

**Direção Regional de Qualificação Profissional e Emprego**

**Convenção Coletiva de Trabalho n.º 1/2026 de 12 de janeiro de 2026**

---

**CCT entre a URIPSSA - União Regional das Instituições Particulares de Solidariedade Social dos Açores e o SPRA - Sindicato dos Professores da Região Açores**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito de aplicação, vigência e denúncia**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Âmbito de aplicação**

1 - A presente Convenção Coletiva de Trabalho, abreviadamente designada por CCT ou simplesmente de Convenção, regula as relações de Trabalho entre as Instituições representadas pelas Entidades subscritoras, qualquer que seja o seu regime de gestão ou forma jurídica, e os trabalhadores ao seu serviço filiados no Sindicato outorgante, aplicando-se em toda a Região Autónoma dos Açores.

2 - Estima-se que são abrangidos pela presente Convenção, 122 trabalhadores e 54 Instituições Particulares de Solidariedade Social.

3 - Esta Convenção aplica-se, ainda a todos os trabalhadores que durante a vigência do mesmo se venham a filiar no Sindicato Outorgante.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência e denúncia**

1 - A presente convenção entra em vigor no dia seguinte à sua publicação no *Jornal Oficial* da Região Autónoma dos Açores, II Série, e terá uma vigência de um ano, sem prejuízo das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária.

2 - As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano e produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de cada ano.

3 - A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores, e deve ser acompanhada de proposta de alteração.

4 - No caso de não haver denúncia, a vigência da convenção será prorrogada automaticamente por períodos de um ano até ser denunciada por qualquer das partes.

5 - Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando as fases processuais que entenderem, incluindo a arbitragem voluntária, durante um período máximo de dois anos.

6 - No caso da não conclusão da negociação no período referido no número anterior mantém-se em vigor a convenção, enquanto não for revogada no todo ou em parte por outra convenção.

7 - O processo negocial inicia-se com a apresentação de proposta fundamentada devendo a entidade destinatária responder até trinta dias após a data da sua receção.

8 - A falta de resposta ou contraproposta, nos termos dos números anteriores, legitima a entidade proponente a requerer a conciliação.

## **CAPÍTULO II**

### **Admissão e carreira profissional**

#### **Admissão**

##### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

#### **Condições gerais de admissão**

1 - Constitui condição de admissão para o exercício de funções de professor e educador de infância a titularidade de habilitações profissionais para a docência.

2 - Os empregadores, sempre que possível, deverão admitir prioritariamente desempregados e deficientes.

3 - O empregador não pode exigir ao candidato ao emprego que preste informações relativas à sua vida privada, salvo quando estas sejam estritamente necessárias e relevantes para avaliar a respetiva aptidão no que respeita à execução do contrato de trabalho e seja fornecida a respetiva fundamentação.

4 - O empregador não pode exigir ao candidato ao emprego que preste informações relativas à sua saúde ou estado de gravidez, salvo quando particulares exigências inerentes à natureza da atividade profissional o justifiquem e seja fornecida por escrito a respetiva fundamentação.

5 - As informações previstas no número anterior são prestadas a médico, que só pode comunicar ao empregador se o trabalhador está ou não apto a desempenhar a atividade, salvo autorização escrita deste.

6 - O médico responsável pela avaliação dos testes e exames médicos só pode comunicar ao empregador se o candidato está ou não apto para desempenhar a atividade profissional, salvo quando o trabalhador no seu interesse ou de terceiros autorize, por escrito, a realização ou apresentação de testes ou exames médicos a que não está obrigado.

7 - No contrato de trabalho ou em documento a entregar pelo empregador devem constar elementos como a definição das funções ou tarefas a desempenhar pelo trabalhador, a profissão e categoria profissional o grupo profissional e nível remuneratório, a retribuição, o horário de trabalho, o local de trabalho, condições específicas de prestação do trabalho, nomeadamente, a data de início e o prazo ou termo que se estabeleceu.

8 - Deverão ser fornecidos ainda ao trabalhador os documentos seguintes:

- a) Regulamento geral interno ou conjunto de normas que o substituam, caso não exista;
- b) Outros regulamentos específicos da Instituição, tais como regulamento de segurança, regulamento de regalias sociais, etc.;
- c) Na inexistência do mencionado em a) e b), o trabalhador deverá ser elucidado sobre as normas de trabalho da Instituição.

9 - Quando qualquer trabalhador transitar de uma valência para outra na mesma instituição deverá contar-se para todos os efeitos a data de admissão na primeira.

10 - Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção serão classificados de harmonia com as suas funções na categoria de trabalhadores com funções pedagógicas, designadamente:

- a) *Educador de infância* - organiza e aplica os meios educativos adequados em ordem ao desenvolvimento integral da criança, nomeadamente psicomotor, afetivo, intelectual, social e moral; acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais no sentido de obter uma ação educativa integrada;
- b) *Professor* - Exerce atividades docente/e ou de formação em estabelecimentos de ensino particular. Apoia e coordena atividades de tempos livres de crianças e jovens.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### **Contagem do tempo de serviço dos professores e educadores de infância**

Para efeitos de progressão dos professores e dos educadores de infância nos vários níveis de remuneração, conta-se como tempo de serviço não apenas o tempo de serviço prestado no mesmo estabelecimento de ensino ou em estabelecimentos de ensino pertencentes à mesma Instituição, mas também o serviço prestado noutros estabelecimentos de ensino particular ou público, desde que devidamente comprovado e classificado e que a tal não se oponham quaisquer disposições legais.

Cláusula 5.<sup>a</sup>

**Recrutamento Interno**

1 - Sem prejuízo da liberdade do empregador efetuar admissões diretas do exterior, o preenchimento de postos de trabalho faz-se prioritariamente por recrutamento interno, podendo concorrer os trabalhadores do quadro permanente e os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições.

2 - Para satisfação do estipulado no número anterior o empregador poderá sujeitar o trabalhador a um período de avaliação de dois a quatro meses, durante o qual, qualquer das partes poderá tomar a iniciativa do regresso à situação anterior.

3 - Durante o período de avaliação, o trabalhador mantém a retribuição correspondente à situação anterior mas, logo que seja confirmado a nova situação, terá direito às diferenças salariais desde o início do período de avaliação.

4 - O empregador compromete-se a anunciar, por ordem de serviço ou por outro meio idóneo, a abertura de concurso para o preenchimento de postos de trabalho, fornecendo todas as indicações necessárias sobre a candidatura e o processo de seleção aos trabalhadores eventualmente interessados.

Cláusula 6.<sup>a</sup>

**Período experimental**

1 - Durante o período experimental qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização, salvo o disposto nos números seguintes.

2 - Tendo o período experimental durado mais de sessenta dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, o empregador terá de dar um aviso prévio de 7 (sete) dias, sob pena de indemnizar o trabalhador até ao final do período experimental previsto.

3 - O período experimental corresponde ao período inicial da execução do contrato de trabalho, compreendendo as ações de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste.

4 - O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo as ações de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste, desde que não excedam metade do período experimental.

5 - O período experimental tem a seguinte duração:

- a) Sessenta dias podendo alargar-se a noventa dias no caso de frequência de ações de formação profissional.

6 - Para os contratos a termo certo de duração igual ou superior a seis meses, o período experimental é de trinta dias, exceto para os contratos com prazo inferior a seis meses em que o período experimental é de quinze dias.

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

8 - Só contam para efeitos de duração do período experimental o tempo de trabalho efetivamente prestado, incluindo-se neste, as ações de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste.

9 - A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

10 - O período experimental pode ser excluído por acordo escrito das partes.

### **CAPÍTULO III**

#### **Direitos e deveres das partes**

##### **Cláusula 7.<sup>a</sup>**

#### **Deveres do empregador**

1 - São deveres do Empregador:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionar-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para o empregador, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e

termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;

- k) Enviar ao Sindicato, até ao dia oito do mês seguinte àquele a que respeitam, o montante das quotas dos trabalhadores sindicalizados que, em declaração individual enviada ao empregador, autorizem o seu desconto na retribuição mensal;
- l) Proporcionar ações de formação visando o desenvolvimento e a qualificação profissional dos trabalhadores afetando, para o efeito, os recursos necessários;
- m) Permitir nos termos desta convenção e da legislação em vigor, o acesso dos trabalhadores a cursos de formação profissional certificada, a frequência de ações de formação sindical certificada nas mesmas condições da anterior.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **Garantias dos trabalhadores**

É proibido ao Empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e nesta convenção;
- e) Baixar a categoria do trabalhador para que foi contratado ou a que foi promovido;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e nesta convenção, ou quando haja acordo do trabalhador;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- h) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- i) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

Cláusula 9.<sup>a</sup>

**Deveres dos trabalhadores**

1 - São deveres do Trabalhador:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador; os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam em relação com a Instituição;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) 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;
- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- g) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade do empregador;
- h) Cooperar; com o empregador, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador;
- j) Manter e aperfeiçoar permanentemente as aptidões profissionais e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- k) Frequentar as ações de formação profissional que o empregador promova ou subsidie.

2 - O dever de obediência, a que se refere a alínea *d)* do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas diretamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

Cláusula 10.<sup>a</sup>

**Violação de garantias dos trabalhadores por parte das entidades empregadoras**

A prática por parte das entidades empregadoras, de qualquer ato ou omissão contrários, ou que violem o disposto nas cláusulas 7.<sup>a</sup> e 8.<sup>a</sup>, confere ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito a receber as indemnizações fixadas na cláusula 55.<sup>a</sup>, sem prejuízo das respetivas punições por violação da lei de trabalho.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Local de trabalho**

1 - Por local de trabalho entende-se o lugar onde deve ser realizada a prestação de trabalho com carácter regular.

2 - Na falta de indicação expressa, considera-se local de trabalho o que resultar da natureza da atividade do trabalhador e da necessidade da Instituição que tenha levado à sua admissão.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Trabalhador com local de trabalho não fixo**

O trabalhador cujo local de trabalho, determinado nos termos do número anterior, não seja fixo e que exerça a sua atividade indistintamente em diversos lugares tem direito ao pagamento das despesas diretamente impostas pelo exercício da atividade, em termos a acordar com o empregador.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Deslocação**

1 - Entende-se por deslocação a realização transitória da prestação de trabalho fora do local de trabalho.

2 - Considera-se deslocação com regresso diário à residência aquela em que o período de tempo despendido, incluindo a prestação de trabalho e as viagens impostas pelas deslocações, não ultrapasse em mais de duas horas o período normal de trabalho, acrescido do tempo do percurso usual entre a residência do trabalhador e o seu local de trabalho.

3 - Considera-se deslocação sem regresso diário à residência a não prevista no número anterior, salvo se o trabalhador optar pelo regresso à residência, caso em que será aplicável o regime estabelecido para a deslocação com regresso diário à mesma.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **Deslocação com regresso diário à residência**

O trabalhador deslocado com regresso diário à residência tem direito:



- a) Ao pagamento das despesas de transporte de ida e volta ou a transporte gratuito fornecido pelo empregador na parte que vá além do percurso usual entre a residência do trabalhador e o seu local de trabalho;
- b) Ao fornecimento do almoço ou do jantar, ou de ambos, consoante o período de trabalho, ou, na sua falta, ao respetivo abono, podendo o empregador exigir documento comprovativo da despesa feita;
- c) Ao pagamento da remuneração normal correspondente ao tempo gasto nas viagens de ida e volta entre o local da prestação de trabalho e a residência, na parte em que exceda o tempo habitualmente despendido pelo trabalhador;
- d) Quando o trabalhador utilizar viatura própria terá direito a € 0,40, por quilómetro efetuado.

Cláusula 15.<sup>a</sup>

**Deslocação sem regresso à residência**

O trabalhador deslocado sem regresso diário à residência tem direito:

- a) Ao pagamento ou fornecimento integral da alimentação e do alojamento;
- b) Ao transporte gratuito assegurado pelo empregador ou ao pagamento integral das despesas de transporte de ida e volta, no início e no termo da deslocação;
- c) A um subsídio correspondente a 20% da retribuição normal;
- d) Quando o trabalhador utilizar viatura própria ao serviço da instituição terá direito a € 0,40 por quilómetro efetuado.

**CAPÍTULO IV**

**Duração do trabalho**

Cláusula 16.<sup>a</sup>

**Período normal de trabalho dos Educadores de Infância**

1 - O período normal de trabalho dos Educadores de Infância é de trinta e cinco horas semanais.

2 - O período normal de trabalho dos docentes integra uma componente letiva, uma componente não letiva e uma componente de trabalho individual, que se desenvolve, no máximo, em cinco dias de trabalho semanal no estabelecimento.

3 - No horário de trabalho do docente são obrigatoriamente registadas as horas semanais de serviço, com exceção da participação em reuniões de avaliação, ou de carácter extraordinário e da componente de trabalho individual.

4 - A componente letiva do período normal de trabalho semanal dos docentes é de 25 horas semanais, organizado de acordo com o projeto curricular de cada estabelecimento de ensino e a sua organização temporal, tendo em conta os interesses dos alunos.

5 - A componente não letiva do período normal de trabalho dos docentes é de 5 horas semanais e abrange a realização de quaisquer trabalhos ou atividades indicadas pelo estabelecimento de ensino com o objeto de contribuir para a concretização do seu projeto educativo, tais como:

- a) Atividades de coordenação ou articulação curricular entre docentes;
- b) Reuniões de avaliação de alunos;
- c) Reuniões com encarregados de educação.

6 - A componente de trabalho individual do período normal de trabalho semanal dos docentes é de 5 horas semanais, sem obrigatoriedade de permanência na escola e compreende:

- a) Preparação do processo ensino-aprendizagem;
- b) Preparação de atividades letivas e de todas as restantes atividades e instrumentos pedagógicos;
- c) Elaboração de estudos e de trabalho de investigação de natureza pedagógica ou científico-pedagógica de interesse para o estabelecimento de ensino, com o acordo da direção pedagógica.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Período normal de trabalho dos professores**

1 - O período normal de trabalho dos Professores é o seguinte:

- a) No 1.º ciclo do ensino básico - vinte e cinco horas de trabalho letivo semanais, mais três horas de coordenação;
- b) Nos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e no ensino secundário - vinte e duas a vinte cinco horas semanais mais duas horas mensais destinadas a reuniões;
- c) No ensino especial - vinte e duas horas mais três horas semanais, sendo estas exclusivamente destinadas à preparação das aulas.

2 - O tempo de serviço prestado que implique permanência obrigatória na escola para além dos limites previstos no número anterior, com exceção das reuniões de avaliação, do serviço de exames e de uma reunião trimestral com encarregados de educação, será pago como trabalho suplementar.

3 - Os professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não podem ter um horário letivo superior a trinta e três horas semanais.

Cláusula 18.<sup>a</sup>

**Trabalho suplementar**

1 - Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário trabalho.

2 - Só em casos devidamente justificados poderá haver lugar à prestação de trabalho suplementar.

3 - Nenhum trabalhador poderá prestar, mais de cento e cinquenta horas de trabalho suplementar por ano.

4 - O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho, confere ao trabalhador o direito a uma retribuição, que será igual à retribuição normal acrescida dos seguintes valores:

- a) 50% da retribuição na primeira hora;
- b) 75% da retribuição, nas horas ou frações subsequentes.

5 - O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar e em dia de feriado será remunerado com o acréscimo mínimo de 100% da retribuição normal.

6 - Não é exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pela instituição.

7 - A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado.

8 - O descanso compensatório vence-se, quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 (noventa) dias seguintes.

9 - Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

10 - Por acordo entre o empregador e o trabalhador, quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo ser substituído pelo pagamento da remuneração correspondente com acréscimo não inferior a 100%.

11 - Para os efeitos constantes desta cláusula, a retribuição horária será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = (Rm \times 12) : (52 \times n)$$

em que *Rm* é o valor da retribuição mensal e *n* o período normal de trabalho semanal

Cláusula 19.<sup>a</sup>

**Subsídio de turno**

1 - A prestação do trabalho em regime de turno confere direito ao subsídio de turno calculado com base na retribuição mensal:

- a) Em regime de dois turnos, em que apenas um seja total ou parcialmente noturno - 15%;
- b) Em regime de três turnos ou de dois, total ou parcialmente noturnos - 25%.

2 - O subsídio de turno inclui o acréscimo de retribuição pelo trabalho noturno prestado em regime de turnos, não sendo cumuláveis.

3 - Apenas é considerado trabalho em regime de turnos o prestado em turnos de rotação contínua ou descontínua, em que o trabalhador está sujeito às correspondentes variações do horário de trabalho.

Cláusula 20.<sup>a</sup>

**Substituição temporária**

1 - Sempre que o trabalhador substitua, ainda que parcialmente, outro de categoria, ou retribuição superior, passará a receber a retribuição efetivamente auferida pelo substituído.

2 - Se a substituição durar mais de seis meses seguidos, desde que o substituto possua as habilitações para admissão, adquirirá o direito à categoria do substituído, ressalvando-se os casos de acidente de trabalho, doença devidamente comprovada e licença por maternidade ou paternidade e exercício de cargos políticos.

3 - Terminado o impedimento, e não se verificando o regresso do substituído ao seu lugar, seja qual for o motivo, o substituto passa à categoria do substituído produzindo todos os seus efeitos desde a data em que teve lugar a substituição.

Cláusula 21.<sup>a</sup>

**Feriados obrigatórios**

1 - São feriados obrigatórios:

- 1 de janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- Corpo de Deus (festa móvel);

- 10 de junho;
- 15 de agosto;
- 5 de outubro;
- 1 de novembro;
- 1, 8 e 25 de dezembro.

2 - O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3 - São também considerados feriados em toda a área de aplicação da convenção, o feriado regional, a Terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da área de cada Concelho.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Aquisição do direito a férias**

1 - 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, salvo o disposto nos números seguintes:

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

3 - No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo nos termos do número anterior, ou antes de gozar o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 (trinta) de junho do ano civil subsequente.

4 - Da aplicação dos números anteriores, não pode resultar para o trabalhador um período de férias no mesmo ano civil, superior a 30 (trinta) dias úteis, sem prejuízo do seguinte:

- a) Salvo no caso em que tendo decorrido pelo menos 6 (seis) meses de execução do contrato no ano da contratação, em que não se aplica o limite dos 30 (trinta) dias úteis;
- b) Em alternativa à alínea a), o empregador pode optar pela retribuição do período que excedeu os 30 (trinta) dias.

5 - A época de férias deve ser estabelecida por sistema rotativo e de comum acordo entre o trabalhador e o empregador, e deverão ser gozadas entre 1 (um) de maio e 31 (trinta e um) de outubro, salvo outro acordo entre as partes.

6 - A época de férias dos Educadores de Infância deve ser marcada para o período compreendido entre 15 (quinze) de junho e 15 (quinze) de setembro.

7 - No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias

de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozadas, sem sujeição ao disposto no número 5.

8 - As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e o empregador e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de dez dias úteis consecutivos.

9 - O período de férias não gozado por motivo de cessação de contrato conta sempre para os efeitos de antiguidade.

10 - A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efetivo.

11 - Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges que trabalhem na mesma Instituição ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação especial.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Duração do período de férias**

1 - O período anual de férias tem a duração de:

- a) 23 (vinte e três) dias úteis para os trabalhadores com idade até aos 55 anos inclusive;
- b) 25 (vinte e cinco) dias úteis para os trabalhadores com idade superior a 55 anos.

2 - Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

3 - A duração do período de férias referida no número 1 é aumentada em três dias úteis nos casos em que o trabalhador não tenha faltado ou apenas tenha faltas justificadas no ano a que as férias se reportam.

4 - O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respetivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de 20 (vinte) dias úteis de férias.

5 - O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço, sem prejuízo do disposto no número 3 da presente cláusula e no número 2 da cláusula 32.<sup>a</sup>.

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**Direito a férias nos contratos de duração inferior a 6 meses**

1 - O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

2 - Para efeitos da determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

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

Cláusula 25.<sup>a</sup>

**Violação do direito a férias**

Caso o empregador, com culpa, obste ao gozo das férias nos termos previstos nas cláusulas anteriores, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve obrigatoriamente ser gozado no primeiro trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**Cumulação de férias**

1 - As férias devem ser gozadas no decorrer do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos, salvo no estipulado nos números seguintes.

2 - Terão direito a acumular férias de dois anos os trabalhadores que pretendam fazê-lo noutras Ilhas da Região, na Região Autónoma da Madeira, no continente ou no estrangeiro.

3 - As férias podem, porém, ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil seguinte em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador.

4 - Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com o empregador.

5 - O disposto nos números 3 e 4 desta cláusula estará condicionado ao acordo prévio de ambas as partes.

### Cláusula 27.<sup>a</sup>

#### **Noção de falta**

1 - Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho durante o período em que devia desempenhar a atividade a que está adstrito.

2 - Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores a período de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3 - Para efeito do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

4 - Não serão considerados na noção de falta os atrasos de entrada iguais ou inferiores a 10 (dez) minutos, desde que não excedam, adicionados, 30 (trinta) minutos por mês, e sejam repostos no próprio dia por extensão, em igual tempo, do período normal de trabalho.

### Cláusula 28.<sup>a</sup>

#### **Tipos de faltas**

1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 - São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante quinze dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula 36.<sup>a</sup> da convenção;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- e) As motivadas pela necessidade de tratamento ambulatorio, realização de consultas médicas e exames complementares de diagnóstico, que não possam efetuar-se fora do período normal de trabalho e só pelo tempo estritamente necessário;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar, nos termos previstos neste contrato e em legislação especial;



- g) As ausências não superiores a 4 (quatro) horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos do Código do Trabalho;
- i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral, nos termos da correspondente lei eleitoral;
- j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- k) As que por lei sejam como tal consideradas.

3 - O disposto na alínea e) do número anterior é extensivo à assistência ao cônjuge ou equiparado, ascendentes, descendentes, adotando, adotados e enteados, menores ou deficientes, quando comprovadamente o trabalhador seja a pessoa mais adequada para o fazer.

4 - São consideradas faltas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Faltas por motivo de falecimento de parentes e afins**

1 - Em termos gerais, a contagem das faltas por falecimento familiar inicia-se no dia do falecimento, podendo ser acordado momento distinto. Se o falecimento ocorrer ao final do dia, após se verificar o cumprimento, pelo trabalhador, do período normal de trabalho diário, deve a contagem dos dias de ausência ao trabalho por motivo de falecimento iniciar-se no dia seguinte:

- a) Não podem ser contabilizados os dias de descanso e feriados intercorrentes na contagem das faltas por motivo de falecimento de familiar, por não existir ausência do trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário;
- b) O falecimento de familiar adia ou suspende o gozo das férias, na medida em que não depende da vontade do trabalhador e impossibilita o gozo do direito a férias que visa o descanso e recuperação física do trabalhador;
- c) O regime das licenças, faltas e dispensas no âmbito da parentalidade é objeto de regulação específica, não prevendo a suspensão da dispensa.

2 - Nos termos da alínea b) do n.º 2 da cláusula 29.<sup>a</sup>, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) 20 (vinte) dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pessoa que viva em união de facto, descendentes ou afim no 1.º grau da linha reta (filhos e enteados);
- b) 5 (cinco) dias consecutivos, por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afins ascendentes no 1.º grau da linha reta (pais, sogros, padrastos, genros e noras, padrastos) e pessoas que vivam em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos da legislação em vigor);
- c) 2 (dois) dias consecutivos, por falecimento de outros parentes ou afins da linha reta ou 2.º grau da linha colateral (avós e bisavós e por parentesco ou afinidade, netos, bisnetos por parentesco, afinidade ou adoção plena, irmãos sanguíneos ou por adoção plena e cunhados).

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Efeitos das faltas justificadas**

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

2 - Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de proteção na doença;
- b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea j) do n.º 2 da cláusula 28.<sup>a</sup> quando superiores a 30 (trinta) dias por ano;
- d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 - As faltas autorizadas ou aprovadas pelo empregador determinam perda de retribuição, salvo declaração expressa em contrário.

4 - Nos casos previstos na alínea d) do número 2 da cláusula 28.<sup>a</sup> se o impedimento se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 31.<sup>a</sup>

**Efeitos das faltas injustificadas**

1 - As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

2 - Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infração grave.

3 - No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho.

Cláusula 32.<sup>a</sup>

**Efeitos das faltas no direito a férias**

1 - As faltas não têm efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 - Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 (vinte) dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano da admissão.

Cláusula 33.<sup>a</sup>

**Suspensão por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador**

1 - Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente cumprimento do serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupunham a efetiva prestação de trabalho.

2 - O tempo de suspensão conta-se para todos os efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

3 - O disposto no número 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4 - O contrato caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

5 - A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

6 - No dia imediato ao da cessação do impedimento, o trabalhador deve apresentar-se ao empregador, para retomar a atividade, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Licença sem retribuição**

1 - Ao trabalhador pode ser concedida, a seu pedido, licença sem retribuição, por período determinado.

2 - O empregador deve conceder ou recusar o pedido de licença sem retribuição apresentado pelo trabalhador no prazo de 15 (quinze) dias.

3 - A ausência de resposta do empregador no prazo referido no número anterior equivale à concessão da licença nos termos em que for requerida.

4 - Durante o período de licença sem retribuição, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, conservando, porém, o trabalhador o direito ao lugar.

#### **CAPÍTULO V**

##### **Retribuição**

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Princípio constitucional da retribuição**

Aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção será assegurada uma retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, em observância do princípio constitucional de que a trabalho igual salário igual, sem distinção de nacionalidade, idade, sexo, raça, religião ou ideologia.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Conceito de retribuição do trabalho**

1 - Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos desta convenção e do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 - A retribuição compreende a retribuição-base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie bem como outras prestações que a presente convenção vier a definir como tal.

3 - Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Gratificações**

1 - Não se consideram retribuição:

- a) As gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pelo empregador como recompensa ou prémio dos bons resultados obtidos pela Instituição;
- b) As prestações decorrentes de factos relacionados com o desempenho ou mérito profissionais, bem como a assiduidade do trabalhador, cujo pagamento, nos períodos de referência respetivos, não esteja antecipadamente garantido.

2 - O disposto no número anterior não se aplica às gratificações que sejam devidas por força do contrato ou das normas que o regem, ainda que a sua atribuição esteja condicionada aos bons serviços do trabalhador, nem àquelas que, pela sua importância e carácter regular e permanente, devam segundo os usos, considerar-se como elemento integrante da retribuição daquele.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Cálculo da retribuição horária**

1 - As retribuições mínimas a que os trabalhadores classificados com a categoria profissional de Professor têm direito, são as constantes do Anexo I.

2 - A retribuição horária é calculada da seguinte forma:

$$RH = \frac{RM \times 12}{52 \times n}$$

*RM* - O valor da retribuição mensal efetiva com o valor das diuturnidades a que o trabalhador tem direito.

*n* - O período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Forma do pagamento**

1 - A retribuição deve ser paga até ao último dia de cada mês ou no dia útil imediatamente anterior, devendo efetuar-se durante o período de trabalho ou imediatamente a seguir a este.

2 - A retribuição deve ser paga em dinheiro, cheque bancário, vale postal, depósito à ordem do trabalhador ou transferência bancária para conta a indicar pelo trabalhador.

3 - As despesas comprovadamente feitas com a conversão dos títulos de crédito em dinheiro ou com o levantamento, por uma só vez, da retribuição, são suportadas pelo empregador.

4 - No ato do pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento donde conste o nome completo deste número de inscrição na Segurança Social respetiva, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas a trabalho suplementar e a trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, todos os descontos e deduções devidamente especificados bem como o montante líquido a receber, para além do número da apólice da seguradora.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Diuturnidades**

1 - Os trabalhadores abrangidos por esta convenção, classificados nas profissões e categorias profissionais de Professores, de acordo com o Anexo I desta Convenção, tem direito a uma diuturnidade de € 35,00 por cada 5 anos de serviço até ao limite de 6 diuturnidades.

2 - O valor das diuturnidades deverá acrescer à remuneração efetiva auferida pelo trabalhador.

3 - Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a uma diuturnidade de valor proporcional ao tempo de trabalho efetivo.

4 - Para os efeitos consignados nos números anteriores conta todo o tempo de serviço prestado pelo trabalhador em qualquer IPSS e Misericórdias.

5 - As diuturnidades são consideradas para o cálculo dos subsídios de férias e Natal.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>- A

##### **Coordenação Pedagógica**

1 - As instituições ou valências são coordenadas por docentes especializados, preferencialmente do quadro de vínculo definitivo da respetiva instituição, e que exerçam funções na mesma, eleitos de entre aqueles que os integram.

2 - Os trabalhadores que sejam nomeados para exercer a função de coordenador pedagógico auferem, enquanto desempenham esta função, um acréscimo remuneratório mensal de:

- a) O montante de € 75,00, no caso em que tenha até 15 trabalhadores;
- b) O montante de € 100,00, no caso em que tenha entre 16 a 50 trabalhadores;
- c) O montante de € 150,00, no caso que tenha entre 50 a 99 trabalhadores;
- d) O montante de € 200,00, no caso que tenha mais de 100 trabalhadores.

Cláusula 41.<sup>a</sup>

**Subsídio de natal**

1 - O trabalhador abrangido por esta convenção tem direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal acrescido das diuturnidades.

2 - O trabalhador que, no ano de admissão, não tenha concluído um ano de serviço tem direito a um subsídio de Natal de montante proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano na Instituição.

3 - No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano;

4 - Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador este terá direito:

- a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano;
- b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do impedimento.

5 - O subsídio de Natal será pago no mês de novembro, salvo no caso da cessação do contrato de trabalho em que o pagamento se efetuará na data da cessação referida.

Cláusula 42.<sup>a</sup>

**Retribuição do período de férias**

1 - A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo.

2 - Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base, diuturnidades e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, que será pago de uma só vez com a retribuição do mês de junho.

Cláusula 43.<sup>a</sup>

**Subsídio de refeição**

1 - A todos os trabalhadores é atribuído, por cada dia de trabalho efetivamente prestado, um subsídio de refeição de valor igual a € 6,00.

2 - O subsídio de refeição não é considerado para o cálculo dos subsídios de férias e de natal.

3 - Os trabalhadores, a tempo parcial têm direito ao subsídio de refeição, exceto quando a sua prestação de trabalho diário seja inferior a 4 horas, sendo então calculado em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

Cláusula 44.<sup>a</sup>

**Compensações e descontos**

1 - O empregador não pode compensar a retribuição de trabalho com créditos que tenha sobre o trabalhador, nem fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da referida retribuição.

2 - O disposto no número anterior não se aplica:

- a) Aos descontos a favor do Estado, da Segurança Social ou outras entidades, ordenados por lei, por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação, quando da decisão ou do auto tenha sido notificada o empregador;
- b) As indemnizações devidas pelo trabalhador ao empregador quando se acharem liquidadas por decisão judicial transitada em julgado, ou por auto de conciliação;
- c) As multas a que se refere a alínea c) do número 1 da cláusula 59.<sup>a</sup>;
- d) Aos abonos e adiantamentos por conta da retribuição.

3 - Os descontos referidos nas alíneas b), c) e d) do número anterior não podem exceder no seu conjunto um sexto da retribuição.

4 - Os preços das refeições ou de outros fornecimentos ao trabalhador, quando relativos à utilização de cooperativas de consumo, poderão, obtido o acordo destas e dos trabalhadores, ser descontados na retribuição em percentagem superior à mencionada no número anterior.

5 - O trabalhador não pode ceder, a título gratuito ou oneroso, os seus créditos e retribuições, na medida em que estas estejam impenhoráveis.

**CAPÍTULO VI**

**Cessação do contrato de trabalho**

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**Proibi o de despedimento sem justa causa**

São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**Modalidades da cessação do contrato de trabalho**

O contrato de trabalho pode cessar por:



- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Resolução;
- d) Denúncia.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

**Causas de caducidade**

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo;
- b) Em caso de impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

**Caducidade do contrato a termo certo**

1 - O contrato caduca no termo do prazo estipulado desde que o empregador ou o trabalhador comunique, respetivamente, 15 ou 8 dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o fazer cessar.

2 - A caducidade do contrato a termo certo que decorra de declaração do empregador confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respetivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.

3 - Para efeitos da compensação prevista no número anterior a duração do contrato que corresponda a fração de mês é calculada proporcionalmente.

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**Caducidade do contrato a termo incerto**

1 - O contrato caduca quando, prevendo-se a ocorrência do termo incerto, o empregador comunique ao trabalhador a cessação do mesmo, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses até dois anos ou por período superior.

2 - A falta da comunicação a que se refere o n.º 1 implica para o empregador o pagamento da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

3 - A cessação do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação calculada nos termos do n.º 2 do número anterior.

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**Cessação por acordo**

O empregador e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo, nos termos do disposto na cláusula seguinte.

Cláusula 51.<sup>a</sup>

**Exigência da forma escrita**

1 - O acordo de cessação deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

2 - O documento deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a de início da produção dos respetivos efeitos.

3 - No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem o disposto nesta convenção.

4 - Se, no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, presume-se que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**Cessação do acordo de revogação**

1 - O acordo de cessação do contrato de trabalho pode ser revogado por iniciativa do trabalhador até ao 7.º dia seguinte à data da produção dos seus efeitos, mediante comunicação escrita à entidade empregadora.

2 - No caso de não ser possível assegurar a receção da comunicação prevista no número anterior, o trabalhador deve remetê-la ao empregador, por carta registada com aviso de receção, no dia útil subsequente ao fim desse prazo.

3 - A cessação prevista no n.º 1 só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser por qualquer forma à disposição do empregador, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em cumprimento do acordo, ou por efeito da cessação do contrato de trabalho.

## **Despedimento por facto imputável ao trabalhador**

Cláusula 53.<sup>a</sup>

### **Justa causa de despedimento**

1 - O comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

2 - Para apreciação da justa causa deve atender-se, no quadro de gestão da Instituição, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

3 - Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação dos direitos e garantias de trabalhadores da Instituição;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da Instituição;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da Instituição;
- f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a Instituição ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância das regras de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da Instituição, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da Instituição, elementos dos corpos sociais ou sobre o empregador individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas;
- m) Reduções anormais de produtividade.

Cláusula 54.<sup>a</sup>

**Rescisão do contrato por parte do trabalhador com justa causa**

1 - Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.

2 - Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador:

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição;
- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pelo empregador ou seu representante legítimo.

3 - Constitui ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:

- a) Necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poder do empregador;
- c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**Indemnização devida ao trabalhador**

1 - A resolução do contrato com fundamento nos factos previstos no n.º 2 da cláusula 54.<sup>a</sup> confere ao trabalhador o direito a uma indemnização por todos os danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos, devendo esta corresponder a uma indemnização equivalente a 30 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade ou fração.

2 - No caso da fração de ano o valor de referência previsto no número anterior é calculado proporcionalmente, mas, independentemente da antiguidade do trabalhador, a indemnização nunca pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

3 - No caso de contrato a termo, a indemnização prevista nos números anteriores não pode ser inferior à quantia correspondente às retribuições vincendas.

**Cláusula 56.<sup>a</sup>**

**Rescisão do contrato de trabalho por parte do trabalhador com aviso prévio**

1 - O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo à Instituição por escrito com aviso de dois meses.

2 - No caso do trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

3 - Se o trabalhador não cumprir total ou parcialmente o prazo de aviso prévio, pagará à Instituição, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

**Cláusula 57.<sup>a</sup>**

**Não produção de efeitos da declaração de cessação do contrato**

A declaração de cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, tanto por resolução como por denúncia pode por este ser revogada nos termos da cláusula 52.<sup>a</sup> desta convenção.

**CAPÍTULO VII**

**Disciplina**

**Cláusula 58.<sup>a</sup>**

**Infração disciplinar**

1 - Considera-se infração disciplinar o facto voluntário, doloso ou culposos, que viola por ação ou omissão, os deveres específicos decorrentes da lei e desta convenção.

2 - Sob pena de caducidade, o procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta dias subsequentes aqueles em que a alegada infração foi do conhecimento do empregador.

3 - O trabalhador deverá ser informado nos 10 dias úteis subsequentes ao início do procedimento.

**Cláusula 59.<sup>a</sup>**

**Sanções disciplinares**

1 - O empregador pode aplicar, dentro dos limites fixados na cláusula 60.<sup>a</sup> as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;

- d) Perda do dia de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 - O empregador poderá suspender a sanção pelo prazo de 1 (um) ano.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### **Proporcionalidade**

A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infração.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### **Limites às sanções disciplinares**

1 - As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária, e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

2 - A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infração 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### **Destino da sanção pecuniária**

1 - O produto da sanção pecuniária aplicada ao abrigo da alínea c) da cláusula 59.<sup>a</sup> reverte integralmente para o Fundo Regional de Emprego (FRE), ficando o empregador responsável perante este.

2 - A retribuição perdida pelo trabalhador em consequência da sanção prevista na alínea e) da cláusula 59.<sup>a</sup> não reverte para o Fundo Regional do Emprego, mas não fica dispensado o pagamento às instituições de segurança social das contribuições devidas, tanto por aquele como pelo empregador, sobre as remunerações correspondentes ao período de suspensão.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### **Procedimento**

1 - A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

2 - Sem prejuízo do correspondente direito de ação judicial, o trabalhador pode reclamar para o escalão hierarquicamente superior na competência disciplinar àquele que aplicou a sanção ou, a qualquer outro mecanismo de resolução de conflitos.

3 - Iniciado o procedimento disciplinar, pode o empregador suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Cláusula 64.<sup>a</sup>

**Aplicação da sanção**

A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, sem prejuízo do disposto na cláusula 59.<sup>a</sup> n.º 2 da convenção.

Cláusula 65.<sup>a</sup>

**Sanções abusivas**

1 - Considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições do trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devam obediência nos termos desta convenção e dalei geral;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos de representação de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistam.

2 - Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior, ou até dois anos após o termo das funções referidas na alínea c), ou da data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade.

Cláusula 66.<sup>a</sup>

**Consequências do despedimento abusivo**

1 - O empregador que aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas do n.º 1 da cláusula anterior fica obrigado a indemnizar o trabalhador nos termos gerais, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 - Se a sanção consistir no despedimento, o trabalhador tem o direito de optar entre a reintegração e uma indemnização correspondente a quarenta e cinco dias de retribuição base e diuturnidades por cadaano ou fração de antiguidade.

3 - Tratando-se de sanção pecuniária ou suspensão, a indemnização não deve ser inferior a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

4 - O empregador que aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula anterior, indemniza o trabalhador nos seguintes termos:

- a) Os mínimos fixados no número anterior são elevados para o dobro;
- b) Em caso de despedimento, a indemnização é calculada no fixado n.º 2 desta cláusula e nunca poderá ser inferior à retribuição base e diuturnidades correspondentes a 12 meses de serviço.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### **Processo disciplinar**

1 - Qualquer facto, circunstância ou situação que a entidade empregadora, considere suscetível de originar a aplicação de sanção disciplinar deverá esta observar o estipulado na lei e nesta convenção.

2 - Qualquer sanção, à exceção da repreensão, aplicada sem existência de processo disciplinar é considerada nula e abusiva nos termos deste contrato, para além de obrigar a Instituição a indemnizar o trabalhador por eventuais prejuízos ou danos morais nos termos gerais de direito.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### **Nota de culpa**

1 - Em qualquer processo disciplinar, o empregador comunica, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido na respetiva infração a sua intenção de proceder disciplinarmente em conformidade com o estipulado nesta convenção e na Lei, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2 - Na mesma data é remetida ao Sindicato cópia daquela comunicação e nota de culpa.

3 - A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe a contagem dos prazos estabelecidos na cláusula 58.<sup>a</sup>

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### **Instauração do procedimento**

A instauração do procedimento prévio de inquérito interrompe os prazos a que se refere o n.º 3 da cláusula anterior, desde que, mostrando-se aquele procedimento necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de



30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

Cláusula 70.<sup>a</sup>

**Suspensão preventiva do trabalhador**

1 - Com a notificação da nota de culpa, o empregador pode suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, sempre que a sua presença se mostrar inconveniente.

2 - A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada 30 dias antes da notificação da nota de culpa, desde que o empregador, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na Instituição é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

Cláusula 71.<sup>a</sup>

**Resposta à nota de culpa**

O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

Cláusula 72.<sup>a</sup>

**Instrução**

1 - O empregador, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, procede às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente por escrito.

2 - O empregador não é obrigado a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao trabalhador assegurar a respetiva comparência para o efeito.

3 - Concluídas as diligências probatórias, o empregador é obrigado a enviar ao Sindicato, através do Delegado Sindical, cópia integral do processo, que pode no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

**Cláusula 73.<sup>a</sup>**

**Decisão**

1 - Decorrido o prazo referido no n.º 3 da cláusula anterior, o empregador dispõe de 30 dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

2 - A decisão deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

3 - Na decisão são ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 3 da cláusula anterior, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou diminuírem a responsabilidade.

4 - A decisão fundamentada é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e ao Sindicato.

**Cláusula 74.<sup>a</sup>**

**Cessação**

1 - A declaração de despedimento determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida.

2 - É também considerada eficaz a declaração de despedimento que só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

**CAPÍTULO VIII**

**Proteção social**

**Cláusula 75.<sup>a</sup>**

**Contribuições**

1 - Os empregadores e os trabalhadores abrangidos pela presente convenção contribuirão para a Segurança Social nos termos estabelecidos na lei e nos respetivos estatutos, constituindo-se beneficiários de pleno direito às prestações aí previstas.

2 - Sempre que os trabalhadores não tenham acesso às prestações que lhe seriam devidas por o empregador não ter efetuado os respetivos descontos e até ao efetivo pagamento à segurança social, será o empregador responsável pelo pagamento das prestações em causa e dentro do prazo a que os trabalhadores a elas teriam direito, até as mesmas serem assumidas pela Segurança Social.

3 - No caso previsto no número anterior e tratando-se de doença ou acidente de trabalho, o trabalhador terá direito à retribuição completa durante o período de ausência.

Cláusula 76.<sup>a</sup>

**Acidente de trabalho ou doença profissional**

1 - As Instituições que empreguem pelo menos 10 trabalhadores são obrigadas a ocupar, em funções e condições de trabalho compatíveis com o respetivo estado, os sinistrados de acidentes ao seu serviço, ainda que a título de contrato a termo e mesmo para além desse termo, quando afetados de incapacidade temporária de coeficiente não superior a 50%.

2 - Aos trabalhadores afetados de lesão ou doença que lhes reduza a capacidade de trabalho ou de ganho, em consequência de acidente de trabalho ou de ganho, será assegurada, sempre que possível na Instituição ao serviço da qual ocorreu o acidente a ocupação em funções compatíveis com o respetivo estado.

Cláusula 77.<sup>a</sup>

**Complemento de subsídio de doença, em caso de acidente ou doença profissional**

1 - No caso de incapacidade temporária absoluta por acidente de trabalho ou doença profissional a entidade empregadora pagará a diferença entre a retribuição líquida e a comparticipação da Companhia Seguradora a que o trabalhador tenha direito.

2 - A retribuição do complemento mencionado no número anterior cessará quando o trabalhador passar à situação de reforma, de incapacidade permanente ou retomar o serviço.

3 - A prestação complementar prevista no n.º 1 será paga na data do vencimento da retribuição.

**CAPÍTULO IX**

**Condições particulares de trabalho**

Cláusula 78.<sup>a</sup>

**Licença em situação de risco clínico durante a gravidez**

1 - Em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento e esteja este ou não relacionado com as condições de prestação do trabalho, caso o empregador não lhe proporcione o exercício de atividade compatível com o seu estado e categoria profissional, a trabalhadora tem direito a licença, pelo período de tempo que por prescrição médica for considerado necessário para prevenir o risco, sem prejuízo da licença parental inicial.

2 - Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora informa o empregador e apresenta atestado médico que indique a duração previsível da licença, prestando essa

informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

Cláusula 79.<sup>a</sup>

**Licença por interrupção da gravidez**

1 - Em caso de interrupção da gravidez, a trabalhadora tem direito a licença com duração entre 14 e 30 dias.

2 - Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora informa o empregador e apresenta, logo que possível, atestado médico com indicação do período da licença.

Cláusula 80.<sup>a</sup>

**Licença parental inicial**

1 - A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere a cláusula seguinte.

2 - O gozo da licença referida no número anterior pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 e os 150 dias.

3 - A licença referida no n.º 1 é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o n.º 2 da cláusula seguinte.

4 - No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gêmeo além do primeiro.

5 - Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito, declaração conjunta.

6 - O gozo da licença parental inicial em simultâneo, de mãe e pai que trabalhem na mesma empresa, sendo esta uma microempresa, depende de acordo com o empregador.

7 - Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere a cláusula seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o respetivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respetivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

8 - Na falta da declaração referida no n.º 5 a licença é gozada pela mãe.

9 - Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos n.ºs 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

10 - A suspensão da licença no caso previsto no número anterior é feita mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### **Períodos de licença parental exclusiva da mãe**

1 - A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.

2 - É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas de licença a seguir ao parto.

3 - A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito o empregador e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### **Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro**

1 - O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos n.ºs 1, 2 ou 3 da cláusula 80.<sup>a</sup>, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;

b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

2 - Apenas há lugar à duração total da licença referida no n.º 2 da cláusula 80.<sup>a</sup> caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

3 - Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.

4 - Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do n.º 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.

5 - Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa o empregador, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

Cláusula 83.<sup>a</sup>

**Licença parental exclusiva do pai**

1 - É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 28 dias úteis, seguidos ou em períodos interpolados, de no mínimo 7 dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança, 7 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2 - Após o gozo da licença prevista no n.º 1, o pai tem ainda direito a sete dias de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3 - No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro.

4 - Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no n.º 2, não deve ser inferior a cinco dias.

Cláusula 84.<sup>a</sup>

**Dispensa de prestação de trabalho suplementar**

1 - A trabalhadora grávida, bem como o trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a 12 meses, não está obrigada a prestar trabalho suplementar.

2 - A trabalhadora não está obrigada a prestar trabalho suplementar durante todo o tempo que durara amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

3 - O regime estabelecido no n.º 1 aplica-se ao pai que beneficiou da licença nos termos do n.º 1 da cláusula 82.<sup>a</sup>.

**CAPÍTULO X**

**Segurança e saúde no trabalho**

Cláusula 85.<sup>a</sup>

**Princípios gerais**

1 - Todos os trabalhadores, independentemente do vínculo laboral que tenham celebrado com a Instituição, têm direito à prestação de trabalho em condições de segurança e saúde.

2 - A Instituição é obrigada a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, devendo para isso, organizar todas as atividades de segurança e saúde que visem a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

3 - Para efeitos do número anterior, a Instituição aplicará todas as medidas necessárias, tendo em conta as políticas, os princípios e as técnicas previstas na lei.

4 - Para aplicação das medidas necessárias, a Instituição deverá assegurar o funcionamento de um serviço de segurança e saúde no trabalho, dotado de pessoal certificado e de meios adequados e eficazes, tendo em conta os riscos profissionais existentes nos locais de trabalho.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### **Obrigações gerais do trabalhador**

1 - Constituem, nomeadamente, obrigações do trabalhador:

- a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, bem como as instruções determinadas com esse fim pela Instituição;
- b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;
- c) Cooperar, na Instituição, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho.

2 - As medidas e atividades relativas à segurança e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respetivas obrigações.

3 - As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade da Instituição pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### **Obrigações gerais da Instituição**

1 - A Instituição é obrigada a assegurar aos trabalhadores condições de segurança e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

2 - Para efeitos do número anterior, constituem, nomeadamente, obrigações da Instituição as seguintes:

- a) Respeitar e fazer respeitar a legislação aplicável à segurança e saúde nos locais de trabalho;
- b) Prover os locais de trabalho dos requisitos indispensáveis a uma adequada prevenção de acidentes e doenças profissionais, para tanto, recorrendo aos meios

técnicos e humanos mais convenientes, assegurando que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde do trabalhador;

- c) As Instituições devem, para isso, assegurar o funcionamento de um serviço de segurança, higiene e saúde dotado de pessoal certificado e de meios adequados e eficazes, tendo em conta os riscos profissionais existentes nos locais de trabalho.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### **Comissões de segurança e saúde no trabalho**

1 - Com o objetivo de criar um espaço de diálogo e concertação social, ao nível da Instituição, para as questões de segurança e saúde nos locais de trabalho, é criada uma Comissão paritária de saúde e segurança no trabalho, observando-se a regra da proporcionalidade quanto aos resultados do ato de eleição dos seus representantes.

2 - A Comissão será constituída por representantes dos trabalhadores e da Instituição, em número paritário, de acordo com o que está determinado na Lei.

3 - Os representantes dos trabalhadores são eleitos pelos trabalhadores, por voto direto e secreto.

4 - Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados na Instituição ou listas que se apresentem subscritas, no mínimo, por 20% dos trabalhadores da Instituição, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

5 - O mandato dos representantes dos trabalhadores é de 3 anos.

6 - Os representantes dos trabalhadores dispõem para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês, não acumulável com créditos de horas por integrar estruturas representativas dos trabalhadores.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### **Regulamento de segurança e saúde no local de trabalho**

A Instituição assegurará, obrigatoriamente, aos trabalhadores ao seu serviço boas condições de segurança e saúde no local de trabalho.



Cláusula 90.<sup>a</sup>

**Prevenção do álcool e drogas**

1 - Durante o período normal de trabalho, não é permitida a venda de bebidas alcoólicas nas instalações da Instituição.

2 - É também proibido o consumo pelos trabalhadores de bebidas alcoólicas e estupefacientes dentro ou fora das instalações da empresa, durante o horário de trabalho.

3 - A Instituição, com a participação do Sindicato, deverá promover ações de sensibilização e prevenção contra o uso/abuso de álcool e drogas no meio laboral.

4 - A Instituição deve proceder à avaliação de riscos relativos às condições de trabalho que poderão potenciar os consumos.

**CAPÍTULO XI**

**Liberdade do exercício do direito sindical**

Cláusula 91.<sup>a</sup>

**Princípios gerais**

1 - Os trabalhadores e o sindicato têm direito a desenvolver atividade sindical no interior da Instituição, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

2 - Ao empregador é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente não podendo recusar-se a dispensar os mesmos sempre que o Sindicato o solicite, dentro dos condicionalismos legais.

Cláusula 92.<sup>a</sup>

**Garantias dos trabalhadores com funções sindicais**

1 - Os dirigentes Sindicais dispõem, nos termos legais de um crédito mínimo mensal para o exercício das suas funções de 4 (quatro) dias de trabalho.

2 - Para o exercício das suas funções sindicais disporão os delegados de um crédito mensal de 5 (cinco) horas.

3 - As faltas previstas nos números anteriores não determinam perda de remuneração ou qualquer outra regalia e contam para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo.

Cláusula 93.<sup>a</sup>

**Condições para o exercício do direito sindical**

O empregador é obrigado a:

- a) Nas Instituições com cento e cinquenta ou mais trabalhadores, pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da Instituição, ou na sua proximidade, e que seja apropriado ao exercício das suas funções;
- b) Nas Instituições com menos de cento e cinquenta trabalhadores, pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 94.<sup>a</sup>

**Direito de reunião**

Os trabalhadores têm o direito de se reunir durante o horário normal de trabalho, sempre que forem convocados pelo Sindicato outorgante desta convenção, pela comissão sindical ou intersindical, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, até ao período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, sem prejuízo do normal funcionamento, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar, e dos serviços de natureza urgente e essencial.

Cláusula 95.<sup>a</sup>

**Proteção especial dos representantes dos trabalhadores**

1 - Os trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando a transferência resultar na mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço.

2 - A transferência dos trabalhadores referidos no número anterior carece, ainda, de prévia comunicação à estrutura sindical a que pertencem.

3 - Em caso de despedimento, não se verificando justa causa, o trabalhador despedido tem o direito de optar entre a reintegração na Instituição e uma indemnização equivalente a 45 (quarenta e cinco) dias retribuição base e diuturnidades por cada ano ou fração, e nunca inferior a 6 (seis) meses.

**CAPÍTULO XII**

**Lei da greve**

Cláusula 96.<sup>a</sup>

**Direito à greve**

- 1 - A greve constitui, nos termos da Lei Fundamental, um direito dos trabalhadores.

2 - Compete aos trabalhadores definir o âmbito de interesses a defender através da greve.

3 - O direito à greve é irrenunciável.

4 - O regime estabelecido para o direito à greve é o que está definido, previsto ou a prever na lei.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### **Definição dos serviços mínimos**

1 - Em caso de greve, deverá ser assegurada, nas valências cuja prestação é ininterrupta, a prestação de serviços mínimos correspondentes a metade dos prestados a um dia normal de trabalho.

2 - Os trabalhadores afetos á prestação dos serviços mínimos mantem-se, na estrita medida necessária a esta prestação, sob autoridade e direção do empregador, tendo nomeadamente o direito à retribuição.

### **CAPÍTULO XIII**

#### **Comissão Paritária**

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### **Constituição**

1 - Até 30 dias da entrada em vigor deste contrato coletivo de trabalho é constituída uma Comissão Paritária composta por quatro elementos representando os trabalhadores e outros quatro representando as entidades empregadores.

2 - Haverá por cada membro efetivo um suplente, que substituirá o efetivo nos seus impedimentos.

3 - Os membros da Comissão Paritária são eleitos ou designados pelas associações que os representam.

4 - Os membros da Comissão Paritária exercem o seu mandato por um ano, podendo, no entanto, serrevogado em qualquer momento.

5 - A comissão Paritária tem por funções a interpretação e integração das lacunas verificadas nesta convenção.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### **Funcionamento da comissão paritária**

1 - A Comissão Paritária reunirá sempre que convocada por qualquer das partes outorgantes neste contrato.

2 - Compete às partes assegurar o funcionamento e o expediente e ordenar as diligências necessárias para a obtenção dos fins a atingir.

3 - A Comissão Paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos membros efetivos e representantes de cada parte.

4 - A Comissão Paritária poderá convidar um representante do Departamento com atribuições em matéria de relações de trabalho.

5 - As deliberações tomadas por unanimidade pela Comissão Paritária consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação da presente convenção e são aplicáveis automaticamente às entidades empregadoras e aos trabalhadores abrangidos por regulamento de extensão do âmbito da convenção, sendo depositadas e publicadas nos mesmos termos da convenção.

## **CAPÍTULO XIV**

### **Disposições gerais e transitórias**

#### **Cláusula 100.<sup>a</sup>**

#### **Garantia de manutenção de regalias**

Da aplicação da presente convenção não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria bem como a diminuição de retribuição, comissões ou outras regalias de carácter regular ou permanente que já estejam a ser praticadas com a Instituição.

#### **Cláusula 101.<sup>a</sup>**

#### **Prevalência de normas**

Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável do que a presente convenção.

#### **Cláusula 102.<sup>a</sup>**

#### **Força vinculativa dos anexos e notas do contrato**

Os anexos e notas respetivas à presente convenção obrigam as entidades empregadoras e os trabalhadores abrangidos no mesmo modo que a própria convenção, desta se considerando para todos os efeitos, parte integrante.

**ANEXO I**  
**Enquadramento das profissões e categorias profissionais**  
**em níveis remuneratórios mínimos**

NÍVEL	GRUPO	2025
I	- Professor profissionalizado, titular de licenciatura ou equivalente, com dezoito anos de bom e efetivo serviço.	€ 1.466,02
II	- Professor profissionalizado de grau superior e onze anos de bom e efetivo serviço.	€ 1.401,13
III	- Professor de ensino especial com especialização e onze anos ou mais de bom e efetivo serviço. (*) - Professor não profissionalizado com habilitação própria de grau superior e onze ou mais anos de bom e efetivo serviço. - Professor profissionalizado de grau superior e cinco anos ou mais de bom e efetivo serviço.	€ 1.360,19
IV	- Professor profissionalizado de grau superior. - Professor licenciado profissionalizado contratado a termo resolutivo.	€ 1.296,18
V	- Professor do ensino especial com especialização e cinco anos de bom e efetivo serviço. (*) - Professor do 1.º ciclo do ensino básico com magistério e dezoito ou mais anos de bom e efetivo serviço. - Professor não profissionalizado com habilitação própria de grau superior e cinco anos de bom e efetivo serviço. - Professor profissionalizado com habilitação própria sem grau superior e onze anos de bom e efetivo serviço. (*)	€ 1.241,11
VI	- Professor do ensino especial com especialização. (*) - Professor do 1.º ciclo do ensino básico com magistério e onze anos de bom e efetivo serviço. - Professor não profissionalizado com habilitação própria de grau superior. - Professor não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior e onze ou mais anos de bom e efetivo serviço. (*) - Professor profissionalizado com habilitação própria sem grau superior e cinco anos de bom e efetivo serviço. (*)	€ 1.148,96
VII	- Professor do 1.º ciclo do ensino básico com magistério e cinco anos de bom e efetivo serviço. - Professor não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior e cinco anos de bom e efetivo serviço. (*) - Professor profissionalizado com habilitação própria sem grau superior. (*) - Restantes professores do 2.º e 3.º ciclo do ensino básico e secundário sem grau superior e onze ou mais anos de bom e efetivo serviço. (*)	€ 1.021,02

VIII	<ul style="list-style-type: none"><li>- Professor do ensino especial sem especialização. (*)</li><li>- Professor do 1.º Ciclo do ensino básico com magistério.</li><li>- Professor não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior. (*)</li><li>- Restantes professores do 2.º e 3.º ciclo do ensino básico e secundário com cinco anos de bom e efetivo serviço. (*)</li></ul>	€ 986,47
IX	<ul style="list-style-type: none"><li>- Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma, curso complementar e cinco ou mais anos de bom e efetivo serviço. (*)</li><li>- Restantes professores do 2.º e 3.º ciclo do ensino básico e secundário. (*)</li><li>- Professor sem habilitação legal ou habilitação académica.</li></ul>	€ 949,33
X	<ul style="list-style-type: none"><li>- Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar. (*)</li></ul>	€ 940,23
XI	<ul style="list-style-type: none"><li>- Restantes professores do 1.º ciclo do ensino básico com diploma e cinco ou mais anos de bom e efetivo serviço. (*)</li></ul>	€ 926,17
XII	<ul style="list-style-type: none"><li>- Restantes professores do 1.º ciclo do ensino básico com diploma. (*)</li></ul>	€ 922,42
XIII	<ul style="list-style-type: none"><li>- Professor autorizado para o 1.º ciclo do ensino básico. (*)</li></ul>	€ 920,54

(\*) Categorias a extinguir quando vagar.

**NOTAS - Situações especiais:**

1 - A tabela de remunerações mínimas, bem como as cláusulas de expressão pecuniárias, produz efeitos a 1 de janeiro de 2025.

2 - Os trabalhadores classificados nas profissões e categorias profissionais de Educadores de Infância, que possuam os requisitos de ingresso, progressão e promoção na carreira docente, prevista no “estatuto da carreira dos educadores de infância e dos professores dos ensinos básico e secundário”, são equiparados, para efeitos remuneratórios, à carreira docente dos educadores de infância e professores do Regime Público.

Praia da Vitória, 10 de dezembro de 2025.

Pela URIPSSA - União Regional das Instituições Particulares de Solidariedade Social dos Açores, *João Manuel Baptista Canedo Reis*, Presidente da Direção e *Maria de Fátima Pimentel Alves Homem*, Secretária da Direção. Pelo SPRA - Sindicato dos Professores da Região Açores, *António José Calado Lucas*, Presidente da Direção e *Fernando José Breia Vicente e Cindy Araújo Miranda*, Membros da Direção.

Entrado em 19 de dezembro de 2025.

Depositado na Direção Regional de Qualificação Profissional e Emprego - Direção de Serviços do Trabalho, em 2 de janeiro de 2026, com o n.º 1, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho.