internos, afixando-os nos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam, a todo o tempo, tomar deles inteiro conhecimento.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

### **(Princípios gerais)**

São matérias de regulamentação obrigatória, nos termos da cláusula anterior:

- a) Admissão;
- b) Organização de trabalho na empresa;
- c) Horários que se pratiquem;
- d) Regras a observar no trabalho;
- e) Regimes especiais de retribuição;
- f) Medidas tendentes a melhorar a produtividade;
- g) Estabelecimento das condições na compra de refeições, fardas, batas de trabalho ou tecidos, quando fornecidos pela empresa;
- h) Regime de aprendizagem;
- i) Questões de interesse no desenvolvimento das boas relações humanas dentro da empresa;
- j) Regime de faltas e sua justificação;
- l) Organização dos serviços de higiene e segurança;
- m) Penalidades;
- n) Trâmites do processo disciplinar.

## **CAPÍTULO VII**

### **Da retribuição**

Cláusula 49.<sup>a</sup>

### **(Princípio geral)**

1 - Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos do ACT e do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, regular e periodicamente, como contrapartida do trabalho, nomeadamente suplementos e subsídios.

2 - As remunerações mínimas mensais, a que todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito, são as constantes do Anexo II, de harmonia com a respetiva indústria.

3 - Para calcular o salário utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Salário /hora} = \text{Remuneração mensal} \times 12}{\text{Horas semanais} \times 52}$$

4 - Os trabalhadores que por força da tabela salarial, referida no Anexo II, não tenham qualquer aumento é-lhes garantido um aumento mínimo, correspondente a 50% do valor que for fixado para a tabela salarial em cada ano e, ainda, quando aquele não atinja o referido valor. Aplica-se o regime de retroatividade constante na cláusula 97.<sup>a</sup>.

Cláusula 50.<sup>a</sup>**(Remunerações durante a substituição)**

Sempre que o trabalhador substitua efetivamente outro que aufera remuneração mais elevada, tem direito, enquanto durar essa substituição, à diferença entre o seu salário e o auferido pelo trabalhador substituído, desde que essa substituição dure, pelo menos, um dia.

Cláusula 51.<sup>a</sup>**(Pagamento das retribuições)**

1 - O pagamento deve ser efetuado até ao último dia útil de trabalho do período a que respeita, salvo se este for feriado, sendo então pago no dia anterior, dentro do período normal de trabalho.

2 - A entidade empregadora garantirá a todo o trabalhador a remuneração completa do mês, salvo os casos previstos neste contrato.

3 - Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato são remunerados ao mês.

Cláusula 52.<sup>a</sup>**(Diuturnidades)**

1 - Os trabalhadores terão direito a uma diuturnidade de 9,65 euros por cada cinco anos de permanência ao serviço da mesma entidade empregadora, até ao limite de quatro diuturnidades.

2 - O prazo de cinco anos de permanência conta-se desde a data de ingresso do trabalhador ao serviço da mesma entidade empregadora.

3 - Considera-se, para todos os efeitos, que as diuturnidades agora estabelecidas substituem as previstas nos anteriores Instrumentos de Regulamentação Coletiva e que, porventura, tenham sido já atribuídas aos trabalhadores.

Cláusula 53.<sup>a</sup>**(Documento a entregar ao trabalhador)**

1 - No ato do pagamento da retribuição, a entidade empregadora deve entregar um documento donde conste a designação da empresa, o nome completo do trabalhador, categoria profissional, número de inscrição na Segurança Social, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas ao trabalho normal, extraordinário e noturno, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber e outros subsídios.

2 - Com o acordo do trabalhador, a entidade empregadora poderá efetuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito bancário à ordem do trabalhador, ou transferência bancária.

Cláusula 54.<sup>a</sup>**(Remuneração do Trabalho Noturno)**

1 - O trabalho noturno, tal como é definido no presente contrato, é remunerado com o acréscimo a que dá direito o trabalho equivalente durante o dia.

2 - Esse acréscimo é de 35% (trinta e cinco por cento).

Cláusula 55.<sup>a</sup>**(Remuneração do trabalho suplementar)**

O trabalho suplementar será pago:

- a) Com o aumento de 50% sobre a remuneração/hora nos dias normais de trabalho;
- b) Com o aumento de 100% em dias de descanso semanal, descanso complementar e feriados obrigatórios.

Cláusula 56.<sup>a</sup>**(Subsídio de Natal)**

- 1 - Todos os trabalhadores têm direito anualmente a um subsídio de Natal, correspondente a um mês de retribuição.
- 2 - O subsídio de Natal será pago até ao dia 15 do mês de dezembro e sobre o mesmo devem incidir todos os descontos legais, incluindo a quota sindical.
- 3 - Com referência ao ano de admissão e ao ano de cessação do contrato de trabalho, este subsídio será pago na proporção de tempo do trabalho prestado.

Cláusula 57.<sup>a</sup>**(Subsídio de Natal para os militares)**

- 1 - Os trabalhadores que ingressem ao serviço militar têm direito a receber, com a antecedência de 15 dias, referente ao dia de ingresso, o valor referente ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.
- 2 - Os trabalhadores que regressem do serviço militar terão direito ao valor referente ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

Cláusula 58.<sup>a</sup>**(Subsídio de alimentação)**

- 1 - Os trabalhadores abrangidos por este Acordo Coletivo de Trabalho, terão direito a um subsídio de alimentação no valor de 5,05 euros por cada dia de trabalho efetivo e nos dias de descanso compensatório, decorrente do regime da adaptabilidade, e será atualizado anualmente.
- 2 - O valor do subsídio de alimentação não será considerado para cálculo da retribuição de férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal (13.º mês).
- 3 - O subsídio previsto nesta cláusula pode ser pago mediante títulos de alimentação, tickets ou outras formas semelhantes de pagamento.
- 4 - Os dirigentes sindicais têm direito a receber da entidade empregadora subsídio de alimentação referente ao dia ou dias que forem necessários para desempenho de funções sindicais.

Cláusula 59.<sup>a</sup>**(Prémio de assiduidade)**

- 1 - Os trabalhadores têm direito a receber um prémio de assiduidade de 0,44 euros por cada dia de trabalho efetivo prestado.
- 2 - Serão contabilizadas para os efeitos previstos no número anterior as não comparências ao serviço desde que as mesmas, cumulativamente, sejam consideradas faltas justificadas e não determinem perda de retribuição.

3 - Qualquer não comparência injustificada ao trabalho, mesmo que parcial, durante um período normal de trabalho diário, implica a perda do prémio previsto no número um desta cláusula com relação a todos os dias do mês considerado.

4 - O prémio referido no número um desta cláusula não contará para efeitos do cálculo da retribuição horária, do subsídio de férias e, bem assim, do subsídio de Natal ou 13.º mês.

5 - O prémio de assiduidade estipulado será processado pelo valor mensal de 9,85 euros.

## CAPÍTULO VIII

### (Suspensão da prestação do trabalho)

#### SECÇÃO I

#### (Descanso Semanal e Feriados)

Cláusula 60.<sup>a</sup>

#### (Princípio Geral)

Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

Cláusula 61.<sup>a</sup>

#### (Feriados)

1 - São feriados obrigatórios, com direito a remuneração

1 de janeiro;  
Terça-Feira de Carnaval;  
Sexta Feira Santa;  
Domingo Páscoa  
25 de Abril;  
1 de maio;  
10 de Junho;  
Corpo de Deus;  
15 de agosto;  
5 de outubro;  
1 de novembro;  
1 de dezembro;  
8 de dezembro;  
25 de dezembro;  
26 de dezembro;  
O Feriado Regional;  
O Feriado Municipal.

2 - Entende-se por remuneração normal, a que o trabalhador auferiria se estivesse efetivamente ao serviço.

#### SECÇÃO II

#### Férias

Cláusula 62.<sup>a</sup>

#### (Aquisição do direito a férias)

1 - O trabalhador tem direito a um período de férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil, nos termos da lei.

2 - O direito a férias, bem como o direito ao respetivo subsídio, vence-se no dia 1 de janeiro do ano civil subsequente e não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço.

3 - O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

4 - Por acordo entre os trabalhadores e a entidade empregadora as férias podem ser marcadas entre 1 de fevereiro e 31 de dezembro, na falta de acordo, as férias serão gozadas entre 1 de maio e 31 de outubro nos termos da lei.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### **(Período de férias e subsídio de férias)**

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

2 - A duração das férias referidas no número anterior é aumentada em 3 dias úteis no caso de o trabalhador não ter faltas injustificadas, no ano a que, aquelas, se reportam.

3 - Na contagem dos períodos de férias não se incluem os Sábados, Domingos e Feriados e os referidos períodos não podem ser reduzidos por faltas justificadas.

4 - Além da retribuição correspondente ao período de férias, os trabalhadores terão ainda direito a um subsídio de férias igual ao salário correspondente ao período de férias a que tiverem direito.

5 - A retribuição dos trabalhadores durante as férias, bem como o respetivo subsídio, não pode ser inferior à que receberiam se estivessem efetivamente ao serviço e será paga antes do seu início.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### **(Fixação da época de férias)**

1 - Salvo as disposições em contrário constantes deste acordo, os períodos de férias dos trabalhadores, deverão ser marcadas até 15 de abril de cada ano, nos termos da Lei, devendo ser enviado à comissão sindical da empresa ou ao delegado sindical e ao Sindicato outorgante um mapa, com os períodos de férias de todos os trabalhadores, até à data acima referida.

2 - Aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, deverá ser concedida a faculdade de gozar férias simultaneamente, desde que o solicitem.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### **(Encerramento total ou parcial para férias)**

1 - As entidades patronais podem encerrar todas ou algumas das secções da empresa para efeito de férias mediante autorização da Secretaria Regional competente.

2 - Contudo, tal facto nunca poderá significar ou justificar a redução dos períodos de férias previstos neste contrato.

3 - Salvo as disposições em contrário constantes deste acordo, os períodos de encerramento serão comunicados aos trabalhadores, à Comissão Sindical da empresa e ou Delegado Sindical e ao Sindicato até 15 de abril e serão fixados, obrigatoriamente, entre 1 de julho e 30 de agosto.

4 - O trabalhador que, durante o encerramento da empresa, não tenha parcial ou totalmente direito a férias, terá direito à remuneração do período excedente, se não for necessário ao serviço.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### **(Proibição de interrupção de férias, interpolação)**

1 - É vedada à entidade empregadora a possibilidade de interromper as férias que o trabalhador esteja a gozar, salvo caso de força maior.

2 - As férias deverão ser gozadas seguidamente.



3 - Todavia, a entidade empregadora e o trabalhador podem acordar em que as férias sejam gozadas interpoladamente na parte excedente a metade do período a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 67.<sup>a</sup>

**(Exercício de outra atividade durante as férias)**

O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer atividade remunerada, salvo se já a viesse a exercer cumulativamente.

Cláusula 68.<sup>a</sup>

**(Doença no período de férias)**

As férias não podem coincidir com períodos de ausência do serviço por doença comprovada, parto ou acidente.

Cláusula 69.<sup>a</sup>

**(Acumulação de férias)**

As férias devem ser gozadas no ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de ou um ou mais anos, salvo o exposto na lei geral em contrário.

Cláusula 70.<sup>a</sup>

**(Serviço militar)**

1 - Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar serão concedidas férias e respetivo subsídio, tendo em atenção as seguintes regras:

- a) Sendo conhecida a data da incorporação, a entidade empregadora deve conceder a esses trabalhadores as férias e respetivo subsídio, vencidas no decurso desse ano.
- b) Ocorrendo a incorporação sem prévio conhecimento por parte da entidade empregadora, esta fica obrigada a pagar a esses trabalhadores a remuneração respeitante às férias, incluindo o subsídio de férias.

2 - Os trabalhadores no cumprimento do serviço militar durante todo o ano civil, não tem direito a férias remuneradas nem ao subsídio nesse ano.

3 - Os trabalhadores que regressem do cumprimento do serviço militar, têm direito a férias remuneradas e ao respetivo subsídio no ano civil em que retomarem as suas funções.

Cláusula 71.<sup>a</sup>

**(Violação do direito a férias)**

A entidade empregadora que não cumprir a obrigação de conceder férias e/ou respetivo subsídio, nos termos das cláusulas anteriores, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar e/ou o triplo do respetivo subsídio.

Cláusula 72.<sup>a</sup>

**(Férias - cessação do contrato)**

1 - Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito:

- a) A retribuição correspondente ao período de férias vencido e respetivo subsídio, salvo se o trabalhador já os tiver gozado.
- b) A retribuição correspondente ao período de férias e subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação.

2 - O disposto no número anterior aplica-se também nos casos de cessação do contrato por quaisquer motivos que determinem a legal reforma do trabalhador.

3 - O período de férias não gozadas, por motivo da cessação de contrato, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 73.<sup>a</sup>

**(Efeitos das faltas no direito a férias)**

1 - As faltas, justificadas ou injustificada, não tem qualquer efeito sobre o direito e a duração das férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 - Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção dum dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

SECÇÃO III

**FALTAS**

Cláusula 74.<sup>a</sup>

**(Definição de falta)**

1 - Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho que está obrigado.

2 - Nos casos de ausência durante período inferior ao dia de trabalho, os respetivos tempos serão adicionados contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

3 - As faltas cuja justificação seja aceite e autorizada, não prejudicam qualquer direito dos trabalhadores.

4 - Para efeitos de desconto de faltas, quanto a retribuições, aplica-se o disposto no número 3 da cláusula 49.<sup>a</sup>

Cláusula 75.<sup>a</sup>

**(Tipo de faltas)**

1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 - São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento até 15 dias seguidos.
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, nos termos da alínea g) da presente cláusula;
- c) As motivadas pela prática de atos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores, nos termos da lei;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) A prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade empregadora;
- g) Nos termos da alínea b) o trabalhador pode faltar justificadamente até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parentes ou afins no primeiro grau da linha reta e até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha reta ou segundo grau da linha colateral ou de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
- h) Durante as ausências necessárias para o trabalhador depor em qualquer tribunal;
- i) Prestação de provas para fins militares;
- j) As faltas dadas por bombeiros voluntários em serviço;
- l) As faltas dadas pelas mulheres até dois dias por mês com perda de remuneração;
- m) Por ocasião de nascimentos de filhos sem perda de remuneração, de acordo com o Código do Trabalho em vigor.

3 - As faltas justificadas previstas no número anterior não determinam perda de retribuição, com exceção da que a prevê.

Cláusula 76.<sup>a</sup>

**(Comunicação do motivo de faltas)**

O trabalhador informará a entidade empregadora, com a maior antecedência possível, dos dias em que tenciona não comparecer ao serviço, quando a falta for previsível; quando for imprevisível, providenciará para que a ocorrência da falta e o respetivo motivo sejam levados ao conhecimento daquela no dia útil seguinte.

Cláusula 77.<sup>a</sup>

**(Justificação de faltas)**

1 - As faltas devem ser justificadas em impresso próprio, fornecido pelas empresas, cujo duplicado será devolvido ao trabalhador, no prazo máximo de oito dias acompanhado da decisão da entidade empregadora.

2 - Findo o prazo referido no número anterior e perante a ausência de qualquer resposta da entidade empregadora, a falta considera-se, para todos os efeitos, justificada.

3 - A entidade empregadora poderá exigir prova da veracidade dos factos alegados.

4 - A alegação de falsos motivos como justificação de faltas ao trabalho, devidamente apreciada pela entidade empregadora, conjuntamente com a comissão sindical e com o Sindicato, dará lugar a processo disciplinar.

Cláusula 78.<sup>a</sup>

**(Consequência das faltas não justificadas)**

As faltas não justificadas serão descontadas na retribuição, antiguidade do trabalhador, férias e subsídio de férias, nos termos da lei, podendo constituir infração disciplinar, quando reiteradas.

Cláusula 79.<sup>a</sup>

**(Trabalhadores estudantes)**

1 - Aos trabalhadores estudantes serão concedidas as seguintes regalias, desde que os factos sejam devidamente comprovados:

- a) Poderão faltar, sempre que necessário, para prestar provas de exame ou outros equivalentes, nos estabelecimentos de ensino, sem perda de remuneração;
- b) Terão direito até dez dias, consecutivos ou não, para preparação dos exames ou doutras provas, com perda de remuneração;
- c) Poderão gozar férias interpoladamente, sempre que o requeiram;
- d) Na organização das escalas de férias ter-se-á em conta o desejo do trabalhador de aproveitar estas para a preparação de exames, sem prejuízo dos legítimos interesses dos demais trabalhadores.

2 - A entidade empregadora poderá exigir, em cada período escolar, documento comprovativo da frequência e assiduidade.

3 - A falta de apresentação dos documentos indicados no número anterior ou a verificação de falta de assiduidade às aulas determinarão a imediata perda dos benefícios concedidos, sempre que a entidade empregadora, ou a comissão sindical ou o delegado sindical, ou, na falta destes, o Sindicato assim o entenderem.

Cláusula 80.<sup>a</sup>

**(Desconto de retribuição)**

1 - As faltas justificadas não podem ser descontadas nas férias e subsídio de férias.

2 - O 13.º mês não poderá de forma alguma ser reduzido, salvo o disposto no número 2, da cláusula 57.<sup>a</sup>.

**CAPÍTULO IX****(Cessação do contrato de trabalho)**Cláusula 81.<sup>a</sup>**(Causas de cessação)**

O contrato de trabalho cessa nos casos e pela forma prevista nas leis do trabalho.

Cláusula 82.<sup>a</sup>**(Contratos a termo)**

1 - Os contratos a termo obedecerão ao estipulado na lei em vigor.

2 - Caso não sejam cumpridos aqueles requisitos ou ainda alterados ou violado que seja o fim constante do contrato este será havido como contrato sem termo para todos os efeitos constantes deste ACT.

3 - Os trabalhadores ligados à entidade empregadora por contrato de trabalho, nos termos desta cláusula e ainda os trabalhadores eventuais terão direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de serviço prestado na empresa, bem como ao respetivo subsídio.

Cláusula 83.<sup>a</sup>**(Falência da entidade empregadora)**

1 - A declaração judicial da falência da entidade empregadora não faz caducar os contratos de trabalho.

2 - O administrador da falência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo, se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

Cláusula 84.<sup>a</sup>**(Certificado por cessação do contrato)**

1 - Ao cessar o contrato de trabalho, e se qual for o motivo por que ele cesse, a entidade patronal tem de passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual ele esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou.

2 - O certificado não pode ter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente queridas pelo trabalhador.

**CAPÍTULO X****(Disciplina)**Cláusula 85.<sup>a</sup>**(Infração disciplinar)**

Considera-se infração disciplinar qualquer Ação ou omissão dolosa ou culposa praticada pelos trabalhadores, com violação dos seus deveres previstos no presente acordo coletivo ou na lei geral.

Cláusula 86.<sup>a</sup>**(Exercício da Ação disciplinar)**

1 - A infração disciplinar prescreve no prazo legalmente fixado, a contar do momento que for cometida.

2 - O procedimento disciplinar deve iniciar-se no prazo legalmente estabelecido àquele em que a infração foi conhecida.

Cláusula 87.<sup>a</sup>

**(Suspensão do trabalhador)**

1 - Após ser decidida a abertura do processo disciplinar, pode a empresa suspender, sem perda de direitos, o trabalhador até à conclusão do processo, se a sua presença no local de trabalho for considerada inconveniente.

2 - A comissão sindical da empresa ou delegado sindical serão avisados, por escrito, da suspensão do trabalhador.

Cláusula 88.<sup>a</sup>

**(Sanções disciplinares)**

1 - As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples ou mera admoestação verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

2 - A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder por cada infração doze dias, e em cada ano civil o total de trinta dias.

3 - Sobre as retribuições perdidas em consequência da alínea c) do número 1, incidirão apenas as contribuições obrigatórias para a Segurança Social.

Cláusula 89.<sup>a</sup>

**(Despedimento - processo disciplinar)**

Tudo quanto respeita a despedimento e sua tramitação, regular-se-á pela lei em vigor à data da prática dos atos ou factos que o determinam.

Cláusula 90.<sup>a</sup>

**(Recursos)**

1 - Das sanções aplicadas poderá o trabalhador recorrer nos tempos previstos na lei.

2 - No caso do despedimento ilícito o valor para cálculo de indemnização é o correspondente a 1 mês de retribuição por cada ano de antiguidade.

Cláusula 91.<sup>a</sup>

**(Registo de sanções)**

1 - A entidade empregadora deve manter devidamente atualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes e ao trabalhador, sempre que o requeiram, o registo de sanções disciplinares, escriturado por forma a poder ser facilmente verificado.

2 - O delegado sindical ou, na falta deste, o Sindicato, possui competência para fiscalizar o cumprimento do disposto no número anterior.

**CAPÍTULO XI**

**(Disposições finais e transitórias)**

Cláusula 92.<sup>a</sup>

**(Segurança social)**

1 - As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para a Segurança Social nos termos previsto na lei e nas disposições regulamentares aplicáveis.

2 - Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo coletivo de trabalho têm direito a um subsídio complementar de doença de vinte por cento com relação à tabela em vigor.

Cláusula 93.<sup>a</sup>

**(Enquadramento em níveis de qualificação)**

As profissões e categorias profissionais constantes do Anexo I do presente contrato são enquadradas em níveis de qualificação de acordo com o Anexo III.

Cláusula 94.<sup>a</sup>

**(Manutenção das regalias adquiridas)**

1 - O presente contrato não prejudica direitos e regalias já adquiridos desde que umas e outras se reportem a matérias não contempladas no presente contrato e não sejam contrários ao nele previsto.

2 - A aplicação deste contrato não impede a realização de acordos mais favoráveis a realizar dentro das empresas.

Cláusula 95.<sup>a</sup>

**(Revogação de convenções anteriores)**

1 - O regime do presente contrato entende-se globalmente mais favorável que o previsto nos instrumentos de regulamentação anterior.

2 - Na medida e no âmbito da outorga das partes mantendo-se em vigor para os demais.

3 - O presente A.C.T. revoga o anterior A.C.T.- celebrado entre a SIM - Sociedade Insular de Moagens S.A. e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da RAM, publicado, no JORAM, III Série, n. °1 5, de 1 de agosto de 2006.

Cláusula 96.<sup>a</sup>

**(Quadro de pessoal)**

Os donos sócios, gerentes ou administradores das empresas não se considerarão como fazendo parte do quadro do pessoal, salvo quando desempenhem efetivamente as funções inerentes a qualquer categoria profissional.

Cláusula 97.<sup>a</sup>

**(Retroatividade)**

1 - A Tabela salarial mensal e as cláusulas de expressão pecuniária mensais, e aumento mínimo, produzem efeitos retroativos desde o dia 1 de janeiro de 2022.

2 - O disposto nas cláusulas 52.<sup>a</sup>(diuturnidades), 58.<sup>a</sup>(subsídio de alimentação) e 59.<sup>a</sup>(prémio de assiduidade) produzem efeitos retroativos a 1 de janeiro de 2022.

3 - A garantia do aumento mínimo para os trabalhadores cujos salários de base sejam superiores tem o aumento, em 2022, de 1,5%, sobre a retribuição mensal, com efeitos a 1 de janeiro de 2022.

**ANEXO I**

**DEFINIÇÃO DE FUNÇÕES**

**A - INDÚSTRIA DE MOAGEM**

**Encarregado Geral** - O trabalhador com formação técnica para chefiar os serviços fabris e de expediente da fábrica de moagem.

**Moleiro** - O trabalhador habilitado a dirigir todo o trabalho inerente à moenda de cereais nas fábricas de moagem de trigo com peneiração.

**Ajudante de moleiro ou de técnico de fabrico** - O trabalhador habilitado, que auxilia o moleiro e o substitui nos seus impedimentos.

**Capataz** - O profissional que além da sua função específica tem a responsabilidade de dirigir e orientar os trabalhadores a seu cargo. Só é obrigatória a atribuição desta categoria quando exista um mínimo de seis operários.

**Preparador ou Auxiliar de laboratório** - O trabalhador que colabora com o responsável pelas análises e que deve ser habilitado com o curso auxiliar de laboratório químico das escolas industriais ou habilitação equivalente. Nas empresas com dois ou mais preparadores é obrigatória a existência de um analista.

**Encarregado de secção** - O trabalhador que chefia o pessoal de determinada secção.

**Ajudante de encarregado de secção** - O trabalhador que coadjuva o encarregado e substitui nos seus impedimentos.

**Operador de máquinas de moagem** - O trabalhador que assegura o funcionamento e vigia um conjunto de máquinas utilizadas na seleção por peneiração, de sêmolos e farinhas na moenda de cereais, por meio de cilindros estriados e lisos e assegura o funcionamento da instalação mecânica destinada a limpar os cereais. Cuida da limpeza e conservação do respetivo posto de trabalho. Nas empresas, cujas indústrias de moagem e de massas funcionem no mesmo edifício, os trabalhadores com estas funções desempenharão igualmente as funções de operador de máquinas de fabrico (indústria de massas) desde que avisados com a antecedência de 24 horas.

**Operador de silos** - O profissional que conduz, regula e vigia toda a instalação de silos. Cuida também da sua limpeza e conservação.

**Condutor de silos** - O trabalhador que regula, manobra e vigia um conjunto de máquinas para pesagem, limpeza, loteamento e armazenamento de cereais. Cuida da limpeza e conservação do respetivo posto de trabalho.

**Ajudante de operador de máquinas** - O trabalhador que coadjuva o operador nas suas funções, sob a direção e responsabilidade deste.

**Ensacador -Pesador** - O trabalhador que executa os serviços de ensacar e pesar produtos e subprodutos.

**Empacotador** - O trabalhador que procede à pesagem e empacotamento do produto fabricado.

**Operador de cargas e descargas** - O trabalhador não qualificado que faz as cargas e descargas.

**Saqueiro** - O trabalhador que tem a seu cargo a conservação e responsabilidade da sacaria.

**Auxiliar de laboração** - O trabalhador que executa o serviço de cargas e descargas e outros não inerentes às demais categorias referidas embora possa auxiliar esses trabalhadores.

**Guarda ou porteiro** - O trabalhador cuja missão consiste em velar pela defesa de instalações e outros valores que lhe estejam confiados, controlar as entradas e saídas, incluídas do pessoal, efetuando os registos necessários ao perfeito desempenho da sua missão.

**Aprendiz** - O trabalhador que faz a aprendizagem para uma das categorias, enumeradas neste contrato.

## GRUPO B

### PESSOAL DE LABORAÇÃO E SERVIÇOS ANEXOS

**Alimentador de silos** - O trabalhador que regula, manobra e vigia um conjunto de máquinas para pesagem, limpeza e loteamento e armazenamento de cereais e de outros produtos, como os destinados à alimentação de animais. Deve também ser classificado nesta categoria o trabalhador cujo posto de trabalho seja junto dos tegões e se limite, única e exclusivamente, a despejar nos mesmos as matérias-primas até si transportadas por outrem, braçal ou mecanicamente.

**Técnico de HACCP** - O colaborador com formação técnica superior que implementa e mantém o Sistema de Gestão da Qualidade e Segurança alimentar, elabora os procedimentos relativos ao controlo de qualidade, calibração e manutenção ao produto e as folhas de registo necessárias.

Avaliar os resultados da aplicação dos procedimentos de controlo de qualidade, definir ações corretivas e preventivas das não-conformidades, acompanhar a sua implementação e avaliar a sua eficácia.

**Técnico de laboratório** - O Colaborador com formação técnica superior que executa e/ou supervisiona a execução de todas as análises e/ou ensaios químicos, físicos e tecnológicos de acordo com o estabelecimento em matérias-primas e produto semi acabado.

Regista e avalia os resultados das análises e/ou ensaios realizados, detetando e comunicando superiormente as anomalias/desvios relativamente ao estabelecido, caso existam.

**Técnico auxiliar da Laboratório** - O colaborador que realiza as análises e/ou ensaios químicos, físicos e tecnológicos, de acordo com o estabelecimento em matérias-primas e produto semi acabado.

**Auxiliar de laboração** - O trabalhador que executa o serviço de cargas e outros não inerentes às demais categorias referidas, embora possa auxiliar esses trabalhadores.

**Padeiro** - É o trabalhador que amassa manualmente ou alimenta, regula o funcionamento de máquinas utilizadas na amassadura de farinha a panificar, regulando e assegurando também o bom funcionamento dos fornos destinados a cozer pão e produtos afins, sendo responsável pelo bom fabrico de pão e produtos afins.

**Forneiro** - É o trabalhador que alimenta, regula e assegura o funcionamento dos fornos destinados a cozer pão e produtos afins, sendo responsável pelo enformamento, boa cozedura e desenformamento.

**Amassador** - É o trabalhador que amassa manualmente ou alimenta, regula e assegura o funcionamento de máquinas utilizadas na amassadura da farinha a panificar, sendo responsável pelo bom fabrico de pão e produtos afins; manipula as massas competindo-lhe substituir o encarregado de fabrico quando não haja, ou nas suas faltas ou impedimentos.

## C - INDÚSTRIA DE MASSAS ALIMENTÍCIAS

**Encarregado geral** - O trabalhador que no estabelecimento industrial se encontra apto a dirigir todo o serviço e pessoal.

**Controlador** - O trabalhador que tem a seu cargo o controlo e a coordenação dos serviços de fabrico e de embalagem, de satisfação de encomendas dos clientes e da sua expedição.

**Chefe de expedição** - O trabalhador que tem a seu cargo a execução e expedição das encomendas dos clientes.

**Encarregado de turno** - O trabalhador que além da sua função específica, tem a responsabilidade de dirigir e orientar os trabalhadores pertencentes ao seu turno. Só é obrigatória a atribuição desta categoria para turnos com mínimo de 6 operários.

**Operador de máquinas de fabrico** - O trabalhador que regula, assegura, intervém no funcionamento e vigia uma instalação destinada a moldar por prensagem e a secar, por qualquer processo, massas alimentícias; orienta e participa no abastecimento dos silos; monta os moldes adequados; regula a entrada de matérias-primas; vigia todo o sistema de moldagem, transporte e secagem, efetuando as necessárias correções; orienta e participa na recolha das massas confeccionadas; cuida da limpeza e conservação da instalação a seu cargo.

**Ajudante de operador de máquinas de fabrico** - O trabalhador que coadjuva o operador e o substitui nos seus impedimentos.

**Operador de máquinas de embalar e serrar** - O trabalhador que alimenta, vigia e assegura o funcionamento de uma máquina utilizada na serragem ou embalagem de massas alimentícias; introduz as massas a embalar nos depósitos da máquina; carrega dispositivos com o material de embalagem; regula os comandos da máquina e vigia o seu funcionamento; transporta o produto embalado ou vigia a sua saída; limpa a máquina.

**Trabalhador não qualificado** - O trabalhador que executa tarefas simples, diversas ou não específicas, não necessitando de qualquer formação especial, nas quais predomina o esforço físico, podendo utilizar ferramentas manuais ou pequenas máquinas; prepara, transporta e arruma mercadorias, produtos e matérias-primas; varre e limpa locais de trabalho; pode colaborar noutros serviços simples sob a orientação de um profissional.



**Porteiro** - O trabalhador que vigia as entradas e saídas do pessoal, fiscalizando a marcação do ponto; controla a entrada e saída de volumes e materiais, atende os visitantes e anuncia-os aos diversos serviços, pode ainda ser encarregado de registrar a entrada de mercadorias, pessoas e veículos.

**Aprendiz** - O trabalhador que faz aprendizagem dos serviços inerentes a qualquer das categorias profissionais previstas.

#### D - INDÚSTRIA DE BOLACHAS E BISCOITOS

**Mestre ou Técnico** - O trabalhador que superintende em todos os serviços inerentes aos processos de fabrico.

**Ajudante de mestre ou técnico** - O trabalhador que coadjuva o mestre o substitui nos seus impedimentos.

**Cilindrador de massas** - O trabalhador que recebe as massas da amassadeira e procede ao seu cilindramento e controlo.

**Operador de linha de fabrico** – O trabalhador que controla e ajusta o funcionamento numa instalação destinada a moldar por cilindragem e prensagem, ou por qualquer outro processo, bolachas, biscoitos, bolos e similares; abastece a máquina, monta os moldes adequados, regula a entrada da massa, vigia todo o sistema de prensagem, efetuando as necessárias correções; cuida da limpeza e conservação da instalação a seu cargo.

**Operador de máquina de embalar** - O trabalhador que alimenta, vigia e assegura o funcionamento de uma máquina utilizada na embalagem de bolachas, biscoitos; regula os comandos da máquina e vigia o seu funcionamento; transporta o produto embalado ou vigia a sua saída; limpa e conservação da máquina a seu cargo.

**Ajudante de cilindrador de massas** - O trabalhador que coadjuva o cilindrador de massas e o substitui nos seus impedimentos.

**Forneiro** - O trabalhador que alimenta o forno e é responsável pelo cozimento das massas.

**Misturador de massas** - O trabalhador que recebe as matérias-primas, pesa e alimenta a misturadora das massas de bolacha e biscoitos; regula e vigia a misturadora; entrega as massas e abastece a linha de fabrico; cuida da limpeza e conservação da instalação a seu cargo.

**Ajudante de forneiro** - O trabalhador que coadjuva o forneiro e o substitui nos seus impedimentos.

**Empacotador** - O trabalhador que procede à pesagem e empacotamento do produto fabricado.

**Auxiliar**- O trabalhador que procede a cargas e descargas e desempenha todos os serviços não discriminados.

**Aprendiz** - O trabalhador que faz aprendizagem para qualquer das categorias previstas.

#### ANEXO II

A - Tabela Salarial de 2022  
De 1 de Janeiro a 31 de dezembro de 2022  
(aumento de 2%)

Classes	Categorias Profissionais	Tabela Salarial
<b>A</b>	Indústria de Moagem de Trigo e de Milho <b>- Encarregado Geral</b>	<b>1.441,00 €</b>
<b>B</b>	Indústria de Moagem de Trigo e de Milho <b>- Moleiro ou Técnico de Fabrico</b>	<b>1012,00 €</b>
<b>C</b>	Indústria de Massas Alimentícias <b>- Encarregado Geral</b>	<b>906,50 €</b>
<b>D</b>	Indústria de Moagem de Trigo e de Milho <b>- Encarregado de Secção</b> <b>- Ajudante de Moleiro</b> Indústria de Massas Alimentícias <b>- Controlador</b> Laboratório <b>- Técnico do HCCP</b> <b>- Técnico de Laboratório</b>	<b>785,50 €</b>

<b>E</b>	Indústria de Massas Alimentícias <b>- Chefe de Expedição</b> <b>Técnico auxiliar de Laboratório</b>	<b>747,50 €</b>
<b>F</b>	Indústria de Moagem de Trigo e de Milho <b>- Capataz</b> <b>- Auxiliar de Laboratório</b> <b>- Empacotador Encarregado</b>  Indústria de Massas Alimentícias <b>-Encarregado de Turno</b> <b>(c/ um mínimo 6 operários)</b> -Padaria <b>- Padeiro</b> <b>- Forneiro</b> <b>- Amassador</b>	<b>737,50 €</b>
<b>G</b>	Indústria de Moagem de Trigo e de Milho <b>- Operador de Máquinas</b>  Indústria de Massas Alimentícias <b>- Operador de Máquinas de Fabrico</b> <b>- Operador de Máquinas de Embalar e de Serrar</b>	<b>737,50 €</b>
<b>H</b>	Indústria de Moagem de Trigo e de Milho <b>- Ajudante de Encarregado de Secção</b> <b>- Ajudante de Operador de Máquinas</b> <b>- Operador de Silos</b>  Indústria de Massas Alimentícias <b>- Ajudante de Operador de Máquinas de Fabrico</b>	<b>737,50 €</b>
<b>I</b>	Indústria de Moagem de Trigo e de Milho <b>- Condutor de Silos</b> <b>- Ensacador Pesador</b> <b>- Saqueiro</b> <b>- Empacotador</b> <b>- Operário de Cargas e Descargas</b> <b>- Vigilante (Guarda ou Porteiro)</b>  Indústria de Massas Alimentícias <b>- Trabalhador (não qualificado)</b> <b>- Porteiro</b>	<b>737,50 €</b>
<b>J</b>	Indústria de Moagem de Trigo e de Milho <b>- Aprendiz ou auxiliar</b>	<b>737,50 €</b>
<b>L</b>	Indústria de Massas Alimentícias <b>- Aprendiz</b>	<b>737,50 €</b>

**ANEXO III****ENQUADRAMENTO EM NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO****2 - QUADROS MÉDIOS****2.2 - Técnicos de produção e outros:**

Técnico de HACCP  
Técnico de Laboratório  
Encarregado geral;  
Moleiro, ou Técnico de Fabrico;

### 3 - ENCARREGADOS, CONTRAMESTRES E CHEFES DE EQUIPA

#### 3.2 - Produção:

Encarregado de secção;  
Ajudante de moleiro;  
Ajudante de encarregado de fabrico;  
Mestre ou técnico chefe;  
Controlador;  
Técnico auxiliar de Laboratório

### 4 - PROFISSIONAIS ALTAMENTE QUALIFICADOS

#### 4.2 - Produção:

Capataz;  
Auxiliar de laboratório;  
Empacotador encarregado;  
Ajudante de mestre ou técnico;  
Encarregado de turno.

### 5 - PROFISSIONAIS QUALIFICADOS

#### 5.2 - Produção:

Operador de máquinas;  
Cilindrador de massas;  
Forneiro;  
Padeiro;  
Amassador;  
Controlador de saídas;  
Operador de silos;  
Operador de linha de fabrico;  
Operador de máquinas de fabrico;  
Operador de máquinas de embalar e de serrar

### 6 - PROFISSIONAIS SEMI-QUALIFICADOS (ESPECIALIZADOS)

#### 6.2 - Produção:

Ajudante de operador de máquinas;  
Ensacador pesador;  
Ajudante de cilindrador de massas;  
Ajudante de forneiro;  
Empacotador;  
Ajudante de operador de máquinas de fabrico;

### 7 - PROFISSIONAIS NÃO QUALIFICADOS (Indiferenciados)

#### 7.1 - Administrativos, comércio e outros:

Vigilante (Guarda ou porteiro).

#### 7.2 - Produção:

Operário de cargas e descargas;  
Saqueiro;  
Auxiliares;  
Trabalhador (não qualificado).

### A - PRATICANTES E APRENDIZES

4 - Aprendiz

**INDÚSTRIA DE BOLACHAS E BISCOITOS****ANEXO II**

B - Tabela salarial  
De 1 de Janeiro a 31 de dezembro de 2022

(Aumento de 2%)

<b>CLASSES</b>	<b>CATEGORIAS PROFISSIONAIS</b>	<b>SALÁRIO</b>
<b>A</b>	MESTRE OU TÉCNICO	<b>763€</b>
<b>B</b>	AJUDANTE DE MESTRE OU TÉCNICO OPERADOR DE LINHA DE FABRICO OPERADOR DE MÁQUINAS DE EMBALAR	<b>743€</b>
<b>C</b>	CILINDRADOR DE MASSAS MISTURADOR DE MASSAS FORNEIRO	<b>739,50€</b>
<b>D</b>	AJUDANTE DE CILINDRADOR DE MASSAS AJUDANTE DE FORNEIRO EMPACOTADOR AUXILIARES (BOLACHAS E BISCOITOS)	<b>737,50€</b>
<b>E</b>	APRENDIZ	<b>737,50€</b>

**ANEXO III****ENQUADRAMENTO EM NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO****1 - ENCARREGADO E CHEFIAS DE EQUIPA**

Mestre ou Técnico

**2 - PROFISSIONAIS ALTAMENTE QUALIFICADOS**

Ajudante de Mestre ou Técnico  
Operador de Linha de Fabrico  
Operador de Máquinas de Embalar

**3 - PROFISSIONAIS SEMIQUALIFICADOS (ESPECIALIZADOS)**

Forneiro  
Padeiro  
Amassador  
Cilindrador de Massas  
Misturador de Massas

**4 - PROFISSIONAIS NÃO QUALIFICADOS (INDEFERENCIADOS)**

Ajudante de Forno  
Ajudante de Cilindrador de Massas  
Empacotador  
Auxiliares (Bolachas e Biscoitos)

**5 - PARTICANTES E APRENDIZES**

Aprendiz

Funchal, 18 de maio de 2022

Insular - Produtos Alimentares S.A. (Zona Franca da Madeira)

Na qualidade de mandatário

Carlos António Freitas Batista

FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal

Na qualidade de mandatários

Adolfo Luís Gonçalves de Freitas

António da Silva dos Santos

Miguel Jesus Morgado

Bruno Miguel V. Martins

Depositado em 6 de junho de 2022, a fl.ºs 78 do livro n.º 2, com o n.º 14/2022, nos termos do art.º 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

---

**Contrato coletivo entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado**

Entre

Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF)

e

FNE - Federação Nacional da Educação, em representação dos seus sindicatos filiados, Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação - SINAPE, Sindicato Nacional e Democrático dos Professores - SINDEP, Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA, Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica - SINDITE, Sindicato Nacional dos Assistentes Sociais - SNAS e Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE.

**Cláusulas e tabelas salariais**

Nos termos do artigo 2.º, número 2 do CCT celebrado entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e a FNE - Federação Nacional da Educação e Outros, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 31, de 22 de agosto de 2017, com as alterações publicadas no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 32, de 29 de agosto de 2018, Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 32, de 29 de agosto de 2020 e Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 37, de 8 de outubro de 2021, as partes acordam o seguinte:

Revisão, com efeitos a partir de 1 de setembro de 2022, do Contrato Coletivo de Trabalho celebrado entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e a FNE - Federação Nacional da Educação e Outros, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 31, de 22 de agosto de 2017.

Esta convenção abrange 600 (seiscentos) empregadores e 32 153 (trinta e dois mil cento e cinquenta e três) trabalhadores, bem como os trabalhadores que a ela adiram.

As cláusulas alteradas e as tabelas salariais substituem as constantes do Contrato Coletivo de Trabalho celebrado entre Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e a FNE - Federação Nacional da Educação e Outros, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 31, de 22 de agosto de 2017, com as alterações publicadas no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 32, de 29 de agosto de 2018, Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 32, de 29 de agosto de 2020 e Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 37, de 8 de outubro de 2021 do qual passam a fazer parte integrante, nomeadamente a tabela B que substitui a tabela III e a tabela C que substitui a tabela IV, sendo a tabela II e a letra B do anexo I eliminadas. São acrescentadas novas tabelas de pessoal não docente que substituem as atuais tabelas de não docentes.

Assinado em Lisboa, a 7 de abril de 2022.

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 FNE - Federação Nacional da Educação e em representação dos seguintes sindicatos seus filiados:

- SPZN - Sindicato dos Professores da Zona Norte;
- SPZC - Sindicato dos Professores da Zona Centro;
- SDPGL - Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa e Vale do Tejo;
- SDPSul - Sindicato Democrático dos Professores do Sul;
- SDPA - Sindicato Democrático dos Professores dos Açores;
- SDPMadeira - Sindicato Democrático dos Professores da Madeira;
- STAAE-ZN - Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Norte;
- STAAE-ZC - Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Centro;
- STAAE-Sul e Regiões Autónomas - Sindicato dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação Sul e Regiões Autónomas.

José Manuel Ricardo Nunes Coelho, mandatário com poderes para o ato.

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação - SINAPE:

Francisco José Gomes de Sousa Rosa Clemente Pinto, mandatário com poderes para o ato.

Pelo Sindicato Nacional e Democrático dos Professores - SINDEP:

António Pedro Neves Fialho Tojo, mandatário com poderes para o ato.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA:

José Manuel Ricardo Nunes Coelho, mandatário com poderes para o ato.

Pelo Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica - SINDITE:

José Manuel Ricardo Nunes Coelho, mandatário com poderes para o ato.

Pelo Sindicato Nacional dos Assistentes Sociais - SNAS:

José Manuel Ricardo Nunes Coelho, mandatário com poderes para o ato.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Carla Sofia Dias Carvalho Testa, mandatária com poderes para o ato.

**Alterações ao clausulado****Artigo 1.º-A****Adesão individual ao contrato**

(...)

4 - Os pedidos de adesão à presente convenção são feitos diretamente e voluntariamente junto da entidade empregadora, com a indicação da organização sindical subscritora do presente contrato coletivo, para a qual pretende enviar a contribuição.

5 - A contribuição prevista no número 2 é deduzida mensalmente no salário, pela entidade patronal, a qual reenviará os montantes descontados para os sindicatos escolhidos, até ao quinto dia sobre a data do desconto, comunicando, no mesmo prazo, a cada sindicato selecionado a relação dos trabalhadores a quem foram realizados os descontos.

6 - Dos pedidos de adesão formalizados junto da entidade empregadora, esta comunicará ao sindicato ou sindicatos escolhidos pelos trabalhadores a listagem dos mesmos, com a respetiva identificação, categoria, situação profissional, contratual e remuneratória.

7 - (Anterior número 9.)

**Artigo 7.º****Categorias e carreiras profissionais**

(...)

2 - 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.

(...)

**Artigo 8.º****Acesso e progressão na carreira**

(...)

8 - 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 por cada ano completo de serviço, para efeitos de integração no nível de vencimento, exceto no caso de trabalhadores sindicalizados num dos sindicatos contratantes da presente convenção em que este tempo de serviço que releva é de 0,7 e não 0,5.

(...)

12 - 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.

(...)

16 - 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.

17 - Os trabalhadores ao serviço de um estabelecimento de ensino particular e cooperativo, desde data anterior a 1 de setembro de 2017, que se sindicalizem num dos sindicatos contratantes da presente convenção, e apenas estes, e a quem não é aplicada a presente convenção, são classificados na carreira em setembro seguinte, contando-se o tempo de serviço que tinham em 1 de setembro de 2017, mantendo-se na carreira enquanto se mantiverem sindicalizados.

18 - Os trabalhadores ao serviço de um estabelecimento de ensino particular e cooperativo, desde data posterior a 1 de setembro de 2017, que se sindicalizem num dos sindicatos contratantes da presente convenção, e apenas estes, e a quem não é aplicada a presente convenção, são classificados na carreira em setembro seguinte, contando-se 0,7 do tempo de serviço prestado desde a contratação, mantendo-se na carreira enquanto se mantiverem sindicalizados.

19 - Os docentes do ensino profissional, ao serviço de estabelecimento de ensino desde data anterior a 1 de setembro de 2017, que se sindicalizem num dos sindicatos contratantes da presente convenção, e apenas estes, e a quem não é aplicada a presente convenção, são classificados na carreira em setembro seguinte, seguindo-se as regras em vigor em setembro de 2017, setembro de 2020 e setembro de 2022 estabelecidas nas sucessivas redações do artigo 70.º, sendo os efeitos produzidos decorridos quatro anos, mantendo-se na carreira enquanto se mantiverem sindicalizados.

### **Artigo 18.º**

#### **Componente letiva**

(...)

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

(...)

12 - Sem prejuízo do disposto no número 4, no caso dos docentes que lecionem no ensino profissional, e para efeitos de cálculo da média anual nos termos do número 6, considera-se que um horário completo corresponde a 880 horas anuais.

### **Artigo 30.º**

#### **Férias - Princípios gerais**

(...)

8 - Os trabalhadores sindicalizados num dos sindicatos contratantes da presente convenção, poderão escolher anualmente, com preferência sobre os demais, entre 5 a 10 dias para gozo das suas férias, de acordo com o seu interesse pessoal ou familiar, dentro do período do mapa de férias elaborado pelo empregador.

### **Artigo 39.º-A**

#### **Retribuição em situações excecionais**

1 - Os valores constantes das tabelas salariais do anexo III podem ser reduzidos até 15 %, com carácter excecional e temporário, caso se verifique no estabelecimento de ensino uma situação de dificuldade económica comprovada, até ao limite de três anos letivos.

(...)

3 - Quando as receitas do estabelecimento de ensino implicarem um valor médio por turma inferior a 65 % do valor do financiamento por turma definido pelo Estado para o contrato de associação, o estabelecimento poderá aplicar a tabela C, enquanto se mantiver essa situação, até ao limite de três anos letivos.

(...)



**Artigo 43.º****Deslocações entre polos**

(...)

3 - O pagamento das deslocações previstas nos números anteriores, quando efetuadas em veículo próprio do trabalhador, será efetuado ao valor de 0,36 €, por quilómetro.

**Artigo 70.º****Reposicionamento na carreira**

1 - Os docentes que lecionam no ensino profissional e que se encontram abrangidos pela presente convenção desde data anterior a 10 de março de 2022 são classificados na tabela A do anexo III, do seguinte modo:

- a) Docentes classificados no nível II.1 e com menos de 3 anos de serviço no dia 1 de setembro de 2022, são classificados no nível A8 de acordo com o tempo de serviço prestado, transitando ao nível A7 após terem completado 4 anos de serviço;
- b) Docentes classificados no nível II.1 e cuja relação laboral ficou subordinada à presente convenção a partir de 1 de setembro de 2019 são classificados no nível A8 e transitam para o nível A7 a 1 de setembro de 2025;
- c) Docentes classificados no nível II.1 e cuja relação laboral ficou subordinada à presente convenção a partir de 1 de setembro de 2018 são classificados no nível A8 e transitam para o nível A7 a 1 de setembro de 2024;
- d) Docentes classificados no nível II.1 e cuja relação laboral ficou subordinada à presente convenção a partir de 1 de setembro de 2017 são classificados no nível A8 e transitam para o nível A7 a partir de 1 de setembro de 2023;
- e) Docentes classificados no nível II.2 e com menos de 3 anos de serviço neste nível, no dia 1 de setembro de 2022, são classificados no 2.º ano do nível A7, transitando ao nível A6, após terem completado 4 anos de serviço;
- f) Docentes classificados no nível II.2, a partir de 1 de setembro de 2019 são classificados no 3.º ano do nível A7 (mantendo a remuneração) e transitam para o nível A6, a partir de 1 de setembro de 2025;
- g) Docentes classificados no nível II.2, a partir de 1 de setembro de 2018 são classificados no 4.º ano do nível A7 (mantendo a remuneração) e transitam para o nível A6, a partir de 1 de setembro de 2024;
- h) Docentes classificados no nível II.2, a partir de 1 de setembro de 2017 são classificados no 5.º ano do nível A7 (mantendo a remuneração) e transitam para o nível A6, a partir de 1 de setembro de 2023;
- i) Docentes classificados no nível II.3 são classificados no terceiro ano do nível A5;
- j) Docentes classificados no nível II.4 e com menos de 3 anos de serviço neste nível no dia 1 de setembro de 2022, são classificados no 2.º ano do nível A5, transitando ao nível A4, após terem completado 4 anos de serviço;
- l) Docentes classificados no nível II.4 a partir de 1 de setembro de 2019, são classificados no 3.º ano do nível A5, mantendo a remuneração, e transitam para o nível A4, a partir de 1 de setembro de 2025;
- m) Docentes classificados no nível II.4 a partir de 1 de setembro de 2018, são classificados no 4.º ano do nível A5 (mantendo a remuneração) e transitam para o nível A4, a partir de 1 de setembro de 2024;
- n) Docentes classificados no nível II.4 a partir de 1 de setembro de 2017, são classificados no 5.º ano do nível A5 (mantendo a remuneração) e transitam para o nível A4, a partir de 1 de setembro de 2023;
- o) Docentes classificados no nível II.5, são classificados no nível A4 de acordo com o tempo de serviço prestado naquele nível com o limite de 4 anos.

2 - Os formadores referidos no número 2 do artigo 7.º, são reclassificados na tabela A do anexo III do CCT do seguinte modo:

- a) Formadores classificados no nível III.1, no início do nível A8;
- b) Formadores classificados no nível III.2, no início do nível A7;
- c) Formadores classificados no nível III.3, no início do nível A6;
- d) Formadores classificados no nível III.4, no início do nível A5;
- c) Formadores classificados no nível III.5, no início do nível A4.

3 - A contagem de tempo de serviço no nível resultante da reclassificação prevista no número anterior só se inicia a 1 de setembro de 2025 e o aumento de remuneração resultante da reclassificação produz efeitos a partir de 1 de setembro de 2024.

4 - (Atual número 2.)

**Artigo 71.º****Disposições especiais**

(...)

4 - No caso de estabelecimentos de ensino que estejam a aplicar o disposto nos números 1 e 3 do artigo 39.º-A no ano letivo 2021/2022, o prazo de três anos ali previsto conta-se a partir de setembro de 2022.

5 - Se a remuneração mínima nacional aumentar acima do valor de entrada da tabela dos não docentes ou a taxa de inflação média de 2022 se fixar acima de 1 %, as partes realizarão nova ronda negocial com vista à revisão das tabelas de remuneração para o ano letivo 2023/2024.

6 - (Eliminado.)

**ANEXO I**

(...)

B - Domínios e ordens de competências (eliminado.)

**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 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.

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	A8	1 250,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos	A7	1 472,50 €
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos		
10 anos	A6	1 583,00 €
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		

15 anos	A5	1 835,00 €
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos	A4	2 034,50 €
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos	A3	2 178,00 €
26 anos		
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos	A2	2 477,00 €
31 anos		
32 anos		
33 anos		
34 anos		
35 anos	A1	2 700,00 €
36 anos		
37 anos		
38 anos		
39 anos		
40 anos	A0	3 105,00 €

Tabela II - (Eliminada.)

Tabela B - Formadores no ensino profissional não classificados na tabela A.

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	B1	1 159,50 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos		
6 anos	B2	1 368,00 €
7 anos		
8 anos		
9 anos		
10 anos		
11 anos		
12 anos		
13 anos		

14 anos	B3	1 573,00 €
15 anos		
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos	B4	1 780,00 €
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos		
26 anos	B5	1 987,50 €
27 anos		

**Tabela C - Artigo 39.º - A**

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	C1	1 144,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos		
6 anos		
7 anos	C2	1 352,00 €
8 anos		
9 anos		
10 anos		
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos	C3	1 872,00 €
15 anos		
16 anos		

Tabela K - Docentes do ensino artístico especializado não licenciados ou não profissionalizados

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	K8	1 013,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos	K7	1 142,00 €
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos		
10 anos	K6	1 200,50 €
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos	K5	1 275,00 €
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos	K4	1 465,00 €
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos	K3	1 561,00 €
26 anos		
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos	K2	1 716,00 €
31 anos		
32 anos		
33 anos		
34 anos		
35 anos	K1	2 034,00
36 anos		
37 anos		

**Tabela P - Docentes de atividades não incluídas no currículo obrigatório e outros docentes**

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	P8	945,50 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos	P7	1 019,00 €
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos	P6	1 050,00 €
10 anos		
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos	P5	1 103,00 €
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos	P4	1 155,00 €
20 anos		
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos	P3	1 208,50 €
26 anos		
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos	P2	1 261,00 €
31 anos		
32 anos		
33 anos		
34 anos	P1	1 314,00 €
35 anos		
36 anos		
37 anos		

**Pessoal não docente - Região Autónoma da Madeira.**

Anos	Q - Assistentes educativos		R - Técnicos		S - Técnicos superiores		T- Especialistas	
	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição
0	Q8	725,00 €	R8	735,00 €	S8	1 050,00 €	T8	1 250,00 €
1								
2								
3								
4								
5	Q7	730,00 €	R7	745,00 €	S7	1 071,00 €	T7	1 465,50 €
6								
7								
8								
9								
10	Q6	735,00 €	R6	750,00 €	S6	1 181,00 €	T6	1 583,00 €
11								
12								
13								
14								
15	Q5	740,00 €	R5	809,00 €	S5	1 302,00 €	T5	1 730,00 €
16								
17								
18								
19								
20	Q4	745,00 €	R4	845,50 €	S4	1 470,50 €	T4	1 782,00 €
21								
22								
23								
24								
25	Q3	749,00 €	R3	898,50 €	S3	1 625,00 €	T3	1 982,00 €
26								
27								
28								
29								
30	Q2	780,50 €	R2	950,50 €	S2	1 677,00 €	T2	2 178,50 €
31								
32								
33								
34								
35	Q1	818,50 €	R1	988,00 €	S1	1 714,00 €	T1	2 214,00 €



**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 seguintes Associações Sindicais:

- a) FNE - Federação Nacional da Educação em representação dos seus sindicatos filiados: SPZN - Sindicato dos Professores da Zona Norte, SPZC - Sindicato dos Professores da Zona Centro, SDPGL - Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa e Vale do Tejo, SDPSul - Sindicato Democrático dos Professores do Sul, SDPMadeira - Sindicato Democrático dos Professores da Madeira, SDPA - Sindicato Democrático dos Professores dos Açores, STAAE-ZN - Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Norte, STAAE-ZC - Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Centro, STAAE-Sul e Regiões Autónomas - Sindicato dos Técnicos Administrativos e Auxiliares de Educação Sul e Regiões Autónomas;
- b) SINAPE (Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação);
- c) SINDEP (Sindicato Nacional e Democrático dos Professores);
- d) SITRA (Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes);
- e) SITESE (Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo);
- f) SINDITE (Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica);
- g) SNAS (Sindicato Nacional dos Assistentes Sociais).

2 - Esta convenção abrange 600 (seiscentos) empregadores e 32 153 (trinta e dois mil cento e cinquenta e três) 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 o 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 1.º-A

**Adesão individual ao contrato**

1 - Os trabalhadores não filiados nas associações sindicais outorgantes, a quem não se aplica o presente contrato coletivo, e pretendam que este passe a ser-lhes aplicável, deverão comunicá-lo por escrito à direção do estabelecimento de ensino:

- a) No prazo de 90 dias a contar da data da sua publicação, para que o presente acordo produza efeitos desde a sua entrada em vigor, nos termos do número 1 do artigo 2.º;
- b) Para além do previsto na alínea anterior, em qualquer altura, situação em que o presente acordo produzirá efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da data de adesão.

2 - Ao aderir a este acordo, o trabalhador concorda em participar nas despesas de negociação, celebração e revisão do contrato coletivo de trabalho em prestação correspondente a 0,5 % da remuneração ilíquida mensal durante o período de vigência do contrato.

3 - A renovação sucessiva da presente convenção permite aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais a renovação do seu pedido de adesão nos termos definidos nos números anteriores.

4 - Os pedidos de adesão à presente convenção são feitos diretamente e voluntariamente junto da entidade empregadora, com a indicação da organização sindical subscritora do presente contrato coletivo, para a qual pretende enviar a contribuição.

5 - A contribuição prevista no número 2 é deduzida mensalmente no salário, pela entidade patronal, a qual reenviará os montantes descontados para os sindicatos escolhidos, até ao quinto dia sobre a data do desconto, comunicando, no mesmo prazo, a cada sindicato selecionado a relação dos trabalhadores a quem foram realizados os descontos.

6 - Dos pedidos de adesão formalizados junto da entidade empregadora, esta comunicará ao sindicato ou sindicatos escolhidos pelos trabalhadores a listagem dos mesmos, com a respetiva identificação, categoria, situação profissional, contratual e remuneratória.

7 - A interrupção do pagamento da contribuição prevista no número 2 dá origem à suspensão da adesão do trabalhador à presente convenção coletiva.

#### Artigo 2.º

##### Âmbito temporal

1 - A presente convenção entra em vigor a 1 de setembro de 2020 e vigorará pelo prazo de dois anos e, salvo denúncia, renova-se sucessivamente por igual período.

2 - As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência mínima de dois anos, 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 sobrevivência 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, incluindo os períodos referenciados no regime de adaptabilidade, banco de horas;
- e) Categorias e enquadramento profissionais.

#### Artigo 3.º

##### Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- 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 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 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, higiene 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, higiene 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 direção 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 adquiridas;
- 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 número 3 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua atividade ou respeitar a qualificações básicas em tecnologia de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho.

5 - À formação contínua aplica-se o regime da lei geral.

## Artigo 7.º

**Categorias e carreiras profissionais**

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

2 - 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.

3 - Os docentes não mencionados no número anterior são remunerados pelas tabelas A, K e P do anexo III, consoante o caso.

4 - Sem prejuízo do previsto no número seguinte e no número 3 do artigo 70.º, os docentes que lecionam em diversas modalidades de oferta são remunerados pelas horas letivas atribuídas em cada modalidade e a tabela correspondente a cada uma.

5 - Os docentes com contrato de trabalho em vigor à data da entrada em vigor do presente CCT e que exerçam ou continuem a exercer funções no ensino regular e noutras modalidades dentro do mesmo estabelecimento de ensino ou em estabelecimentos de ensino do mesmo grupo, mantêm a sua remuneração pela tabela A, K ou P do anexo III na totalidade do horário de trabalho.

6 - Os psicólogos nos estabelecimentos de ensino particular e cooperativo são classificados na tabela T.

7 - Os assistentes sociais e educadores sociais nos estabelecimentos de ensino particular e cooperativo e os psicólogos nas escolas profissionais são classificados na tabela S.

## Artigo 8.º

**Acesso e progressão na carreira**

1 - O acesso a cada um dos níveis das carreiras profissionais é condicionado pelas habilitações académicas e ou profissionais, pelo tempo de serviço e pela avaliação de desempenho.

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

3 - Sempre que for aplicado o Regulamento de Avaliação de Desempenho constante do anexo I, a progressão fica dependente dos resultados na avaliação, nos exatos termos definidos nesse regulamento.

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 - A progressão na carreira ocorre em 1 de setembro de cada ano, de acordo com a estrutura de carreira vigente, quando, nessa data, o trabalhador reunir as condições necessárias para a progressão.

6 - Quando a reunião das condições para progressão na carreira ocorrer entre 2 de setembro e 31 de dezembro, os efeitos da progressão retroagem a 1 de setembro.

7 - 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.

8 - 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 por cada ano completo de serviço, para efeitos de integração no nível de vencimento, exceto no caso de trabalhadores sindicalizados num dos sindicatos contratantes da presente convenção em que este tempo de serviço que releva é de 0,7 e não 0,5.

9 - A suspensão do contrato de trabalho não conta para efeitos de progressão na carreira, na medida em que a progressão pressupõe a prestação de efetivo serviço.

10 - Caso, no decorrer do ano letivo seja aplicada ao trabalhador sanção disciplinar de suspensão do trabalho com perda de retribuição e antiguidade ou despedimento sem indemnização ou compensação, considera-se que o serviço prestado nesse ano não conta para efeitos de progressão na carreira.

11 - 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 7 e 8 do presente artigo.

12 - 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.

13 - Quando se aplique o condicionamento do número anterior, têm prioridade na passagem para o nível 2, reunidos os demais requisitos, os docentes com maior antiguidade ao abrigo do presente contrato.

14 - Quando, após aplicação do disposto no número anterior, haja empate, terá prioridade o trabalhador com mais antiguidade no estabelecimento de ensino e, sendo necessário novo critério, o trabalhador com mais idade.

15 - Os docentes abrangidos pelo contrato coletivo de trabalho entre a AEEP e a FNE e outros publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2015 desde 1 de setembro de 2014, e apenas estes, se forem abrangidos pelo constrangimento previsto no número 12, beneficiarão de um acréscimo remuneratório mensal de 50,00 € a cada três anos, não podendo ultrapassar o valor do nível 2 e apenas até progredirem para o nível seguinte.

16 - 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.

17 - Os trabalhadores ao serviço de um estabelecimento de ensino particular e cooperativo, desde data anterior a 1 de setembro de 2017, que se sindicalizem num dos sindicatos contratantes da presente convenção, e apenas estes, e a quem não é aplicada a presente convenção, são classificados na carreira em setembro seguinte, contando-se o tempo de serviço que tinham em 1 de setembro de 2017, mantendo-se na carreira enquanto se mantiverem sindicalizados.

18 - Os trabalhadores ao serviço de um estabelecimento de ensino particular e cooperativo, desde data posterior a 1 de setembro de 2017, que se sindicalizem num dos sindicatos contratantes da presente convenção, e apenas estes, e a quem não é aplicada a presente convenção, são classificados na carreira em setembro seguinte, contando-se 0,7 do tempo de serviço prestado desde a contratação, mantendo-se na carreira enquanto se mantiverem sindicalizados.

19 - Os docentes do ensino profissional, ao serviço de estabelecimento de ensino desde data anterior a 1 de setembro de 2017, que se sindicalizem num dos sindicatos contratantes da presente convenção, e apenas estes, e a quem não é aplicada a presente convenção, são classificados na carreira em setembro seguinte, seguindo-se as regras em vigor em setembro de 2017, setembro de 2020 e setembro de 2022 estabelecidas nas sucessivas redações do artigo 70.º, sendo os efeitos produzidos decorridos quatro anos, mantendo-se na carreira enquanto se mantiverem sindicalizados.

## Artigo 9.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 dia 1 de setembro seguinte à data da sua conclusão, desde que o docente o comprove em tempo oportuno.

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 10.º

**Contagem de tempo serviço**

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

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 11.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 12.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 da entidade patronal, tendo para isso rescindido o contrato de trabalho anterior.

6 - Tendo o período experimental durado mais de 60 ou 120 dias, para denunciar o contrato o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 ou 15 dias, respetivamente.

7 - 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 13.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 14.º

##### **Contrato a tempo parcial**

1 - Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo em situação comparável previsto no artigo 17.º

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 15.º

##### **Trabalho intermitente**

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

#### Artigo 16.º

##### **Comissão de serviço**

1 - Pode ser exercido em comissão de serviço cargo de administração ou equivalente, de direção ou chefia diretamente dependente da administração ou de diretor-geral ou equivalente, funções de secretariado pessoal de titular de qualquer desses

cargos, ou outras funções cuja natureza também suponha especial relação de confiança em relação a titular daqueles cargos, designadamente os cargos de coordenação pedagógica.

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

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

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

#### Artigo 17.º

##### **Período normal de trabalho semanal**

1 - O período normal de trabalho semanal é de 35 horas semanais para os docentes e de 40 horas para os restantes trabalhadores.

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 para que hajam praticado no ano letivo imediatamente anterior.

4 - O disposto no número anterior não é aplicável quando aos docentes tenham sido atribuídas mais horas letivas que as previstas no artigo 18.º ou mais horas letivas do que as que tenham sido contratadas no seu contrato individual de trabalho, casos em que estes são os limites mínimos de trabalho letivo garantido.

5 - Quando não for possível assegurar a um docente o período de trabalho letivo semanal resultante dos números 3 e 4, em consequência de alteração de currículo, diminuição do tempo de docência de uma disciplina, diminuição do número de alunos que determine a redução do número de turmas ou diminuição do número de alunos que procura a disciplina, opção ou instrumento, poderão a entidade empregadora e o trabalhador acordar a conversão do contrato de trabalho em contrato a tempo parcial, reduzindo o horário e a remuneração em conformidade, podendo o trabalhador fazer cessar o acordo por meio de comunicação escrita enviada ao empregador até ao décimo dia seguinte à sua celebração.

6 - Excetua-se o disposto no número anterior quanto à cessação do acordo quando este seja devidamente datado e as assinaturas sejam objeto de reconhecimento notarial presencial.

7 - A aplicação do disposto no número 5 impede nova contratação para as horas correspondentes à diminuição enquanto esta se mantiver.

8 - Na falta do acordo previsto no número 5, a entidade empregadora poderá proceder à extinção do posto de trabalho nos termos do código do trabalho.

#### Artigo 18.º

##### **Componente letiva**

1 - 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 e ensino secundário e 25 horas na educação pré-escolar e no 1.º ciclo do ensino básico e para outros trabalhadores com funções docentes.

2 - 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 aplicáveis.

3 - O horário letivo dos docentes com componente letiva de vinte e duas horas não pode ser organizado em mais de vinte e quatro aulas semanais, salvo nos casos do ensino artístico especializado e no ensino profissional artístico.

4 - Por acordo das partes, a componente letiva do período normal de trabalho semanal dos docentes pode ser elevada até 33 horas semanais, aplicando-se o disposto no número 4 do artigo 39.º

5 - 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.



6 - 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.

7 - Sem prejuízo do disposto no artigo 25.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 - Para o exercício das funções de direção de turma ou coordenação de curso e, ainda, outras funções de coordenação técnica e pedagógica, são atribuídas duas horas semanais, a repartir, equitativamente, entre a componente letiva e a componente não letiva de estabelecimento.

10 - As horas referidas no número anterior fazem parte do horário de trabalho do docente.

11 - No caso da componente letiva, por acordo das partes nos termos do disposto no número 4 do artigo 18.º, 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.

12 - Sem prejuízo do disposto no número 4, no caso dos docentes que lecionem no ensino profissional, e para efeitos de cálculo da média anual nos termos do número 6, considera-se que um horário completo corresponde a 880 horas anuais.

#### Artigo 19.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 individual e a prestação de trabalho do estabelecimento de ensino.

3 - O trabalho individual compreende:

- a) Preparação de aulas e de todas as restantes atividades e instrumentos pedagógicos;
- 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 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 - A organização e estruturação da componente não letiva, salvo o trabalho individual, são da responsabilidade da direção pedagógica, tendo em conta a realização do projeto educativo do estabelecimento de ensino.

6 - Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o trabalho individual não pode ser inferior a 54 % da componente não letiva.

7 - A componente não letiva de estabelecimento de ensino poderá corresponder a uma média anual, em termos a definir pelo órgão pedagógico do estabelecimento de ensino.

## Artigo 20.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 39.º
- 3 - A pedido do docente o contrato poderá ser convertido em contrato a tempo parcial.

## Artigo 21.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 29.º
- 4 - A entidade patronal fica obrigada a elaborar e a afixar anualmente, em local acessível, o mapa de horário de trabalho.

## Artigo 22.º

**Regras quanto à elaboração do horário letivo dos docentes**

- 1 - A entidade patronal não poderá impor ao professor horário que ocupe os três períodos de aulas, manhã, tarde e noite.
- 2 - Para os trabalhadores adstritos ao serviço de transportes de alunos poderá ser ajustado entre as partes um horário móvel segundo as necessidades do estabelecimento.

## Artigo 23.º

**Adaptabilidade**

- 1 - O empregador e o trabalhador podem, por acordo e nos termos da lei, definir o período normal de trabalho em termos médios.
- 2 - O acordo referido no número anterior pode ser celebrado mediante proposta, por escrito, do empregador, presumindo-se aceitação por parte do trabalhador que a ele não se oponha, por escrito, nos 14 dias seguintes ao conhecimento da mesma.
- 3 - A entidade patronal pode aplicar o regime ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa ou secção do estabelecimento de ensino caso, pelo menos, 60 % desses trabalhadores sejam por ele abrangidos, mediante filiação em associação sindical celebrante da convenção e por escolha desta convenção como aplicável.
- 4 - Caso a proposta a que se refere o número 2 seja aceite por, pelo menos, 75 % dos trabalhadores da equipa ou secção, o empregador pode aplicar o mesmo regime ao conjunto dos trabalhadores dessa estrutura.
- 5 - No conceito de equipa ou secção incluem-se os docentes, por nível de ensino em que lecionam, e os não docentes, por categoria profissional.

## Artigo 24.º

**Banco de horas**

- 1 - 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 - O disposto no número um não é aplicável aos docentes, salvo em situação 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.

3 - 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.

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

5 - 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.

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

#### Artigo 25.º

#### **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 60 minutos nem superiores a 120 minutos.

3 - No caso dos docentes, e sem prejuízo do intervalo de descanso para o almoço, os intervalos de descanso resultantes da aplicação do número um não poderão ser inferiores a 60 minutos nem superiores a 120 minutos em cada um dos períodos do dia.

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

#### Artigo 26.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 27.º

#### **Trabalho noturno**

1 - Considera-se trabalho noturno o prestado no período que decorre entre as 21h00 de um dia e as 7h00 do dia imediato.

2 - Considera-se também trabalho noturno o prestado depois das 7h00, desde que em prolongamento de um período de trabalho noturno.

#### Artigo 28.º

#### **Efeitos da substituição de trabalhadores**

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 relativo ao período experimental.

#### Artigo 29.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 30.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 filhos portadores de deficiência até aos dezoito anos de idade;
- b) Trabalhadores com mais de cinquenta anos de idade e avaliação 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.

8 - Os trabalhadores sindicalizados num dos sindicatos contratantes da presente convenção, poderão escolher anualmente, com preferência sobre os demais, entre 5 a 10 dias para gozo das suas férias, de acordo com o seu interesse pessoal ou familiar, dentro do período do mapa de férias elaborado pelo empregador.

#### Artigo 31.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 32.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 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.

#### Artigo 33.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 usufruí-lo até 30 de abril do ano civil subsequente.

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

#### Artigo 34.º

#### **Feriados**

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

#### Artigo 35.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:

Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim nos últimos 24 meses;  
Quando a antiguidade do trabalhador no estabelecimento de ensino seja inferior a três anos;  
Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com uma antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;  
Quando se tratando 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 35.º- A

### **Licenças e dispensas por parentalidade**

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

Artigo 36.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 por quatro horas letivas seguidas ou interpoladas, salvaguardando o disposto no número 2 do artigo 38.º, caso essas horas letivas não sejam repostas.

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

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 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 38.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 - Exceção-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 39.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 nas tabelas remuneratórias e cláusulas constantes do presente contrato.

3 - A retribuição mensal dos trabalhadores com funções docentes é o que consta das respetivas tabelas 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:

$$(Rm / 22) \times n$$

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:

$$(Rm / 22) \times n$$

em que:

$Rm$  = Retribuição mensal  
 $n$  = Número de horas inferiores a 22

#### Artigo 39.º-A

#### **Retribuição em situações excecionais**

1 - Os valores constantes das tabelas salariais do anexo III podem ser reduzidos até 15 %, com carácter excecional e temporário, caso se verifique no estabelecimento de ensino uma situação de dificuldade económica comprovada, até ao limite de três anos letivos.

2 - O estabelecimento de ensino que evoque a situação prevista no número anterior apenas o poderá fazer desde que se verifiquem, cumulativamente, as seguintes situações:

- Tenham uma frequência inferior a 75 alunos, no caso de estabelecimentos de ensino com um ou dois níveis de ensino ou 150 alunos no caso de estabelecimentos de ensino com três ou mais níveis de ensino;
- O número de alunos médio por turma seja inferior a 15 alunos;
- Pratiquem anuidades ou recebam financiamento que impliquem um valor de receita inferior ao valor estabelecido para a oferta financiada pelo Estado, consoante a modalidade de ensino em causa.

3 - Quando as receitas do estabelecimento de ensino implicarem um valor médio por turma inferior a 65 % do valor do financiamento por turma definido pelo Estado para o contrato de associação, o estabelecimento poderá aplicar a tabela C, enquanto se mantiver essa situação, até ao limite de três anos letivos.

4 - O disposto no número anterior não implica a diminuição da remuneração dos docentes que se encontrem em nível de valor mais elevado ao do respetivo nível da tabela IV.

5 - Finda a situação que deu origem à aplicação do número três, os docentes são reclassificados na tabela de origem, contando-se todo o tempo de serviço decorrido.

6 - O disposto no número três não é aplicável aos docentes das categorias K e P, nem aos docentes que virem o seu horário de trabalho diminuído de acordo com o previsto no número 5 do artigo 17.º e cuja remuneração tenha sofrido uma diminuição igual ou superior a 15%.

#### Artigo 40.º

#### **Cálculo da retribuição horária e diária**

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

$$\text{Retribuição horária} = (12 \times \text{retribuição mensal}) / (52 \times \text{período normal de trabalho semanal})$$

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 =  $Rh \times (\text{período normal de trabalho semanal} / 5)$

Artigo 41.º

### **Remunerações do trabalho suplementar e descanso compensatório**

O trabalho suplementar rege-se pelo disposto no código do trabalho.

Artigo 42.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 43.º

### **Deslocações entre pólos**

1 - Salvo acordo em contrário, quando o trabalho for prestado em diversos pólos ou estabelecimentos de ensino propriedade da entidade empregadora, o transporte entre pólos 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 pólo 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 0,36 €, por quilómetro.

Artigo 44.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 45.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 4,85 €, 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 46.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 47.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 48.º

#### **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.

Artigo 49.º

#### **Trabalhadores-estudantes**

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

Artigo 50.º

#### **Modalidades de cessação do contrato de trabalho**

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

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

Artigo 51.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 51.º-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 aos seguintes avisos prévios:

- a) Denúncia a produzir efeitos após o final do ano letivo em curso e antes do início do ano letivo seguinte e que seja comunicada ao empregador, até ao dia 1 de junho, 90 dias;
- b) Denúncia noutras circunstâncias, 120 dias;
- c) Denúncia de contratos a termo até 1 ano, aplica-se o previsto no Código do Trabalho.

Artigo 52.º

#### **Processos disciplinares**

O processo disciplinar fica sujeito ao regime legal aplicável.

Artigo 53.º

#### **Previdência - Princípios gerais**

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

Artigo 54.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 55.º

#### **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.

Artigo 56.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 57.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 58.º

**Número de delegados sindicais**

1 - O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos no artigo 59.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 64.º

## Artigo 59.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 número 5, os trabalhadores deverão comunicá-lo à entidade patronal ou aos seus representantes, com a antecedência mínima de um dia.

#### Artigo 60.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 61.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 62.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 63.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 64.º

**Greve**

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

## Artigo 65.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 julgarem 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 66.º

**Competência da comissão paritária**

1- Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as disposições da presente convenção;
- b) Integrar os casos omissos;
- c) Proceder à definição e ao enquadramento das novas profissões;
- d) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação desta convenção, nomeadamente quanto à aplicação do artigo 39.º-A;
- 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.

2 - As decisões da comissão paritária referentes à aplicação do artigo 39.º-A serão tomadas no prazo máximo de 15 dias úteis, tendo as partes de fornecer à comissão os elementos que forem necessários para a análise da situação.

## Artigo 67.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 68.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 69.º

**Desburocratização, simplificação e proteção de dados pessoais**

1 - Na organização do trabalho, a entidade empregadora deverá aplicar os princípios da desburocratização e simplificação.

2 - Em cumprimento do disposto no número anterior, deverá ser privilegiada a utilização de meios telemáticos para a realização de reuniões em comunicação síncrona ou assíncrona, nomeadamente e entre outros, conselhos de turma, reuniões de avaliação, reuniões de grupo ou departamento.

3 - As atas e deliberações tomadas deverão ser reduzidas a escrito, aprovadas por meio eletrónico, assinadas pelo coordenador da reunião e distribuídas, eletronicamente, por todos os participantes.

4 - Deverá também ser privilegiada a comunicação por meios digitais e a adoção de metodologias de trabalho paperless.

5 - A entidade empregadora dará cumprimento integral ao Regulamento Geral de Proteção de Dados.

## Artigo 70.º

**Reposicionamento na carreira**

1 - Os docentes que lecionam no ensino profissional e que se encontram abrangidos pela presente convenção desde data anterior a 10 de março de 2022 são classificados na tabela A do anexo III, do seguinte modo:

- a) Docentes classificados no nível II.1 e com menos de 3 anos de serviço no dia 1 de setembro de 2022, são classificados no nível A8 de acordo com o tempo de serviço prestado, transitando ao nível A7 após terem completado 4 anos de serviço;

- b) Docentes classificados no nível II.1 e cuja relação laboral ficou subordinada à presente convenção a partir de 1 de setembro de 2019 são classificados no nível A8 e transitam para o nível A7 a 1 de setembro de 2025;
- c) Docentes classificados no nível II.1 e cuja relação laboral ficou subordinada à presente convenção a partir de 1 de setembro de 2018 são classificados no nível A8 e transitam para o nível A7 a 1 de setembro de 2024;
- d) Docentes classificados no nível II.1 e cuja relação laboral ficou subordinada à presente convenção a partir de 01 de setembro de 2017 são classificados no nível A8 e transitam para o nível A7 a partir de 1 de setembro de 2023;
- e) Docentes classificados no nível II.2 e com menos de 3 anos de serviço neste nível, no dia 1 de setembro de 2022, são classificados no 2.º ano do nível A7, transitando ao nível A6, após terem completado 4 anos de serviço;
- f) Docentes classificados no nível II.2, a partir de 1 de setembro de 2019 são classificados no 3.º ano do nível A7 (mantendo a remuneração) e transitam para o nível A6, a partir de 1 de setembro de 2025;
- g) Docentes classificados no nível II.2, a partir de 1 de setembro de 2018 são classificados no 4.º ano do nível A7 (mantendo a remuneração) e transitam para o nível A6, a partir de 1 de setembro de 2024;
- h) Docentes classificados no nível II.2, a partir de 1 de setembro de 2017 são classificados no 5.º ano do nível A7 (mantendo a remuneração) e transitam para o nível A6, a partir de 1 de setembro de 2023;
- i) Docentes classificados no nível II.3 são classificados no terceiro ano do nível A5;
- j) Docentes classificados no nível II.4 e com menos de 3 anos de serviço neste nível no dia 1 de setembro de 2022, são classificados no 2.º ano do nível A5, transitando ao nível A4, após terem completado 4 anos de serviço;
- l) Docentes classificados no nível II.4 a partir de 1 de setembro de 2019, são classificados no 3.º ano do nível A5, mantendo a remuneração, e transitam para o nível A4, a partir de 1 de setembro de 2025;
- m) Docentes classificados no nível II.4 a partir de 1 de setembro de 2018, são classificados no 4.º ano do nível A5 (mantendo a remuneração) e transitam para o nível A4, a partir de 1 de setembro de 2024;
- n) Docentes classificados no nível II.4 a partir de 1 de setembro de 2017, são classificados no 5.º ano do nível A5 (mantendo a remuneração) e transitam para o nível A4, a partir de 1 de setembro de 2023;
- o) Docentes classificados no nível II.5, são classificados no nível A4 de acordo com o tempo de serviço prestado naquele nível com o limite de 4 anos.

2 - Os formadores referidos no número 2 do artigo 7.º, são reclassificados na tabela A do anexo III do CCT do seguinte modo:

- a) Formadores classificados no nível III.1, no início do nível A8;
- b) Formadores classificados no nível III.2, no início do nível A7;
- c) Formadores classificados no nível III.3, no início do nível A6;
- d) Formadores classificados no nível III.4, no início do nível A5;
- e) Formadores classificados no nível III.5, no início do nível A4.

3 - A contagem de tempo de serviço no nível resultante da reclassificação prevista no número anterior só se inicia a 1 de setembro de 2025 e o aumento de remuneração resultante da reclassificação produz efeitos a partir de 1 de setembro de 2024.

4 - O disposto no artigo 43.º só se aplica aos contratos de trabalho celebrados após 27 de agosto de 2017, mantendo-se para os restantes as condições em vigor nesta data.

#### Artigo 71.º

#### Disposições especiais

1 - O disposto no número 5 do artigo 7.º não é aplicável aos docentes que lecionem em cursos profissionais em estabelecimentos de ensino particular e cooperativo que perderam o contrato de associação e cuja receita se enquadra no previsto no número 3 do artigo 39.º-A, podendo ser-lhes aplicável o disposto nos números 1 e 2 do artigo 70.º e o número 4 do artigo 7.º até ao final do ano letivo 2019/2020.

2 - Caso o aumento do salário mínimo nacional, no período constante no número 2 do artigo 2.º, ultrapasse o valor inicial das tabelas dos não docentes, as partes procurarão encontrar novo entendimento quanto a esses valores.

3 - Se a taxa de inflação em 2020 ficar acima de 0,95 %, as partes realizarão nova ronda negocial com vista ao ano letivo 2021/2022.

4 - No caso de estabelecimentos de ensino que estejam a aplicar o disposto nos números 1 e 3 do artigo 39.º-A no ano letivo 2021/2022, o prazo de três anos ali previsto conta-se a partir de setembro de 2022.

5 - Se a remuneração mínima nacional aumentar acima do valor de entrada da tabela dos não docentes ou a taxa de inflação média de 2022 se fixar acima de 1 %, as partes realizarão nova ronda negocial com vista à revisão das tabelas de remuneração para o ano letivo 2023/2024.



## 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 três domínios de competências do docente: (i) competências para lecionar, (ii) competências profissionais e de conduta e (iii) competências sociais e de relacionamento.

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

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

**Artigo 5.º****Resultado da avaliação**

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

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

**Artigo 6.º****Sujeitos**

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

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

3 - Integram a comissão de avaliação o diretor pedagógico e dois docentes com funções de coordenação no estabelecimento de ensino, podendo também integrar comissão personalidade de reconhecido mérito indicada pela direção pedagógica.

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.
3 - Identificação e vivência do projeto educativo	Planifica de acordo com o seu grupo disciplinar/projeto da escola.
	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.
5 - Trabalho de equipa	Utiliza técnicas de avaliação diversificadas.
	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 atividade docente maioritariamente na área técnica do currículo do ensino profissional.

## 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.

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 III

**Tabelas salariais**

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

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	A8	1 250,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos	A7	1 472,50 €
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos		
10 anos	A6	1 583,00 €
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos	A5	1 835,00 €
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos	A4	2 034,50 €
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos		
26 anos	A3	2 178,00 €
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos		
31 anos		
32 anos	A2	2 477,00 €
33 anos		
34 anos		
35 anos		
36 anos		

37 anos	A1	2 700,00 €
38 anos		
39 anos		
40 anos	A0	3 105,00 €

**Tabela B - Formadores no ensino profissional não classificados na tabela A.**

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	B1	1 159,50 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos		
6 anos	B2	1 368,00 €
7 anos		
8 anos		
9 anos		
10 anos		
11 anos		
12 anos	B3	1 573,00 €
13 anos		
14 anos		
15 anos		
16 anos		
17 anos		
18 anos	B4	1 780,00 €
19 anos		
20 anos		
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos	B5	1 987,50 €
25 anos		
26 anos		
27 anos		

**Tabela C - Artigo 39.º - A**

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	C1	1 144,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos		
6 anos		
7 anos		
8 anos	C2	1 352,00 €
9 anos		
10 anos		
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos		
16 anos	C3	1 872,00 €



**Tabela K - Docentes do ensino artístico especializado não licenciados ou não profissionalizados**

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	K8	1 013,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos	K7	1 142,00 €
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos		
10 anos	K6	1 200,50 €
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos	K5	1 275,00 €
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos	K4	1 465,00 €
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos		
26 anos	K3	1 561,00 €
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos		
31 anos	K2	1 716,00 €
32 anos		
33 anos		
34 anos		
35 anos		
36 anos	K1	2 034,00
37 anos		

**Tabela P - Docentes de atividades não incluídas no currículo obrigatório e outros docentes**

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	P8	945,50 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos	P7	1 019,00 €
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos		
10 anos	P6	1 050,00 €
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos	P5	1 103,00 €
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos	P4	1 155,00 €
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos		
26 anos	P3	1 208,50 €
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos		
31 anos	P2	1 261,00 €
32 anos		
33 anos		
34 anos		
35 anos		
36 anos	P1	1 314,00 €
37 anos		

**Pessoal não docente - Região Autónoma da Madeira.**

Anos	Q - Assistentes educativos		R - Técnicos		S - Técnicos superiores		T- Especialistas	
	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição
0	Q8	725,00 €	R8	735,00 €	S8	1 050,00 €	T8	1 250,00 €
1								
2								
3								
4								
5	Q7	730,00 €	R7	745,00 €	S7	1 071,00 €	T7	1 465,50 €
6								
7								
8								
9								
10	Q6	735,00 €	R6	750,00 €	S6	1 181,00 €	T6	1 583,00 €
11								
12								
13								
14								
15	Q5	740,00 €	R5	809,00 €	S5	1 302,00 €	T5	1 730,00 €
16								
17								
18								
19								
20	Q4	745,00 €	R4	845,50 €	S4	1 470,50 €	T4	1 782,00 €
21								
22								
23								
24								
25	Q3	749,00 €	R3	898,50 €	S3	1 625,00 €	T3	1 982,00 €
26								
27								
28								
29								
30	Q2	780,50 €	R2	950,50 €	S2	1 677,00 €	T2	2 178,50 €
31								
32								
33								
34								
35	Q1	818,50 €	R1	988,00 €	S1	1 714,00 €	T1	2 214,00 €

Depositado em 26 de abril de 2022, a fl.<sup>as</sup> 186 do livro n.º 12, com o n.º 77/2022, nos termos do artigo n.º 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

(Publicado no BTE., n.º 17, de 08/05/2022).

**Acordo coletivo entre a Lusitânia - Companhia de Seguros, SA e outra e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA - Alteração salarial e outras.**

Revisão do acordo coletivo de trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2019.

Entre

Lusitânia - Companhia de Seguros, SA

Lusitânia Vida, Companhia de Seguros, SA

e

Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA.

A Lusitânia - Companhia de Seguros, SA, a Lusitânia Vida, Companhia de Seguros SA, o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA, outorgantes do acordo coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2019, acordam alterar o referido ACT, nos termos seguintes:

**CAPÍTULO I****Âmbito e vigência**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

**(Âmbito pessoal)**

1 - (...)

2 - (...)

3 - Os trabalhadores não filiados em qualquer dos sindicatos outorgantes poderão beneficiar do presente ACT, nos termos da lei, desde que expressem formalmente essa opção nos três meses seguintes à entrada em vigor do mesmo, ou após a entrada em vigor do contrato de trabalho, se posterior.

4 - As empresas subscritoras do presente ACT são a Lusitânia - Companhia de Seguros, SA e a Lusitânia Vida, Companhia de Seguros, SA, abrangendo um universo de cerca de 600 trabalhadores, que desenvolvem a sua atividade no setor segurador.

Cláusula 3.<sup>a</sup>

**(Vigência)**

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- (...)

6- (...)

7- (...)

8- (...)

9 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, manter-se-ão também, até à entrada em vigor de nova convenção ou pelo prazo de 12 meses contados da caducidade, consoante o que se revelar mais curto, os efeitos previstos neste ACT sobre:

- Promoções e progressão salarial - Cláusula 7.<sup>a</sup>;
- Duração do trabalho e organização dos horários - Cláusula 18.<sup>a</sup>;
- Duração das férias - Cláusula 24.<sup>a</sup>;
- Dispensas no Natal e Páscoa - Cláusula 27.<sup>a</sup>;
- Subsídio de refeição - Cláusula 38.<sup>a</sup>;
- Prémio de permanência e opções prémio de carreira - Cláusulas 44.<sup>a</sup> e 45.<sup>a</sup>;
- Complemento do subsídio por doença - Cláusula 47.<sup>a</sup>;
- Seguros de saúde e de vida - Cláusulas 48.<sup>a</sup> e 49.<sup>a</sup>;
- Apoio escolar - Cláusula 53.<sup>a</sup>;
- Plano Individual de Reforma - Cláusula 54.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO II

**Enquadramento e formação profissional**Cláusula 5.<sup>a</sup>**(Avaliação de desempenho)**

1 - (...)

2 - O sistema de avaliação de desempenho deverá contemplar, obrigatoriamente, os seguintes aspetos:

a) (...);

b) (...);

c) Decisão do eventual recurso no prazo máximo de 60 dias, com a respetiva comunicação escrita e fundamentada ao recorrente;

d) Em caso de incumprimento do prazo indicado na alínea anterior, o recurso é deferido tacitamente.

3 - (...)

4 - (...)

5 - Após a decisão da comissão de recurso, e sem prejuízo da conclusão do processo de avaliação de desempenho que se finalizará com a referida decisão, o trabalhador poderá, se assim o entender, fazer consignar a sua discordância face à mesma.

6 - Os tempos da ausência dos representantes dos trabalhadores para atividade desenvolvida nas estruturas de representação coletiva são contabilizados pela pontuação média dos últimos 3 anos, com avaliação, anteriores à requisição.

7 - Nas situações de licença parental, doença, acidente de trabalho e assistência a filhos até aos 12 anos ou com deficiência, doença crónica ou doença oncológica, a avaliação de desempenho será efetuada com base no período de exercício de funções, desde que este seja igual ou superior a 90 dias.

## CAPÍTULO III

**Mobilidade e modalidades de contrato de trabalho**Cláusula 13.<sup>a</sup>**(Teletrabalho)**

1 - (...)

2 - O horário praticado pelo trabalhador em regime de teletrabalho está enquadrado de acordo com a cláusula 18.<sup>a</sup> do presente ACT.

3 - A prestação do trabalho em regime de teletrabalho está sujeita às regras estabelecidas no Código do Trabalho.

4 - Cessando o contrato de teletrabalho referido na presente cláusula, e mantendo-se o vínculo contratual ao empregador, o trabalhador retomará as funções anteriormente exercidas, ou outras equivalentes, salvo acordo escrito em contrário

Cláusula 23.<sup>a</sup>**(Utilização da ferramenta digital)**

1 - A utilização de ferramentas digitais cedidas pelas empresas deverá ter em consideração a necessária conciliação com o direito ao descanso do trabalhador, de acordo com as regras previstas neste ACT e na lei relativamente à organização do tempo de trabalho, nomeadamente no que respeita a horários de trabalho, períodos de descanso entre jornadas, de descanso semanal obrigatório, férias e dias feriados.

2 - As empresas deverão, através de política interna, desenvolver ações de formação e sensibilização dos trabalhadores para um uso razoável das ferramentas tecnológicas que evite o risco de fadiga, abrangendo, em princípio, com as necessárias adaptações, todos os trabalhadores, independentemente da forma de prestação de trabalho.

3 - A matéria prevista na presente cláusula poderá ainda ser objeto de regulamentação interna, caso em que, para além do cumprimento das obrigações decorrentes da lei em termos de audição das estruturas representativas dos trabalhadores, deverá ser dado conhecimento da mesma aos sindicatos outorgantes, prévio à respetiva entrada em vigor.

#### CAPÍTULO V

##### **Férias, faltas e interrupção do trabalho**

Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **(Duração das férias)**

1- (...)

2 - No ano de cessação do impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, com início em ano anterior, o trabalhador tem direito às férias nos termos legalmente previstos para o ano de admissão, bem como às férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão, não podendo o seu somatório ser superior a 25 dias úteis.

3- (...)

4- (...)

5- (...)

Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **(Interrupção do período de férias)**

1 - (...)

2 - Para efeitos do número anterior, e desde que o empregador seja informado das respetivas ocorrências, considera-se que as férias serão interrompidas, pelos seguintes períodos, nos seguintes casos:

- a) (...);
- b) Cinco dias consecutivos por morte do cônjuge, pais, sogros e padrastos do trabalhador;
- c) Vinte dias consecutivos por morte de filhos biológicos ou adotados, enteados, noras, genros e afilhados em regime de apadrinhamento civil do trabalhador;
- d) Dois dias consecutivos por falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou do cônjuge deste irmãos, cunhados, ou outras pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;
- e) Dois dias úteis seguidos em caso de interrupção da gravidez do cônjuge do trabalhador;
- f) Licença parental em qualquer das modalidades previstas na lei, por todo o período de duração destas;
- g) Licença durante o período de risco clínico na gravidez, por todo o período de duração desta;
- h) Licença por interrupção da gravidez, por todo o período de duração desta;
- i) Licença por adoção, por todo o período de duração desta.

3 - (...)

4 - (...)

#### CAPÍTULO VIII

##### **Remuneração, seguros e outros abonos**

Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **(Apoio escolar)**

1 - (...)

2 - A comparticipação referida no número anterior tem o valor a seguir indicado:

- a) Creche, pré-escolar e 1.º ciclo do ensino básico - 55,00 €;
- b) 2.º ciclo do ensino básico - 75,00 €;
- c) 3.º ciclo do ensino básico e ensino secundário - 115,00 €.

3 - (...)

4 - (...)

5 - (...)

6 - (...)

7 - (...)

8 - (...)

## ANEXO III

**Tabela salarial e subsídio de refeição****A - Tabela salarial**

Grupo salarial	2022	%
GS9	2 106,55 €	1,60%
GS8	1 980,55 €	1,60%
GS7	1 669,30 €	1,60%
GS6	1 372,85 €	1,60%
GS5	1 230,85 €	1,60%
GS4	1 147,75 €	1,60%
GS3	1 055,00 €	2,08%
GS2	925,00 €	2,35%
GS1	750,00 €	4,25%

**B - Subsídio de Refeição**

Subsídio de Refeição	2021	2022
	10,20€	10,30€

- a) A tabela salarial e o subsídio de refeição ora acordados, entram em vigor e produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2022.

## ANEXO IV

**Outras cláusulas de expressão pecuniária**

Cláusulas	2021	2022	
<b>Cláusula 42.<sup>a</sup> n.º 2</b>	Diária Completa	75,00 €	77,03€
	Refeição Isolada	12,25€	12,58€
	Dormida e Pequeno Almoço	50,50€	51,86€
<b>Cláusula 42.<sup>a</sup> n.º 5</b>	Valor do Km	0,40€	0,48€
<b>Cláusula 43.<sup>a</sup> n.º 1</b>	Valor Diário	150,00€	154,05€

Lisboa, 22 de março de 2022.

Pela Lusitânia - Companhia de Seguros, SA:

*Nuno Ribeiro Quesada van Zeller*, na qualidade de mandatário.  
*Carlos Alberto Ribeiro de Araújo*, na qualidade de mandatário.

Pela Lusitânia - Vida Companhia de Seguros SA:

*Nuno Ribeiro Quesada Van Zeller*, na qualidade de mandatário.  
*Carlos Alberto Ribeiro de Araújo*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA:

*Paulo Amílcar Couto Gomes Mourato*, na qualidade de legal representante.  
*Jorge Daniel Delgado Martins*, na qualidade de legal representante.  
*Paulo Jorge Rodrigues Silva*, na qualidade de legal representante.

Depositado em 21 de abril de 2022, a fl. 185 do livro n.º 12, com o n.º 75/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.  
(Publicado no BTE n.º 17, de 08/05/2022).

---

### **Acordo coletivo entre a Lusitânia - Companhia de Seguros, SA e outra e o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS) e outro - Alteração salarial e outras.**

Revisão do acordo coletivo de trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2019 entre Lusitânia - Companhia de Seguros, SA, Lusitânia Vida, Companhia de Seguros, SA e Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS) e SISEP - Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal.

#### **CAPÍTULO I**

#### **Âmbito e vigência**

##### **Cláusula 1.ª**

##### **(Âmbito pessoal)**

- 1 - (...)
- 2 - (...)

3 - Os trabalhadores não filiados em qualquer dos sindicatos outorgantes poderão beneficiar do presente ACT, nos termos da lei, desde que expressem formalmente essa opção nos três meses seguintes à entrada em vigor do mesmo, ou após a entrada em vigor do contrato de trabalho, se posterior.

4 - As empresas subscritoras do presente ACT são a Lusitânia - Companhia de Seguros, SA e a Lusitânia Vida, Companhia de Seguros, SA, abrangendo um universo de cerca de 600 trabalhadores, que desenvolvem a sua atividade no setor segurador.

##### **Cláusula 3.ª**

##### **(Vigência)**

- 1 - (...)
- 2 - (...)
- 3 - (...)
- 4 - (...)
- 5 - (...)
- 6 - (...)
- 7 - (...)
- 8 - (...)

9 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, manter-se-ão também, até à entrada em vigor de nova convenção ou pelo prazo de 12 meses contados da caducidade, consoante o que se revelar mais curto, os efeitos previstos neste ACT sobre:

- Promoções e progressão salarial - Cláusula 7.ª;
- Duração do trabalho e organização dos horários - Cláusula 18.ª;
- Duração das férias - Cláusula 24.ª;
- Dispensas no Natal e Páscoa - Cláusula 27.ª;
- Subsídio de refeição - Cláusula 38.ª;
- Prémio de permanência e opções prémio de carreira - Cláusulas 44.ª e 45.ª;
- Complemento do subsídio por doença - Cláusula 47.ª;
- Seguros de saúde e de vida - Cláusulas 48.ª e 49.ª;
- Apoio escolar - Cláusula 53.ª;
- Plano individual de reforma - Cláusula 54.ª



## CAPÍTULO II

**Enquadramento e formação profissional**Cláusula 5.<sup>a</sup>**(Avaliação de desempenho)**

1 - (...)

2 - O sistema de avaliação de desempenho deverá contemplar, obrigatoriamente, os seguintes aspetos:

a) (...);

b) (...);

c) Decisão do eventual recurso no prazo máximo de 60 dias, com a respetiva comunicação escrita e fundamentada ao recorrente;

d) Em caso de incumprimento do prazo indicado na alínea anterior, o recurso é deferido tacitamente.

3 - (...)

4 - (...)

5 - Após a decisão da comissão de recurso, e sem prejuízo da conclusão do processo de avaliação de desempenho que se finalizará com a referida decisão, o trabalhador poderá, se assim o entender, fazer consignar a sua discordância face à mesma.

6 - Os tempos da ausência dos representantes dos trabalhadores para atividade desenvolvida nas estruturas de representação coletiva são contabilizados pela pontuação média dos últimos 3 anos, com avaliação, anteriores à requisição.

7 - Nas situações de licença parental, doença, acidente de trabalho e assistência a filhos até aos 12 anos ou com deficiência, doença crónica ou doença oncológica, a avaliação de desempenho será efetuada com base no período de exercício de funções, desde que este seja igual ou superior a 90 dias.

## CAPÍTULO III

**Mobilidade e modalidades de contrato de trabalho**Cláusula 13.<sup>a</sup>**(Teletrabalho)**

1 - (...)

2 - O horário praticado pelo trabalhador em regime de teletrabalho está enquadrado de acordo com a cláusula 18.<sup>a</sup> do presente ACT.

3 - A prestação do trabalho em regime de teletrabalho está sujeita às regras estabelecidas no Código do Trabalho.

4 - Cessando o contrato de teletrabalho referido na presente cláusula, e mantendo-se o vínculo contratual ao empregador, o trabalhador retomarás as funções anteriormente exercidas, ou outras equivalentes, salvo acordo escrito em contrário.

Cláusula 23.<sup>a</sup>**(Utilização da ferramenta digital)**

1 - A utilização de ferramentas digitais cedidas pelas empresas deverá ter em consideração a necessária conciliação com o direito ao descanso do trabalhador, de acordo com as regras previstas neste ACT e na lei relativamente à organização do tempo de trabalho, nomeadamente no que respeita a horários de trabalho, períodos de descanso entre jornadas, de descanso semanal obrigatório, férias e dias feriados.

2 - As empresas deverão, através de política interna, desenvolver ações de formação e sensibilização dos trabalhadores para um uso razoável das ferramentas tecnológicas que evite o risco de fadiga, abrangendo, em princípio, com as necessárias adaptações, todos os trabalhadores, independentemente da forma de prestação de trabalho.

3 - A matéria prevista na presente cláusula poderá ainda ser objeto de regulamentação interna, caso em que, para além do cumprimento das obrigações decorrentes da lei em termos de audição das estruturas representativas dos trabalhadores, deverá ser dado conhecimento da mesma aos sindicatos outorgantes, prévio à respetiva entrada em vigor.

## CAPÍTULO V

**Férias, faltas e interrupção do trabalho**Cláusula 24.<sup>a</sup>**(Duração das férias)**

1 - (...)

2- No ano de cessação do impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, com início em ano anterior, o trabalhador tem direito às férias nos termos legalmente previstos para o ano de admissão, bem como às férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão, não podendo o seu somatório ser superior a 25 dias úteis.

3 - (...)

4 - (...)

5 - (...)

Cláusula 25.<sup>a</sup>**(Interrupção do período de férias)**

1 - (...)

2 - Para efeitos do número anterior, e desde que o empregador seja informado das respetivas ocorrências, considera-se que as férias serão interrompidas, pelos seguintes períodos, nos seguintes casos:

- a) (...);
- b) Cinco dias consecutivos por morte do cônjuge, pais, sogros e padrastos do trabalhador;
- c) Vinte dias consecutivos por morte de filhos biológicos ou adotados, enteados, noras, genros e afilhados em regime de apadrinhamento civil do trabalhador;
- d) Dois dias consecutivos por falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou do cônjuge deste, irmãos, cunhados, ou outras pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;
- e) Dois dias úteis seguidos em caso de interrupção da gravidez do cônjuge do trabalhador;
- f) Licença parental em qualquer das modalidades previstas na lei, por todo o período de duração destas;
- g) Licença durante o período de risco clínico na gravidez, por todo o período de duração desta;
- h) Licença por interrupção da gravidez, por todo o período de duração desta;
- i) Licença por adoção, por todo o período de duração desta.

3 - (...)

4 - (...)

## CAPÍTULO VIII

**Remuneração, seguros e outros abonos**Cláusula 53.<sup>a</sup>**(Apoio escolar)**

1 - (...)

2 - A comparticipação referida no número anterior tem o valor a seguir indicado:

- a) Creche, pré-escolar e 1.º ciclo do ensino básico: 55,00 €;
- b) 2.º ciclo do ensino básico: 75,00 €;
- c) 3.º ciclo do ensino básico e ensino secundário: 115,00 €.

3 - (...)

4 - (...)

5 - (...)

6 - (...)

7 - (...)

8 - (...)

## ANEXO III

**Tabela salarial e subsídio de refeição****A - Tabela salarial**

Grupo salarial	2022	%
GS9	2 106,55 €	1,60%
GS8	1 980,55 €	1,60%
GS7	1 669,30 €	1,60%
GS6	1 372,85 €	1,60%
GS5	1 230,85 €	1,60%
GS4	1 147,75 €	1,60%
GS3	1 055,00 €	2,08%
GS2	925,00 €	2,35%
GS1	750,00 €	4,25%

**B - Subsídio de Refeição**

Subsídio de Refeição	2021	2022
	10,20€	10,30€

- b) A tabela salarial e o subsídio de refeição ora acordados, entram em vigor e produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2022.

## ANEXO IV

**Outras cláusulas de expressão pecuniária**

Cláusulas	2021	2022	
<b>Cláusula 42.<sup>a</sup> n.º 2</b>	Diária. Completa	75,00 €	77,03€
	Refeição Isolada	12,25€	12,58€
	Dormida e Pequeno Almoço	50,50€	51,86€
<b>Cláusula 42.<sup>a</sup> n.º 5</b>	Valor do Km	0,40€	0,48€
<b>Cláusula 43.<sup>a</sup> n.º 1</b>	Valor Diário	150,00€	154,05€

Lisboa, 21 de março de 2022.

Pela Lusitânia - Companhia de Seguros, SA:

*Nuno Ribeiro Quesada van Zeller*, na qualidade de mandatário.  
*Carlos Alberto Ribeiro de Araújo*, na qualidade de mandatário.

Pela Lusitânia Vida, Companhia de Seguros, SA:

*Nuno Ribeiro Quesada van Zeller*, na qualidade de mandatário.  
*Carlos Alberto Ribeiro de Araújo*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal (SISEP):

*António Carlos Videira dos Santos*, na qualidade de mandatário.  
*Jorge Carlos Conceição Cordeiro*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS):

*Patrícia Alexandra da Silva Bento Caixinha*, na qualidade de presidente da direção.  
*Carlos Alberto Marques*, na qualidade de presidente do conselho geral e da mesa da assembleia geral.  
*Mário José Rúbio de Oliveira e Silva*, na qualidade de 1.º vice-presidente da direção.  
*Carla Sofia Grilo Mirra*, na qualidade de mandatária - advogada.  
*Nuno Alexandre Menino Vieira*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 4 de abril de 2022, a fl. 183 do livro n.º 12, com o n.º 59/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

(Publicado no BTE., n.º 14, de 15/04/2022).

---

### **Organizações do Trabalho:**

#### **Representantes dos Trabalhadores para a Segurança e a Saúde no Trabalho**

#### **Convocatória:**

##### **SAIPEM (Portugal) Comércio Marítimo, S.U., Lda.**

Nos termos do artigo 28.º, n.º 1, alínea a), da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, alterada e republicada pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores da SAIPEM (Portugal) Comércio Marítimo, S.U., Lda., ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supra-referida e recebida na Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva, a 18 de maio de 2022, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho na SAIPEM (Portugal) Comércio Marítimo, S.U., Lda.

“Nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, alterada e republicada pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, os trabalhadores informam V. Exa<sup>s</sup> que vai levar a efeito a eleição para os Representantes dos Trabalhadores para a Segurança e Saúde no Trabalho na SAIPEM (Portugal) Comércio Marítimo, S.U., Lda., sita à Plataforma 2A, Pavilhão R da Zona Franca e Industrial do Caniçal, no dia 19 de agosto de 2022.”



## CORRESPONDÊNCIA

Toda a correspondência relativa a anúncios e assinaturas do Jornal Oficial deve ser dirigida à Direção Regional da Administração da Justiça.

## PUBLICAÇÕES

Os preços por lauda ou por fração de lauda de anúncio são os seguintes:

Uma lauda .....	€15,91 cada	€15,91;
Duas laudas .....	€17,34 cada	€34,68;
Três laudas .....	€28,66 cada	€85,98;
Quatro laudas .....	€30,56 cada	€122,24;
Cinco laudas .....	€31,74 cada	€158,70;
Seis ou mais laudas.....	€38,56 cada	€231,36

## EXEMPLAR

A estes valores acresce o imposto devido.

## ASSINATURAS

Números e Suplementos - Preço por página € 0,29

	<b>Anual</b>	<b>Semestral</b>
Uma Série.....	€27,66	€13,75;
Duas Séries.....	€52,38	€26,28;
Três Séries.....	€63,78	€31,95;
Completa .....	€74,98	€37,19.

A estes valores acrescem os portes de correio, (Portaria n.º 1/2006, de 13 de janeiro) e o imposto devido.

EXECUÇÃO GRÁFICA  
IMPRESSÃO  
DEPÓSITO LEGAL

Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva  
Departamento do Jornal Oficial  
Número 181952/02

Preço deste número: 31,07 € (IVA incluído)