

No seguimento do quadro comparativo, nomeadamente no que respeita à retribuição, verificámos que existem situações de docentes enquadrados atualmente nas tabelas salariais A e B, que, ao transitarem para a nova tabela A do CCT da FNE, ficam prejudicados, pois podem ver diminuída a sua retribuição em valores que poderão variar entre 100 e 600 euros. Para além disto, ocorrem outras situações de docentes que, em 2014/2015, auferiam retribuições decorrentes de horários letivos superiores a 22 horas e que, aderindo ao CCT da FNE, poderão perder esse acréscimo, caso lhes seja atribuído um horário letivo inferior ao que tinham. Aplicando-se-lhes o Código do Trabalho, estes docentes, conforme acima referido, manterão a retribuição auferida em maio de 2015 na eventualidade da caducidade do CCT da FENPROF.

Relativamente a uma eventual valorização da carreira, argumento utilizado por algumas entidades empregadoras, no sentido de pressionarem os docentes a optarem pelo CCT da FNE, por norma, este argumento é pura ilusão. Como se pode constatar nos novos CCT (2014/2015 e 2015/2016) assinados entre a FNE e a AEEP, não só a carreira estagnou dois anos entre 2013 e 2015, como também a duração dos níveis aumentou em função de uma nova carreira de 37 anos, havendo muitos docentes que não progredirão durante vários anos.

Por último, a FENPROF não pode, mais uma vez, deixar de lamentar o papel que a FNE entre outros, aceitou desempenhar neste processo. Quando se justifica uma cada vez maior aproximação entre o exercício da profissão no ensino público e no ensino particular e cooperativo, aquela organização aceitou o aprofundamento das diferenças, tanto em relação a remunerações, como a horários de trabalho. A convergência entre as organizações sindicais teria criado condições para pressionar as entidades empregadoras. O que fez a FNE está a permitir que sejam

aquelas entidades a pressionarem os professores. Convém acrescentar que a caducidade de uma convenção não é nenhum “bicho-de-sete-cabeças” e que, em outros setores da vida laboral, isso aconteceu, resultado de uma lei laboral que, claramente, favorece as entidades patronais, o que, obviamente, se contesta. Os trabalhadores não ficam desprovidos de qualquer proteção por esse motivo, pois há normas que, como se refere no quadro, terão de ser respeitadas.

A pressão patronal de “ou aceitam o que propomos ou fazemos caducar a convenção” não pode levar a que se crie um clima de chantagem que tente fazer com que os trabalhadores, neste caso os docentes, aceitem tudo o que lhes é proposto/imposto e a perderem cada vez mais direitos, sejam laborais, sociais ou salariais.

A FENPROF continua disponível para celebrar acordos com as entidades empregadoras, como aconteceu recentemente com a União das Misericórdias, sejam elas para todo o setor ou acordos de empresa. Terá abertura para encontrar soluções equilibradas que respeitem os direitos dos docentes e defendam os seus postos de trabalho. Não terá é disponibilizada para, em nome de um lucro que as entidades empregadoras não querem perder, fazer aumentar esse lucro à custa do empobrecimento e da degradação de condições de exercício profissional de quem trabalha. Além de que, pelos valores que têm sido conhecidos, o financiamento público dessas entidades continua a ser de largos milhões, com tendência para aumentar.

Para mais esclarecimentos ou perante qualquer situação ilegal que venha a ocorrer, deverá contactar, de imediato, o seu Sindicato.

*O Secretariado Nacional da FENPROF
Setembro 2015*

A convergência entre as organizações sindicais teria criado condições para pressionar as entidades empregadoras, o que fez a Fne está a permitir, em vez disso, que sejam aquelas entidades a pressionar os professores.

sprc.20042.15



Contrato Coletivo de Trabalho do Ensino Particular e Cooperativo

INFORMAÇÃO AOS PROFESSORES

Entendimento da DGERT/MSESS sobre caducidade do CCT outorgado pela FENPROF ainda não é decisão final.

Porém, em circunstância alguma os professores terão de aderir ao que rejeitam.

Sindicato dos Professores da Grande Lisboa

www.spgl.pt



Membro da FENPROF



Como se previa, a FENPROF foi, finalmente, notificada, pela Direção Geral do Emprego e das Relações do Trabalho (DGERT), para se pronunciar, em sede de audiência de interessados, sobre a provável decisão daquela direção-geral, que vai no sentido da caducidade do CCT do EPC, outorgado pela FENPROF e AEEP, publicado em agosto de 2011. A FENPROF tem agora um prazo de dez dias úteis para contestar a decisão provável, o que irá fazer, estando já o seu departamento jurídico a trabalhar nesse sentido.

A contestação da FENPROF terá, como fundamentação principal, o entendimento de que o CCT se manterá em vigor até setembro de 2017, com base no seguinte enquadramento legal:

- O CCT atual contém uma cláusula que faz depender a cessação da sua vigência de substituição por outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (artº 2, nº 4);
- Nos termos do artigo 501.º do Código do Trabalho, a cláusula de convenção que faça depender a substituição desta por outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, apenas caduca decorridos cinco anos sobre a última publicação integral da convenção. No caso do atual CCT, esta cláusula só caducará em agosto de 2016, pois o mesmo foi publicado em agosto de 2011;
- Só após agosto de 2016, começará a contar o prazo para a caducidade da convenção, nos termos do disposto no artigo 501.º, n.º 3, do Código do Trabalho, na redação dada pela Lei n.º 55/2014, isto é, a convenção manter-se-á em regime de sobrevigência durante doze meses. Ou seja, até agosto de 2017.
- Terminados os 12 meses referidos no artigo 501.º, n.º 3 (agosto de 2017), haverá que ter em conta mais 45 dias, contados após a comunicação de uma das partes ao MESS (Art.º 501.º, n.º 4), o que deverá ocorrer durante o mês de setembro de 2017.

Retomando o que se refere no primeiro parágrafo, após ter recebido a contestação da FENPROF, a DGERT (MESS) terá mais dez dias úteis para tomar a decisão final – caducidade ou não caducidade do CCT da FENPROF.

Caso a decisão final seja favorável à caducidade com efeitos a 14 de maio de 2015, a FENPROF avançará, de imediato, com as adequadas ações judiciais, incluindo com uma providência cautelar no sentido de suspender essa decisão.

Entretanto, tendo a FENPROF conhecimento de que muitas entidades empregadoras têm pressionado os docentes a aderirem ao CCT outorgado pela FNE, devem todos os colegas saber que **não estão obrigados a tal, sujeitando-se às péssimas normas que aquela organização aceitou**. Os professores poderão informar as entidades empregadoras da sua não adesão àquela convenção, ficando salvaguardadas algumas normas específicas, designadamente em relação a salário e horário de trabalho, sendo que, em relação a outras matérias, serão aplicadas as normas estabelecidas no Código do Trabalho, algumas menos negativas do que as aceites pela FNE.

Na medida em que esta opção é livre, consideramos que todos os professores devem estar na posse da informação necessária sobre todas as implicações inerentes à mesma. Assim, elaborámos um quadro comparativo para diversas situações.

	CCT da FENPROF - 2011	CCT da FNE - 2015	Código do Trabalho
Retribuição	Conforme tabelas salariais do CCT	Conforme tabelas salariais do CCT	A retribuição devida é aquela que na data de 13 de maio, se se confirmar ser essa a data de caducidade do CCT, o docente auferia compreendendo a retribuição base e outras prestações regulares e periódicas, tais como o número de horas letivas pagas no ano letivo 2014/15. Não poderá ocorrer diminuição da retribuição em função da distribuição horária do presente ano letivo.
Horário de trabalho semanal	35 horas semanais	35 horas semanais	35 horas semanais
Horário letivo	22 horas = 1080 minutos	22 horas = 1100 a 1320 minutos	A duração do tempo de trabalho, que compreende a respetiva organização, não poderá ser afetada pela caducidade do CCT. Apesar da aplicação das normas do Código do Trabalho, o horário distribuído terá de considerar as componentes letiva e não letiva do horário, que decorrem da reconhecida especificidade da função docente. Eventuais aumentos do horário letivo, para além de ilegais, levariam, consequentemente, a mais tempo de componente não letiva e a um horário semanal superior a 35 horas, o que seria ilegal ou obrigaria ao pagamento de trabalho suplementar.
Horário não letivo de estabelecimento	6,30 horas	De 3 a 6,30 horas	
Horário não letivo de trabalho individual	6,30 horas	6,30 horas	
Reduções letivas para cargos pedagógicos	Sim	Só para direção de turma	-
Intervalos de descanso	Apenas um (almoço)	Sem prejuízo do intervalo de descanso para o almoço, poderão ser impostos mais dois intervalos de descanso em cada um dos períodos do dia, o que é mais negativo que o previsto no CT.	Apenas um (almoço)
Banco de horas e adaptabilidade	Não	Sim	Só com acordo individual
Duração do período de férias	Entre 22 e 25 dias úteis	22 dias úteis	22 dias úteis
Marcação de férias	Entre 1 de maio e 31 de outubro e até 25% nas interrupções letivas	Entre 1 de maio e 31 de outubro e em todos os períodos de interrupções letivas estabelecidos por lei	Entre 1 de maio e 31 de outubro e até 5 dias na interrupção letiva do Natal, em caso de encerramento do estabelecimento.
Feriado de Carnaval	Sim	Não	Não
Contabilização de faltas	1 dia = 4 horas letivas	1 dia = 4 horas letivas	1 dia = 7 horas
Duração dos escalões da carreira	Entre 1 e 4 anos	Entre 1 e 6 anos	-
“Congelamento” da carreira	Não	2 anos	-
Duração da carreira	34 anos	37 anos	-
Transição entre tabelas salariais	Com salvaguarda da manutenção do vencimento	Possibilidade de redução de retribuição	O CT proíbe reduções da retribuição