

## **Resposta da FNE e outros à proposta negocial global apresentada pela AEEP**

### **- Fundamentação**

Na sequência da proposta da AEEP de um novo CCT, rececionada no passado dia 13 de maio, em resultado da simultânea denúncia do CCT em vigor celebrado com a FNE e com outros Sindicatos da UGT, estamos a remeter a devida contraproposta.

Em primeiro lugar, cabe-nos registar que, quer a denúncia, quer a nova proposta de clausulado, nos parecem inoportunas e desajustadas.

Com efeito, não se vislumbram razões suficientes para uma decisão de tal dimensão. A verdade é que o clausulado em vigor tem sido sujeito ao longo dos anos, e em cada ano, a uma apreciação sumária que mais não tem concluído do que a necessidade de ir introduzindo correções de pormenor, sendo ainda certo que matérias de maior relevância, nomeadamente em termos de desenvolvimento de carreira ou até de avaliação de desempenho, foram alvo de acordos recentes.

Por outro lado, entendemos que a nova proposta de convenção apresentada pela AEEP não se revela facilitadora de uma gestão mais eficiente dos recursos humanos.

Mas também devemos afirmar desde já que rejeitamos, nomeadamente, o princípio que parece que está subjacente a esta proposta de que seja através da diminuição da remuneração e dos direitos dos trabalhadores que se assegura a sustentabilidade e a eficiência dos estabelecimentos de ensino.

Acresce que, ao remeter para o Código de Trabalho algumas das matérias consagradas na anterior convenção, a proposta apresentada pela AEEP configura um recuo em relação à regulação das condições de trabalho dos trabalhadores do ensino particular e cooperativo até agora acordadas entre a FNE e os sindicatos da UGT e que constituíram passos importantes na dignificação do ensino particular e dos seus trabalhadores.

É por isso que, das matérias agora propostas, rejeitamos alterações que impliquem uma diminuição dos direitos dos trabalhadores, nomeadamente, no que diz respeito à componente de salários.

Em termos globais, consideramos que a proposta de convenção apresentada pela AEEP não representa um tratamento globalmente mais favorável aos trabalhadores relativamente às convenções anteriores, pelo que propomos alterações que constam em anexo.

Entrando agora na apreciação genérica das propostas que nos foram apresentadas e das razões que motivam as nossas contrapropostas, passamos à enumeração de alguns aspetos significativos.

Entendemos, assim, que o âmbito da vigência temporal de dois anos permite uma maior estabilidade às relações laborais entre empregador e trabalhadores.

Deste modo, o regime de sobrevigência que propomos afigura-se-nos como mais favorável para as partes.

Rejeitamos, por outro lado, a nova interpretação de componente letiva e não letiva dos docentes. Entendemos, ainda, fundamental a necessidade de se prever uma componente individual de trabalho.

Consideramos que, em matéria de acesso e carreira profissional, as mudanças de nível salarial, devem ocorrer no dia 1 do mês seguinte ao da data em que se tiver perfeito o tempo de serviço necessário à progressão na carreira profissional.

Rejeitamos o aumento do horário de trabalho e entendemos que a organização do tempo de trabalho dos docentes deve respeitar a especificidade das funções, pelo que se devem manter as trinta e cinco horas semanais com a clara distinção entre componente letiva e componente não letiva e, no âmbito desta última, a manutenção de uma componente individual de trabalho.

Consideramos que é de manter o dia de Carnaval como feriado, dada a tradição existente em Portugal.

No que diz respeito às férias dos trabalhadores, entendemos que o regime constante no Código de Trabalho é suficiente e perfeitamente adequado à realidade dos estabelecimentos de educação do setor privado.

Entendemos defender a inclusão o elenco das faltas justificadas, de forma que os trabalhadores possam aceder mais facilmente a esta informação, já que muitas vezes existe um desconhecimento da lei geral por parte dos trabalhadores.

Rejeitamos a existência de tabelas de remuneração diferenciadas, tendo em conta a dimensão dos estabelecimentos de ensino, já que as funções desempenhadas pelos trabalhadores são as mesmas, independentemente da dimensão do estabelecimento.

Consideramos que as atuais categorias profissionais constantes no atual Contrato Coletivo de Trabalho refletem melhor a realidade existente nos estabelecimentos de ensino. No entanto, disponibilizamos a nossa abertura para se estudar a revisão de algumas categorias, tendo em linha de conta aquelas que hoje tenham uma existência residual nos estabelecimentos de ensino.

Consideramos essencial garantir a manutenção das diuturnidades aos trabalhadores.

Entendemos que as diuturnidades constituem um instrumento justificável para premiar a experiência profissional dos trabalhadores e a sua fidelização ao estabelecimento de ensino, servindo ainda de elemento de estímulo e motivação quando já não existe possibilidade de promoção.

Entendemos apresentar novos valores para o trabalho suplementar.

Concordamos, genericamente, com a proposta de regulamento de avaliação, mas entendemos que a mesma poderá ser melhorada.

Consideramos a necessidade de dar maior expressão aos direitos sindicais como forma de permitir aos dirigentes sindicais do setor privado e, em particular, do ensino particular e cooperativo a possibilidade de intervir diretamente na negociação coletiva do sector, evitando que a dinamização da negociação coletiva seja feita unicamente à custa de dirigentes sindicais do setor público.

**- Clausulado**

**Artigo 1.º**

Concordamos com a proposta apresentada pela AEEP.

**Artigo 2.º**

Rejeitamos a proposta apresentada pela AEEP e propomos a seguinte redacção:

*Artigo 2.º*

***Âmbito temporal***

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

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

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

*4 — Salvo o disposto no n.º 3 deste artigo quanto à denúncia, uma vez atingido o respectivo termo inicial, o presente CCT renovar-se-á, automaticamente, por sucessivos períodos de 24 meses, até ser substituído por nova convenção.*

**Artigo 3.º**

A FNE rejeita a proposta apresentada pela AEEP e propõe a seguinte redacção:

*Artigo 3.º*

**Manutenção de regalias**

*Com salvaguarda do entendimento de que este contrato colectivo de trabalho representa, no seu todo, um tratamento mais favorável, da sua aplicação não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, nomeadamente a suspensão, redução ou extinção de quaisquer regalias existentes à data da sua entrada em vigor e não expressamente alteradas ou revogadas por este mesmo contrato.*

**Artigo 4.º**

Concordamos com a proposta apresentada pela AEEP, no entanto propomos a inclusão de duas novas alíneas:

...) Impedir a eficaz actuação dos delegados sindicais ou membros das comissões de trabalhadores que seja exercida dentro dos limites estabelecidos neste contrato e na legislação geral competente, designadamente o direito de afixar no interior do estabelecimento e em local apropriado para o efeito, reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio - profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição;

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

**Artigo 5.º**

Concordamos com a proposta apresentada pela AEEP.

**Artigo 6.º**

Concordamos com a proposta apresentada pela AEEP.

**Artigo 7.º**

Concordamos com a proposta apresentada pela AEEP.

**Artigo 8.º**

Concordamos com a proposta apresentada pela AEEP.

**Artigo 9.º**

Discordamos da proposta da AEEP e propomos a inclusão dos seguintes artigos sobre esta matéria:

*Artigo ...*

*Formação contínua*

*1 – No âmbito da formação contínua, o empregador deve:*

- a) Promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da empresa;*
- b) Assegurar a cada trabalhador o direito individual à formação, através de um número mínimo anual de horas de formação, mediante ações desenvolvidas na empresa ou a concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador;*
- c) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação anuais ou plurianuais e, relativamente a estes, assegurar o direito a informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes;*
- d) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.*

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

3 – A formação referida no número anterior pode ser desenvolvida pelo empregador, por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente e dá lugar à emissão de certificado e a registo na Caderneta Individual de Competências nos termos do regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações.

4 – Para efeito de cumprimento do disposto no no 2, são consideradas as horas de dispensa de trabalho para frequência de aulas e de faltas para prestação de provas de avaliação, ao abrigo do regime de trabalhador-estudante, bem como as ausências a que haja lugar no âmbito de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências.

5 – O empregador deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10% dos trabalhadores da empresa.

6 – O empregador pode antecipar até dois anos ou, desde que o plano de formação o preveja, diferir por igual período, a efectivação da formação anual a que se refere o no 2, imputando-se a formação realizada ao cumprimento da obrigação mais antiga.

7 – O período de antecipação a que se refere o número anterior é de cinco anos no caso de frequência de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências, ou de formação que confira dupla certificação.

8 – A formação contínua que seja assegurada pelo utilizador ou pelo cessionário, no caso de, respectivamente, trabalho temporário ou cedência ocasional de trabalhador, exonera o empregador, podendo haver lugar a compensação por parte deste em termos a acordar.

9 – O disposto na lei em matéria de formação contínua pode ser adaptado por convenção colectiva que tenha em conta as características do sector de actividade, a qualificação dos trabalhadores e a dimensão da empresa.

10 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos nos 1, 2 ou 5.

*Artigo ...*

*Crédito de horas e subsídio para formação contínua*

*1 – As horas de formação previstas no no 2 do artigo anterior, que não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas em igual número para formação por iniciativa do trabalhador.*

*2 – O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efectivo.*

*3 – O trabalhador pode utilizar o crédito de horas para a frequência de acções de formação, mediante comunicação ao empregador com a antecedência mínima de 10 dias.*

*4 – Por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou acordo individual, pode ser estabelecido um subsídio para pagamento do custo da formação, até ao valor da retribuição do período de crédito de horas utilizado.*

*5 – Em caso de acumulação de créditos de horas, a formação realizada é imputada ao crédito vencido há mais tempo.*

*6 – O crédito de horas para formação que não seja utilizado cessa passados três anos sobre a sua constituição.*

*Artigo ...*

*Conteúdo da formação contínua*

*1 – A área da formação contínua é determinada por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, caso em que deve coincidir ou ser afim com a actividade prestada pelo trabalhador.*

*2 – A área da formação a que se refere o artigo anterior é escolhida pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a actividade prestada ou respeitar a tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira.*



3 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no no 1.

Artigo ...

*Efeito da cessação do contrato de trabalho no direito a formação*

*Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao número mínimo anual de horas de formação que não lhe tenha sido proporcionado, ou ao crédito de horas para formação de que seja titular à data da cessação.*

#### **Artigo 10.º**

Concordamos com a proposta da AEEP, no entanto entendemos que a mesma está incompleta e propomos a inclusão de um número 4 com a seguinte redacção:

*“4 — Sempre que as entidades patronais, e salvo o disposto nesta convenção quanto a promoções automáticas, tenham necessidade de promover trabalhadores, deverão ter em consideração as seguintes referências: maior competência e desempenho profissionais, melhores habilitações técnico-profissionais, melhores habilitações académicas e maior antiguidade.”*

#### **Artigo 11.º**

Concordamos com a proposta apresentada pela AEEP.

#### **Artigo 12.º**

Discordamos do disposto no número 8 deste artigo e propomos a sua eliminação, passando esta matéria a ser regulamentada pelo disposto na lei geral.

#### **Artigo 13.º**

Discordamos da proposta da AEEP no que concerne aos números 1 e 4 e propomos uma nova redacção para os mesmos:

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

...

*4 – Os docentes que, nos termos dos números anteriores, forem reclassificados, são enquadrados no nível de ingresso da carreira para que transitam, passando a auferir a remuneração mais elevada.*

#### **Artigo 14.º**

Discordamos da proposta da AEEP e propomos a eliminação deste artigo.

#### **Artigo 15.º**

Concordamos com a proposta apresentada pela AEEP.

#### **Artigo 16.º**

Concordamos com a proposta apresentada pela AEEP.

#### **Artigo 17.º**

Concordamos com a proposta apresentada pela AEEP.

#### **Artigo 18.º**

Concordamos com a proposta apresentada pela AEEP.

**Artigo 19.º**

Concordamos com a proposta apresentada pela AEEP.

**Artigo 20.º**

Discordamos da proposta da AEEP e propomos a seguinte redacção para este artigo:

*Artigo 20.º*

*Período normal de trabalho para os trabalhadores com funções docentes*

*1 – O período normal de trabalho dos docentes é de 35 horas semanais.*

*2 – O período normal de trabalho dos docentes integra uma componente lectiva e uma componente não lectiva.*

**Artigo 21.º**

Discordamos da proposta apresentada pela AEEP e propomos a seguinte redacção:

*Artigo 21.º*

***Componente lectiva***

*1 – Para os trabalhadores com funções docentes, a componente lectiva do período normal de trabalho semanal é a seguinte:*

*a) Educador de Infância — 25 horas de trabalho lectivo;*

*b) Professor do 1.º ciclo do ensino básico — 25 horas de trabalho lectivo;*

*c) Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico, do ensino secundário e nos estabelecimentos de ensino de línguas — 22 a 25 horas de trabalho lectivo;*

*d) Professor e educador de infância de educação e ensino especial — 22 horas de trabalho lectivo;*

*e) Professor de estabelecimento de ensino de línguas e professor de cursos extracurriculares — 22 horas de aulas, sendo o valor de retribuição/hora encontrado segundo a fórmula seguinte:*

*(14 × retribuição mensal)/(52 × horário semanal)*

*2 — Por acordo das partes, o período normal de trabalho lectivo semanal dos docentes dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário pode ser elevado até 33 horas de trabalho lectivo, sendo a retribuição calculada multiplicando o número de horas lectivas pelo valor hora semanal.*

*3 — Os docentes dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não poderão ter um horário lectivo superior a 33 horas, ainda que leccionem em mais de um estabelecimento de ensino.*

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

*5 — No caso dos docentes que leccionam em cursos profissionais, a componente lectiva do período normal de trabalho prevista no n.º 1 poderá corresponder a uma média anual, desde que não exceda, em momento algum, as 33 horas lectivas semanais e seja assegurada a retribuição mensal fixa correspondente à componente lectiva acordada.*

*6 — Para os efeitos previstos na presente convenção, a hora lectiva corresponde a um tempo lectivo de 45 minutos ou de 50 minutos, dependendo da escolha feita pelo órgão de gestão da escola.*

## **Artigo 22.º**

Discordamos da proposta da AEEP e propomos a seguinte redacção:

### *Artigo 22.º*

#### **Organização da componente não lectiva**

*1 — A componente não lectiva corresponde à diferença entre as 35 horas semanais e a duração da componente lectiva.*

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

3 — O trabalho a nível individual compreende:

- a) Preparação de aulas;
- b) Avaliação do processo ensino -aprendizagem;
- c) Elaboração de estudos e de trabalhos de investigação de natureza pedagógica ou científico - pedagógica de interesse para o estabelecimento de ensino, com o acordo da direcção pedagógica.

4 — O trabalho a nível de estabelecimento de ensino pode incluir a realização de quaisquer trabalhos ou actividades indicados pelo estabelecimento com o objectivo de contribuir para a concretização do seu projecto educativo, tais como:

- a) Actividades de apoio educativo;
- b) Actividades de complemento e enriquecimento do currículo;
- c) Actividades de reforço das aprendizagens;
- d) Actividades de acompanhamento de alunos motivado pela ausência do respectivo docente;
- e) Actividades de informação e orientação educacional dos alunos;
- f) Reuniões com encarregados de educação;
- g) Reuniões, colóquios ou conferências que tenham a aprovação do estabelecimento de ensino;
- h) Acções de formação aprovadas pela direcção do estabelecimento de ensino.

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

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

7 — O trabalho a nível individual não pode ser inferior a 50% da componente não lectiva.

*Propomos também a inclusão de um novo artigo com a seguinte redacção:*

*Artigo 11.º -C*

***Componente não lectiva dos docentes com horário incompleto***

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

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

$$Cnli = (Ha \times Cnl)/Hn$$

*em que as variáveis têm o seguinte significado:*

*Cnli = componente não lectiva incompleta a determinar;*

*Ha = horário incompleto atribuído ao docente;*

*Cnl = número de horas da componente não lectiva do horário completo;*

*Hn = número de horas lectivas semanais normais do horário completo.*

**Artigo 23.º**

Discordamos da proposta da AEEP e propomos a seguinte redacção:

*Artigo 23.º*

***Período normal de trabalho dos outros trabalhadores***

*O período normal de trabalho semanal dos trabalhadores não docentes é de 35 horas*

#### **Artigo 24.º**

Discordamos da proposta da AEEP para o número 2, propondo que se acrescente no final o seguinte:

*“...enquanto se mantiver o facto que deu origem à diminuição, com o acordo do docente e depois de esgotado o previsto no número 7”*

Propomos que o previsto no número 6 apenas seja possível por acordo entre as partes

Propomos um novo número 7 com a seguinte redacção:

*7 - Se se verificarem alterações que se repercutam no horário lectivo e daí resultar diminuição do número de horas de trabalho lectivo, o professor deverá completar as suas horas de serviço lectivo mediante desempenho de outras actividades a acordar com a direcção do estabelecimento.*

#### **Artigo 25.º**

Discordamos do número 2 e propomos a seguinte redacção:

2 – O acordo referido no número anterior pode ser celebrado mediante proposta por escrito, do empregador, tendo a aceitação por parte do trabalhador que ser feita por escrito, nos 14 dias seguintes ao conhecimento da mesma.

#### **Artigo 26.º**

Discordamos da redacção proposta pela AEEP para o número 3 e propomos a seguinte redacção:

*3 – O empregador deve comunicar ao trabalhador com a antecedência mínima de 15 dias a necessidade de prestação de trabalho*

Discordamos da redacção proposta pela AEEP para o número 5 e propomos a seguinte redacção:

*5 – A compensação do trabalho prestado em acréscimo deverá ser gozada nos períodos de interrupção lectiva, em dia(s) ou meios dias, por iniciativa do trabalhador, ou em qualquer altura do ano escolar, por acordo das partes, devendo o trabalhador informar a entidade empregadora da utilização dessa redução com antecedência de 15 dias*

**Artigo 27.º**

Concordamos com a proposta apresentada pela AEEP.

**Artigo 28.º**

Concordamos com a proposta apresentada pela AEEP.

**Artigo 29.º**

Discordamos da proposta da AEEP para o número 1 e propomos uma nova redacção para o número 1:

*1 – Considera-se período de trabalho nocturno o compreendido entre as vinte horas de um dia e as sete do dia imediato*

**Artigo 30.º**

Concordamos com a proposta apresentada pela AEEP.

**Artigo 31.º**

Propomos a eliminação da última parte do número 6, a seguir indicada:



*“...assim como nos períodos de interrupção das actividades lectivas estabelecidas por lei”*

### **Artigo 32.º**

Discordamos da proposta da AEEP para o número 2 e propomos a sua eliminação.

Discordamos também da proposta da AEEP para o número 1 e propomos a seguinte redacção:

*A entidade patronal pode encerrar o estabelecimento de ensino, total ou parcialmente, para férias dos trabalhadores, quer por período superior a 15 dias consecutivos entre 1 de Julho e 31 de Agosto, quer por um período de 5 dias úteis consecutivos na época de férias escolares do Natal.*

### **Artigo 33.º**

Discordamos da proposta da AEEP e propomos a seguinte redacção:

*Além dos feriados obrigatórios previstos na lei, observa-se ainda o feriado municipal da localidade em que se situe o estabelecimento, assim como a terça-feira de Carnaval.*

### **Artigo 34.º**

Concordamos com a proposta da AEEP, no entanto propomos uma redacção mais completa para o número 2:

2 – A licença sem retribuição determina a suspensão do contrato de trabalho, com os efeitos previstos no artigo 295.º do Código de Trabalho

Propomos também a inclusão de um novo número com a seguinte redacção:

*6 - O trabalhador conserva o direito ao lugar, ao qual regressa no final do período de licença sem retribuição, contando-se o tempo da licença para efeitos de antiguidade*

#### **Artigo 35.º**

Concordamos com a proposta apresentada pela AEEP.

#### **Artigo 36.º**

Propomos a seguinte redacção para o número 1:

*1 - São consideradas faltas justificadas, desde que devidamente comprovadas, além das que por lei forem como tal qualificadas:*

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;*
- b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos do artigo 251.º do Código de Trabalho*
- c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos do artigo 91.º do Código de Trabalho*
- d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;*
- e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos do artigo 49.º, artigo 50.º ou artigo 252.º do Código de Trabalho, respectivamente;*
- f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;*
- g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação colectiva dos trabalhadores, nos termos do artigo 409.º do Código de Trabalho;*
- h) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;*
- i) A autorizada ou aprovada pelo empregador;*

Propomos uma nova redacção para o número 5:

*5 – Os pedidos de dispensa ou as comunicações de ausência devem ser feitas por escrito em documento próprio e em duplicado, devendo um dos exemplares, depois de visado, ser entregue ao trabalhador, nos 5 dias posteriores à entrega do pedido de dispensa ou da comunicação de ausência*

Propomos a inclusão de um novo artigo com a seguinte redacção:

*Artigo ...*

*Comunicação de ausência*

*1 – A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.*

*2 – Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com a antecedência de cinco dias, a comunicação ao empregador é feita logo que possível.*

*3 – A falta de candidato a cargo público durante o período legal da campanha eleitoral é comunicada ao empregador com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.*

*4 – A comunicação é reiterada em caso de ausência imediatamente subsequente à prevista em comunicação referida num dos números anteriores, mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.*

*5 – O incumprimento do disposto neste artigo determina que a ausência seja injustificada.*

#### **Artigo 37.º**

Concordamos com a proposta da AEEP, no entanto propomos a inclusão no CCT de um novo artigo sobre esta matéria com a seguinte redacção:

*Artigo ...*

*Substituição da perda de retribuição por motivo de falta*

*1 – A perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída:*

*a) Por renúncia a dias de férias em igual número, até ao permitido pelo n.º 5 do artigo 238.º do Código de Trabalho,, mediante declaração expressa do trabalhador comunicada ao empregador;*

*b) Por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, dentro dos limites previstos no artigo 204.º do Código de Trabalho.*

*2 – O disposto no número anterior não implica redução do subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido.*

**Artigo 38.º**

Rejeitamos o número 3 deste artigo

**Artigo 39.º**

Rejeitamos os valores apresentados na proposta da AEEP e propomos a seguinte redacção:

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

- a) 50% pela primeira hora e 75% por hora subsequente, em dia útil;*
- b) 100%, por cada hora, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.*

**Artigo 40.º**

Propomos a eliminação da redacção do número 2 e propomos um número 2 com uma nova redacção:

*2 - As aulas leccionadas em período nocturno serão remuneradas com um acréscimo de 50 %*

**Artigo 41.º**

Concordamos com a proposta apresentada pela AEEP.

**Artigo 42.º**

Concordamos com a proposta apresentada pela AEEP.

**Artigo 43.º**

Concordamos com a proposta apresentada pela AEEP.

**Artigo 44.º**

Rejeitamos a proposta apresentada

**Artigo 45.º**

Rejeitamos a proposta apresentada pela AEEP e propomos a manutenção das diuturnidades tal como estão previstas no Contrato colectivo de trabalho entre a AEEP e a FNE e outros, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 30, de 15/8/2011, com a seguinte redacção:

*Artigo ...*

*Diuturnidade — Trabalhadores não docentes*

*1 — A retribuição mínima estabelecida pela presente convenção para os trabalhadores não docentes será acrescida de uma diuturnidade, até ao limite de cinco, por cada cinco anos de permanência na mesma categoria profissional desde que não esteja prevista nenhuma modalidade de progressão na carreira correspondente.*

*2 — O montante da diuturnidade referida no n.º 1 deste artigo é de € 35,02.*

*3 — Os trabalhadores que exerçam funções com horário incompleto vencerão diuturnidades proporcionais ao horário que praticam.*

**Artigo 46.º**

Propomos a inclusão de um novo número com a seguinte redacção:

*É proibido o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.*

**Artigo 47.º**

Rejeitamos a proposta apresentada para o número 4 e propomos a sua eliminação

**Artigo 48.º**

Concordamos com a proposta apresentada pela AEEP.

**Artigo 49.º**

Concordamos com a proposta apresentada pela AEEP.

#### **Artigo 50.º**

Concordamos com a proposta apresentada pela AEEP.

#### **Artigo 51.º**

Rejeitamos a proposta apresentada e propomos a sua eliminação e a manutenção das categorias e carreiras profissionais constantes no Contrato colectivo de trabalho entre a AEEP e a FNE e outros, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 30, de 15/8/2011.

#### **Anexo I – Regulamento de avaliação**

##### **Artigo 1.º**

Concordamos com a proposta apresentada pela AEEP.

##### **Artigo 2.º**

Concordamos com a proposta apresentada pela AEEP.

##### **Artigo 3.º**

Propomos eliminar a parte final da redacção, a qual diz o seguinte:

*“...que releve para efeitos de progressão na carreira”*

##### **Artigo 4.º**

Concordamos com a proposta apresentada pela AEEP.

Artigo 5.º

Concordamos com a proposta apresentada pela AEEP.

Artigo 6.º

Propomos que a avaliação dos elementos que integram a Comissão de Avaliação sejam avaliados pelo Director Pedagógico e por mais dois elementos do Conselho Pedagógico da escola/colégio.

Artigo 7.º

Concordamos com a proposta apresentada pela AEEP.

Artigo 8.º

Concordamos com a proposta apresentada pela AEEP.

Artigo 9.º

Concordamos com a proposta apresentada pela AEEP.

Artigo 10.º

Concordamos com a proposta apresentada pela AEEP.

**Nota:** Faltam as grelhas de avaliação, tal como previstas no Contrato colectivo de trabalho entre a AEEP e a FNE e outros, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 30, de 15/8/2011.



Quanto aos Anexos II (Categorias e Carreiras Profissionais) e III (Tabelas Salariais), rejeitamos a proposta apresentada pela AEEP e propomos a manutenção das categorias e carreiras profissionais e tabelas salariais constantes no Contrato colectivo de trabalho entre a AEEP e a FNE e outros, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 30, de 15/8/2011.

Propomos ainda a inclusão dos seguintes capítulos e artigos:

*Capítulo ...*

***Direitos sindicais dos trabalhadores***

*Artigo ...*

***Direito à actividade sindical no estabelecimento***

*1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no estabelecimento, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais do estabelecimento.*

*2 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, desde que esta se desenvolva nos termos da lei.*

*3 — Entende-se por comissão sindical de estabelecimento a organização dos delegados sindicais desse estabelecimento.*

*4 — Entende-se por comissão intersindical de estabelecimento a organização dos delegados sindicais de diversos sindicatos no estabelecimento.*

*5 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior do estabelecimento e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, do normal funcionamento do estabelecimento.*

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

Artigo ...

### **Número de delegados sindicais**

1 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos no artigo 60.º é o seguinte:

- a) Estabelecimentos com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;
- b) Estabelecimentos com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;
- c) Estabelecimentos com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;
- d) Estabelecimentos com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6.

2 — Nos estabelecimentos a que se refere a alínea a) do número anterior, seja qual for o número de trabalhadores sindicalizados ao serviço, haverá sempre um delegado sindical com direito ao crédito e horas.

Artigo ...

### **Tempo para o exercício das funções sindicais**

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

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

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

4 — *O dirigente sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito não inferior a quatro dias por mês, que contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.*

5 — *Os trabalhadores com funções sindicais dispõem de um crédito anual de seis dias úteis, que contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, para frequentarem cursos ou assistirem a reuniões, colóquios, conferências e congressos convocados pelas associações sindicais que os representam, com respeito pelo regular funcionamento do estabelecimento de ensino.*

6 — *Quando pretendam exercer o direito previsto n.º 5, os trabalhadores deverão comunicá-lo à entidade patronal ou aos seus representantes, com a antecedência mínima de um dia.*

*Artigo ...*

#### **Direito de reunião nas instalações do estabelecimento**

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

2 — *Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir -se durante o horário normal de trabalho até ao limite de quinze horas em cada ano, desde que assegurem serviços de natureza urgente.*

3 — *Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal respectiva ou a quem a represente, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar no local reservado para esse efeito a respectiva convocatória.*

4 — *Os dirigentes das organizações sindicais representativas dos trabalhadores do estabelecimento podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida à entidade patronal ou seu representante, com a antecedência mínima de seis horas.*

5 — *As entidades patronais cederão as instalações convenientes para as reuniões previstas neste artigo.*

*Artigo ...*

***Cedência de instalações***

*1 — Nos estabelecimentos com 100 ou mais trabalhadores, a entidade patronal colocará à disposição dos delegados sindicais, quando estes o requeiram, de forma permanente, um local situado no interior do estabelecimento ou na sua proximidade para o exercício das suas funções.*

*2 — Nos estabelecimentos com menos de 100 trabalhadores, a entidade patronal colocará à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local para o exercício das suas funções.*

*Artigo ...*

***Atribuição de horário a dirigentes e a delegados sindicais***

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

*2 — Para os membros das direcções sindicais de professores serão organizados horários nominais de acordo com as sugestões apresentadas pelos respectivos sindicatos.*

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

*Artigo ...*

***Quotização sindical***

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

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

3 — A declaração referida no n.º 2 deverá ser enviada ao sindicato e ao estabelecimento de ensino respectivo, podendo a sua remessa ao estabelecimento de ensino ser feita por intermédio do sindicato.

4 — O montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para este efeito, devidamente preenchidos, donde consta o nome do estabelecimento de ensino, mês e ano a que se referem as quotas, nome dos trabalhadores por ordem alfabética, número de sócio do sindicato, vencimento mensal e respectiva quota, bem como a sua situação de baixa ou cessação do contrato, se for caso disso.

#### Artigo ...

##### *Crédito de horas e faltas de membro de direcção*

1 — Para o exercício das suas funções, o membro de direcção de associação sindical tem direito a crédito de horas correspondente a quatro dias de trabalho por mês e a faltas justificadas, nos termos dos números seguintes.

2 — O número máximo de membros de direcção de associação sindical com direito a crédito de horas e a faltas justificadas sem limitação de número é determinado da seguinte forma:

- a) Em empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados, um;
- b) Em empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados, dois;
- c) Em empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados, três;
- d) Em empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados, quatro;
- e) Em empresa com 500 a 999 trabalhadores sindicalizados, seis;
- f) Em empresa com 1000 a 1999 trabalhadores sindicalizados, sete;
- g) Em empresa com 2000 a 4999 trabalhadores sindicalizados, oito;
- h) Em empresa com 5000 a 9999 trabalhadores sindicalizados, 10;
- i) Em empresa com 10 000 ou mais trabalhadores sindicalizados, 12.

*3 – No caso de membro de direcção de federação, união ou confederação, a aplicação da fórmula referida no número anterior tem em conta o número de trabalhadores filiados nas associações que fazem parte dessa estrutura.*

*4 – O trabalhador que seja membro de direcção de mais de uma associação sindical não tem direito a cumulação de crédito de horas.*

*5 – Os membros de direcção que excedam o número máximo calculado nos termos dos números anteriores têm direito a faltas justificadas até ao limite de 33 por ano.*

*6 – A direcção da associação sindical deve comunicar ao empregador, até 15 de Janeiro de cada ano e nos 15 dias posteriores a qualquer alteração da sua composição, a identidade dos membros a quem se aplica o disposto no no 2.*

*7 – A direcção da associação sindical pode atribuir crédito de horas a outro membro da mesma, desde que não ultrapasse o montante global atribuído nos termos dos nos 1 e 2 e informe o empregador da alteração da repartição do crédito com a antecedência mínima de 15 dias.*

*8 – Quando as faltas justificadas se prolongarem efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.*

*Artigo ...*

### **Greve**

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

Porto, 11 de junho de 2013