



NEGOCIAÇÃO DE CONCURSOS DEVE INTRODUIZIR MECANISMOS DE COMBATE À PRECARIIDADE

P.2, P.3

NESTA EDIÇÃO

P.5 - FNE EMITE PARECER SOBRE CARREIRA E PACC

P.6, P.7, P.8 - A ALTERAÇÃO DO MODELO DE AVALIAÇÃO DAS APRENDIZAGENS DEVERIA SER OBJETO DE COMPROMISSO PARA A ESTABILIDADE

P.9 - FNE SAÚDA COMPROMISSO DE REPOSIÇÃO DO HORÁRIO DE 35 HORAS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

P.11 - ALUNOS E PROFESSORES SOLIDÁRIOS

P.12, P.13 - CORREIO JURÍDICO LEGISLAÇÃO - JANEIRO 2016

P.14, P.15 - NEGOCIAÇÃO COLETIVA/ACEP



P.4 - ENSINO SUPERIOR REMUNERAÇÕES E PROGRESSÕES DEVEM SER REPOSTAS



P.10 - CONCURSO DO 1º DE MAIO ESTÁ DE REGRESSO

Negociação de Concursos deve introduzir mecanismos de combate à precariedade

A FNE e o Ministério da Educação realizaram no passado dia 22 de janeiro a primeira ronda negocial para alteração do regime de concursos de professores. Nesta oportunidade a FNE fez uma apreciação da proposta entregue aos sindicatos para alteração do regime de recrutamento e mobilidade do pessoal docente dos ensinos básico e secundário e de formadores e técnicos especializados.

Nesta reunião, sublinhamos como positivo a aproximação do Ministério da Educação às reivindicações da FNE nomeadamente, no que diz respeito ao fim da Bolsa de Contratação de Escola (BCE), à anulação das normas relacionadas com a aplicação aos docentes do sistema de requalificação dos trabalhadores da Administração Pública e a eliminação dos efeitos da Prova de Avaliação de Conhecimentos e Capacidades (PACC) nos concursos.

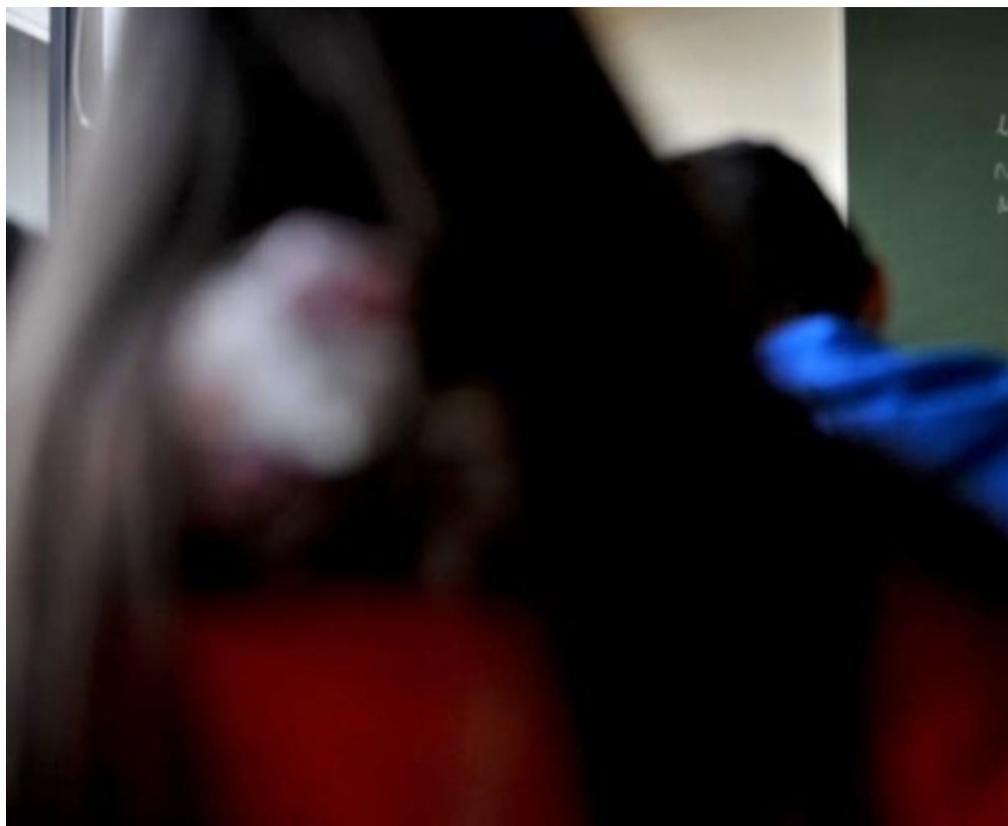
Em análise esteve, essencialmente, o documento enviado à FNE e que representa a versão inicial das propostas do ME. Apesar de globalmente positiva, esta proposta apresenta um aspeto negativo que a FNE pretende ver alterado em sede de negociação. A nosso ver, não se justifica a introdução de um limite máximo no número de grupos de recrutamento em concurso. Consideramos que é uma medida muito penalizadora para os docentes que, ao longo do

seu percurso profissional, têm investido na valorização da sua carreira. Apresentados estes argumentos, a tutela demonstrou abertura para acolher a nossa proposta de não impor limites no número de grupos de recrutamento a que um candidato pode concorrer.

Assumimos ainda como prioritário que se proceda à alteração da chamada norma-travão, permitindo o cumprimento da Diretiva 1999/70/CE, de 28 de junho, e garantindo a o direito à vinculação ao fim de três contratos sucessi-

vos, de anos letivos inteiros.

A FNE entende que este processo negocial deverá ainda constituir uma oportunidade para se introduzirem outras alterações que se revelam indispensáveis ao regime de recrutamento de docentes. Defendemos por isso a introdução de um concurso interno anual, que permita a aproximação entre as dotações dos quadros dos agrupamentos e das escolas não agrupadas e as suas necessidades permanentes.



Entendemos ainda que esta negociação deverá traduzir-se na aplicação do conteúdo da Resolução da Assembleia da República nº 35/2010 que recomendou a integração excecional dos docentes contratados com mais de 10 anos de serviço. Não tendo sido dada completa execução a esta resolução, a FNE entende que não há razões para que se continue a adiá-la.

Não é igualmente aceitável a determinação de um número mínimo de preferências a indicar pelos

candidatos à contratação inicial. Entendemos que a candidatura a uma contratação precária não deveria obrigar os docentes a candidatarem-se a uma área tão vasta como a de um Quadro de Zona Pedagógica (QZP).

É necessário que se proceda a uma clarificação do conceito de horário anual, estabelecendo que todas as contratações obtidas até ao último dia do calendário escolar para o início das aulas para contratos que terminam a 31 de agosto do mesmo ano escolar, devem ver todos os seus efeitos retroagir a 1 de setembro, quer em termos de contagem de serviço, quer em termos de remuneração.

Ainda que não constitua o objeto da negociação que é proporcionada por esta proposta apresentada pelo Ministério da Educação, a FNE solicitou que seja encontrado um quadro legislativo adequado à estabilidade do corpo docente em função de:

» uma adequada provisão das necessidades permanentes do sistema educativo, o que pode ter como referência o número de horários anuais e completos identificados pelos agrupamentos de escolas e escolas não agrupadas até 31 de agosto;

» uma revisão da dimensão dos quadros de zona pedagógica, particularmente nos casos em que es-

tes assumem dimensão geográfica excessiva;

» criação de estímulos à fixação de docentes em zonas de grande rotatividade do corpo docente;

» clarificação do procedimento a adotar nos casos da contratação de técnicos especializados exclusivamente para disciplinas para as quais não existam grupos de recrutamento.

A este propósito, a FNE reitera o seu entendimento de que é que por via da definição adequada dos quadros de agrupamentos de escola e de escolas não agrupadas e do recrutamento dos docentes necessários ao seu funcionamento regular que se pode dar consistência a um efetivo combate ao abandono e ao insucesso escolares.

É através da disponibilização de recursos e mecanismos postos à disposição do sistema educativo e das escolas que se pode responder oportunamente às dificuldades identificadas nos processos de ensino-aprendizagem de todos os alunos, no quadro de uma escola que acolhe todos e que a todos assegura condições de sucesso educativo.

Uma nova reunião para negociar as alterações ao diploma de concursos ficou agendada para o próximo dia 3 de fevereiro.



Ensino Superior

Remunerações e progressões devem ser repostas



A FNE reuniu a 8 de janeiro com o ministro da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior, Manuel Heitor, e entregou um [caderno reivindicativo](#) com propostas que permitam enfrentar os desafios futuros deste nível de ensino, garantindo que o seu funcionamento seja caracterizado por elevados padrões de exigência.

No documento a FNE alerta para a situação precária de trabalhadores (docentes e não docentes) deste nível de ensino, que vivem hoje as mesmas dificuldades que os restantes trabalhadores da administração pública, em termos de cortes salariais e de pensões e de congelamento de admissões e de progressão na carreira. Exigimos por isso que sejam repostas as remunerações e as normais condições de progressão em carreira, encontrando-se os mecanismos que permitam a reposição do tempo de serviço congelado. A FNE entende que se devem travar as normas orçamentais que impedem o desenvolvimento normal das carreiras de docentes deste setor, nomeadamente porque impedem a progressão dos docentes que obtêm a agregação.

Na reunião houve igualmente oportunidade de solicitar ao ministro o alargamento do prazo para os docentes concluírem o doutoramento exigido por lei, uma situação que afeta sobretudo os institutos politécnicos.

“Se as pessoas não concluíram o doutoramento dentro do prazo do período transitório foi porque não tiveram, dentro das instituições, a disponibilidade e as condições previstas na lei”, disse o secretário-geral da FNE, João Dias da Silva, em declarações aos jornalistas.

Relativamente às preocupações sobre questões laborais dos trabalhadores docentes e não docentes, a FNE exigiu a aplicação no setor da diretiva comunitária contra a precariedade, para que sejam vinculados aos quadros os trabalhadores ao fim de três contratações destinadas a suprir necessidades permanentes das instituições de ensino superior. O ministro não deu respostas definitivas, mas manifestou abertura para a discussão destes e outros temas.

No encontro com a nova equipa do ministério, a FNE reiterou o seu desejo de ver garantida uma rede de ofertas formativas de alta qualidade e por isso defendeu uma reestruturação da rede de instituições, promovendo-se a constituição de consórcios que permitam que não haja duplicação de cursos, sem prejuízo do funcionamento das instituições já existentes.

No capítulo do financiamento, alertámos a tutela para os efeitos negativos dos cortes excessivos dos últimos anos, com reflexos muito penalizadores para o ensino e investigação. A FNE defendeu que se impõe a reversão destas práticas e a determinação de um regime de financiamento do ensino superior que seja duradouro.

A FNE defendeu também a necessidade de haver mais alunos no Ensino Superior e de serem criadas condições para que os estudantes possam prosseguir os estudos, com sucesso, e sem abandono por dificuldades financeiras.

FEDERAÇÃO NACIONAL DA EDUCAÇÃO



FNE emite Parecer sobre carreira e PACC

A pedido da Assembleia da República, no âmbito da Comissão de Educação e Ciência, e do Conselho Nacional da Educação, a FNE foi ouvida sobre os projetos de lei referentes ao acesso à profissão docente e à Prova de Avaliação de Conhecimentos e Capacidades – PACC.

No âmbito destas audições, a FNE elaborou um Parecer onde apresenta um conjunto de reflexões sobre estas matérias e onde deixa claro que esta prova de acesso foi criticada e rejeitada pela FNE desde o início, sendo esta rejeição consubstanciada em diversas ações de protesto enquadradas pela campanha "todos contra a prova" que decorreu em todo o território nacional com a adesão de milhares de docentes.

A FNE mantém neste momento a mesma posição que teve desde que a PACC foi criada e que é de rejeição

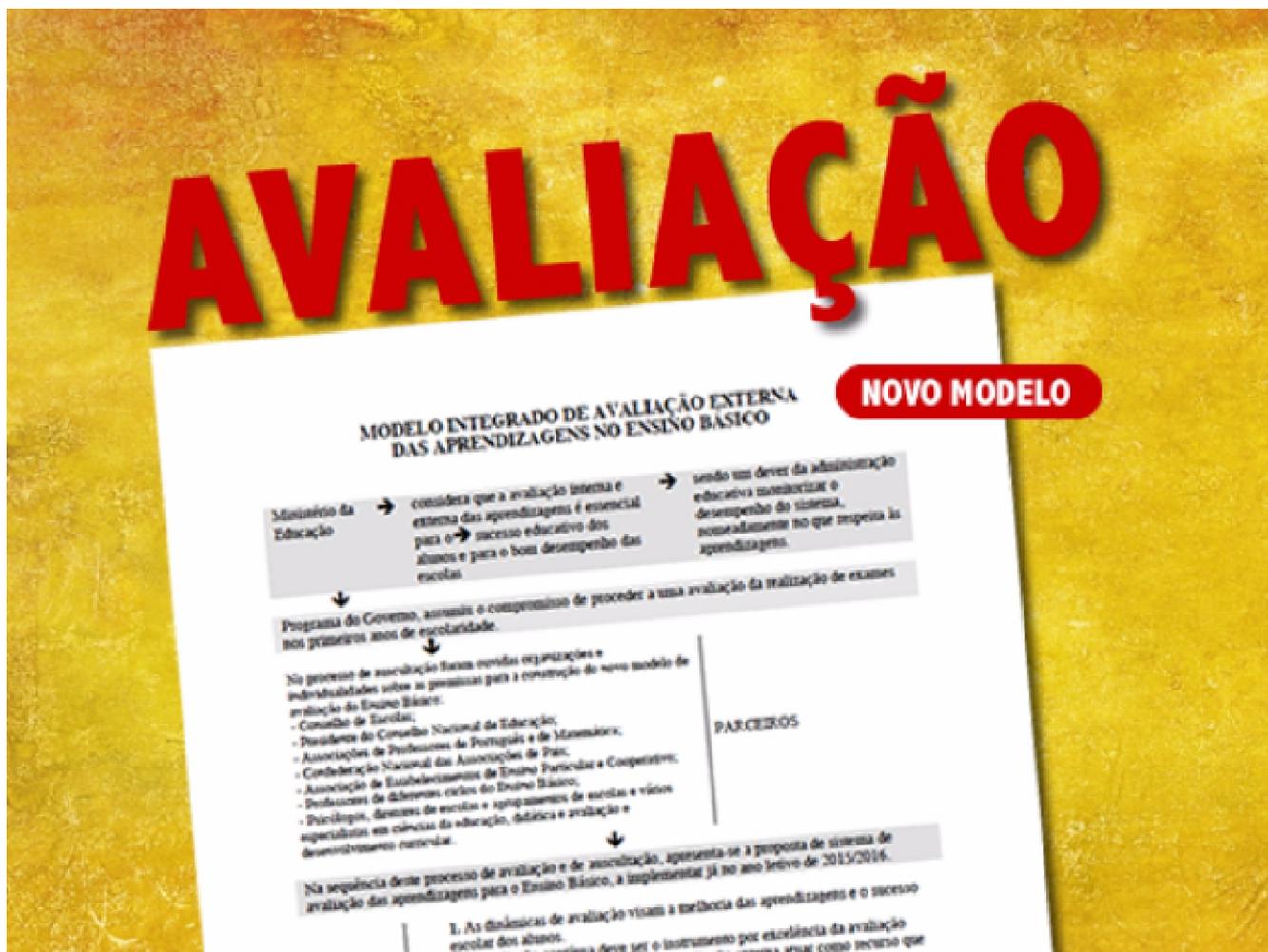
da mesma por entendermos que se trata de mecanismo inútil e que não introduz qualidade ao sistema de ensino.

Por isso, a FNE entende que a formação inicial de docentes deve ser reexaminada, ao nível dos seus conteúdos e da sua organização, sendo indispensável nomeadamente que esta integre uma prática pedagógica acompanhada, em contexto de sala de aula.

Em relação ao período de indução, a FNE entende que este deve ser estabelecido com a exigência de que tenha a duração de dois anos letivos, contando com a orientação de docentes com experiência e com formação na área da supervisão pedagógica.

O conteúdo do Parecer pode ser consultado [aqui](#)

A alteração do modelo de avaliação das aprendizagens deveria ser objeto de compromisso para a estabilidade



O Ministério da Educação acaba de divulgar a informação que remeteu às escolas a propósito do modelo integrado de avaliação externa das aprendizagens no ensino básico.

A FNE lamenta não ter sido ouvida pelo ME sobre esta matéria, e ainda que não se tenha procurado

obter um compromisso alargado para serem tomadas decisões que deveriam ter durabilidade. Neste contexto, outro governo posterior poderá agir da mesma forma e deliberar em sentido diferente, com as consequências de instabilidade, insegurança e desconfiança que estas situações sempre promovem.

A FNE considera também negativo que as decisões agora anunciadas tenham efeitos no presente ano letivo, quando este já está no seu segundo período de desenvolvimento. Decisões desta natureza deveriam ser tomadas com antecedência, de forma que quando um ano letivo começa se conheçam na totalidade as suas regras de concretização.

Tendo sido já decidido pela Assembleia da República que não haverá este ano exames no 4º ano de escolaridade, dever-se-ia aproveitar a oportunidade para se promover um debate alargado sobre uma matéria tão complexa como é a da avaliação dos alunos e das suas condições de progressão escolar - que não se esgota nas componentes pedagógicas -, sendo assim essencial que a comunidade educativa e a comunidade científica fossem envolvidas na formulação da solução a ser encontrada, de forma que a percebam e se sintam reconhecidas na solução final.

Deveria também evitar-se a tentação de, no seguimento desta decisão, tomar desde já medidas de idêntica natureza em relação a outros anos de escolaridade, sem se ter garantida a determinação de uma orientação global coerente e sustentável, o que demora tempo a obter.

Importava, assim, que, antes de quaisquer outras novas mudanças neste domínio, se procurasse aproveitar a oportunidade para realizar uma intervenção global que incidisse sobre as modalidades de avaliação e progressão escolar dos alunos que assentasse numa ampla participação social e que fosse realizada com garantias razoáveis de durabilidade e sobretudo com a previsão de mecanismos de avaliação de acompanhamento da

sua posterior execução e de que uma próxima revisão nesta temática só ocorrerá depois de um período razoável de tempo de execução.

Tendo o Ministério da Educação optado por outra metodologia e outro calendário, a FNE entende alertar ainda para o facto de na sequência das novas provas aferidas, nos 2º, 5º e 8º anos de escolaridade, serem determinadas condições para que as escolas disponham de recursos materiais e humanos que permitam pôr em prática os mecanismos de apoio que sejam necessários para promover o desejável sucesso de todos e de cada um.

Tão pouco pode acontecer que este novo modelo de avaliação seja transformado num crescimento de mais burocracia e procedimentos administrativos que desviem os professores do que é nuclear na sua ação profissional, em trabalho direto com os alunos.

A FNE sabe que no nosso país a realização da avaliação externa por exames tem sido marcada negativamente por formalismo em excesso e uma reduzida relevância atribuída ao seu pendor informativo no sentido de contribuir para adequar práticas que conduzam a mais sucesso educativo. A avaliação externa tem sido valorizada mais pela sua expressão classifica-

tiva do que pela sua expressão formativa, o que obviamente constitui um erro que se considera necessário ultrapassar.

O debate público sobre a instalação de exames no final do 4º ano de escolaridade foi intenso. Neste debate, a FNE assumiu o princípio de que, não discordando do recurso a exames no processo de avaliação dos alunos e na sua progressão escolar, discordava da introdução de exames neste nível de escolaridade, continuando a preferir que, no 1º ciclo do ensino básico se mantivessem as provas aferidas, a realizarem-se durante o segundo período do ano letivo, no 4º ano de escolaridade, embora com adequações que a experiência demonstrava serem necessárias.

A prática posterior veio demonstrar que a colocação dos exames no 4º ano de escolaridade, realizados nas escolas onde se lecionasse o 2º ciclo do ensino básico, e no mês de maio, provocou várias circunstâncias negativas.

Desde logo, em termos logísticos, o que se verificou foi uma enorme desestabilização organizativa nas escolas onde aqueles exames decorriam. A normalidade da atividade curricular das turmas não envolvidas em exames era afetada, para garantir a disponibilização dos espaços e dos docentes vigilantes.

Depois, foram referenciadas inúmeras situações em que o cumprimento de programas e de atividades de outras áreas curriculares do mesmo ano de escolaridade foi afetado, pela canalização dos esforços dos alunos, professores e famílias preferencialmente e mais intensivamente para a preparação para os exames.

Não raro foi possível identificar situações em que as famílias recorreram a apoios complementares externos, nomeadamente na modalidade mais comumente designada por "explicações", obviamente apenas ao alcance dos es-

tratos sociais com mais recursos económicos.

Finalmente, a realização de exames no final do mês de maio induziu a ideia de que os programas tinham de ser integralmente cumpridos até ao final do mês de abril, o que constituía a negação da utilidade do terceiro período letivo, com óbvias consequências negativas nomeadamente ao nível da disciplina/indisciplina.

Nem sequer chegou a ter qualquer significado útil a instrução de que os alunos que não atingissem nível positivo nesse exame teriam de

ter aulas suplementares para superação das dificuldades referenciadas, no final do ano letivo. Percebido mais como um castigo mais do que um incentivo à superação de reais dificuldades, constituiu um mecanismo não acolhido com sentido positivo, tanto pelos professores, como pelos alunos, como pelas famílias.

O novo enquadramento agora determinado deve ser avaliado desde o primeiro momento, com ampla participação social, de modo que possa vir a ser adequado nas circunstâncias que vierem a impor a sua correção.



FNE saúda compromisso de reposição do horário de 35 horas na Administração Pública



A FNE regista positivamente que o Governo tenha assumido o compromisso de realizar todas as ações que forem necessárias para garantir que a reposição do horário de trabalho de 35 horas na Administração Pública ocorra o mais cedo possível.

Para a FNE, era essencial que esta medida fosse adotada no início da presente legislatura, repondo uma duração do tempo de trabalho que constituiu um importante ganho para os trabalhadores do setor, no contexto específico em que desenvolvem o seu trabalho e em que são remunerados.

A FNE sempre considerou que o crescimento do horário de trabalho na administração pública não trouxe nenhum ganho económico e constituiu antes mais um elemento negativo na sucessão de medidas de austeridade que de uma forma muito intensa se abateu sobre estes trabalhadores em particular, desde 2010.

Foi por esta razão que a FNE colocou no Roteiro da Legislatura que apresentou aos Partidos Políticos antes das eleições de 4 de outubro e no elenco de medidas urgentes a adotar pelo novo governo delas resultantes, a reposição do horário de trabalho de 35 horas.

A FNE assinalou muito negativamente que a orientação inicial do Governo iria arrastar

provavelmente para 2017 os efeitos práticos do compromisso que sobre esta matéria constava do Programa do Governo. Por isso, a FNE considerou que o recurso à greve era incontornável, para demonstrar ao Governo a exigência de que não era admissível que uma decisão desta natureza não pudesse ter efeitos tão cedo quanto o processo legislativo o permitisse.

Entretanto, o esforço desenvolvido intensamente pela UGT e pela FESAP - que integra também os sindicatos membros da FNE - conduziu a que da parte do Governo houvesse o compromisso de agilizar e acelerar os procedimentos legislativos que conduzam à reposição do horário de trabalho de 35 horas na Administração Pública, garantindo-o para o mais cedo possível, prescindindo de períodos desnecessários de regulamentação da matéria e ainda com a afirmação de pleno respeito - como não podia deixar de ser - para os espaços de contratação coletiva que vierem a ser assumidos pelas organizações sindicais e pelas entidades empregadoras públicas.

Deste modo, a FNE considera que estão reunidas as condições para levantar o pré-aviso de greve apresentado para o dia 29 de janeiro, sem deixar de estar vigilante em relação ao pleno cumprimento dos compromissos agora assumidos pelo Governo.

CONCURSO NACIONAL 2016

o 1º Era uma vez...
de maio



Concurso do 1º de Maio está de regresso

Depois do êxito da edição de 2015, o concurso "Era Uma Vez o 1º de Maio", promovido pela FNE pelos seus sindicatos, está de volta às escolas para mais uma vez desafiar alunos e professores a apresentar trabalhos alusivos ao Dia do Trabalhador.

A iniciativa, que no ano passado registou a participação de centenas de trabalhos provenientes de várias escolas do país, visa compreender melhor o significado do 1º de Maio, reconhecer a solidariedade como valor fundamental e, ainda, contribuir para o desenvolvimento do trabalho de grupo.

O concurso é dirigido a alunos desde o Ensino Pré-Escolar até ao Ensino Secundário. O prazo de entrega dos trabalhos para a edição de 2016 termina no dia 15 de abril.

À semelhança do que aconteceu o ano passado, a entrega de prémios e exposição dos trabalhos terá lugar no local onde a UGT irá celebrar o Dia do Trabalhador.

Mais informações e regulamento do concurso podem ser consultados [aqui](#).



Alunos e professores solidários

Mais de 19 mil alunos e professores investiram, no ano letivo passado, um milhão de horas a desenvolver projetos de solidariedade que melhoraram a vida de 60 mil pessoas, no âmbito do projeto Escolas Solidárias Fundação EDP.

O projeto nasceu há seis anos com o nome 'Energia com vida', no Grande Porto. Nesse ano, 314 escolas inscreveram-se no programa, que envolveu 18.400 alunos, 738 professores e 798 instituições sociais.

Nos primeiros cinco anos do projeto, foram apoiados mais de 730 projetos, desenvolvidos por mais de 30 mil alunos de 430 escolas, que investiram mais de dois milhões de horas a melhorar as condições de vida de 128 mil pessoas das suas comunidades.

O Escolas Solidárias é um movimento de cidadania ativa que incentiva alunos, do segundo ciclo ao ensino secundário a envolverem-se ativamente na resolução das questões sociais que afetam a sua comunidade.

A intenção é estimular os jovens a observar o que se passa à sua volta e perceberem onde podem fazer a diferença.

No passado ano letivo houve escolas em que os alunos se mobilizaram para ajudar um colega e outras que se organizaram para apoiar uma escola em Timor-Leste e duas escolas na ilha do Fogo, em Cabo Verde.

Houve ainda dois projetos em que os alunos se mobilizaram para promover a empregabilidade dos pais, trazendo as empresas da região à escola e fazendo 'workshop', e conseguiram criar postos de emprego.

As escolas podem submeter os seus projetos para avaliação até ao fim de abril. Qualquer escola pode inscrever-se mesmo sem projeto.

Criado para responder aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU, o programa pretende contribuir para erradicar a pobreza e a fome e promover a sustentabilidade económica.



escolas solidárias
fundação *edp*



Parentalidade

Qual é a legislação aplicável aos trabalhadores da Administração Pública relativamente à parentalidade?

Aos trabalhadores e trabalhadoras da Administração Pública aplica-se o Código de Trabalho, por remissão do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Em que consiste a licença parental inicial?

Consiste no direito da mãe e do pai trabalhadores, gozarem de um período com a duração de 120 ou 150 dias consecutivos, por opção, podendo ser partilhada após o parto.

A licença 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. (No caso de partilha do gozo da licença, o pai e a mãe devem entregar aos respetivos empregadores uma declaração conjunta, até sete dias após o parto, com indicações sobre o início e termo dos períodos a gozar por cada um. Na falta da declaração conjunta, a licença é gozada pela mãe).

Não sendo partilhada, o progenitor que gozar a licença deve informar o respetivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respetivo período.

No caso de nascimentos múltiplos é acrescido de 30 dias por cada gémeo além do primeiro.

Em que consiste a licença parental inicial exclusiva da mãe?

A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto, devendo gozar, obrigatoriamente, seis semanas de licença a seguir ao parto.

Em que consiste a licença parental exclusiva do pai?

É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias a seguir ao nascimento do filho.

Cinco daqueles dias devem ser gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir ao nascimento do filho.

O pai pode ainda gozar mais 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com a licença parental inicial da mãe.

O trabalhador deve avisar o respetivo empregador com a antecedência possível, que não pode ser inferior a cinco dias no caso do gozo dos 10 dias facultativos.

No caso de nascimentos múltiplos é acrescido dois dias por cada gémeo além do primeiro.



O que é a dispensa para amamentação ou aleitação?

A mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação.

Até o filho perfazer um ano, e desde que ambos os progenitores exerçam atividade profissional, qualquer deles ou ambos, mediante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação.

A dispensa para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo acordo com o empregador.

Havendo nascimentos múltiplos, a dispensa é acrescida de mais 30 minutos por cada gêmeo além do primeiro.

A trabalhadora deve comunicar ao empregador, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa para amamentação, com apresentação de atestado médico se a dispensa se prolongar para além do primeiro ano de vida do filho.

Para efeito de dispensa para aleitação, o progenitor:

- Comunica ao empregador que aleita o filho, com a antecedência de 10 dias;
- Apresenta documento de que conste a decisão conjunta;
- Declara qual o período da dispensa gozado pelo outro, sendo caso disso;
- Prova que o outro progenitor exerce atividade profissional.

A dispensa não determina a perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva de trabalho.

O tempo para a amamentação pode ser acumulado num só dia, tendo um dia livre?

Não, a dispensa para amamentação é diária.

Em que se traduzem especificamente as dispensas para amamentação e aleitação a gozar pelos docentes?

As dispensas para amamentação e aleitação dos docentes traduzem-se numa redução do seu horário de trabalho, nas suas componentes letiva e não letiva.

No que concerne às dispensas na componente letiva os educadores de infância e docentes no 1.º ciclo do ensino básico, têm direito a uma hora de redução diária na componente letiva, podendo nos horários em dois turnos diferentes (de manhã e de tarde) esta redução ser gozada em dois períodos de 30 minutos cada um.

Relativamente à componente não letiva os docentes em regime de monodocência têm duas horas semanais a nível de estabelecimento de educação ou de ensino, no entanto, enquanto durar a situação de amamentação/aleitação, deverá ser-lhes atribuída apenas uma hora dessa componente. No que concerne aos docentes dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico, ensino secundário e educação especial, a redução semanal a que há lugar na componente letiva do horário de cada docente é a que consta no seguinte mapa. A redução semanal do horário de trabalho tem aplicação prática no retirar de turma ou turmas aos docentes, em função da carga horária da disciplina ministrada, pelo que esta redução de turmas tem implícita a redução de trabalho a nível individual

Número de horas letivas do horário atribuído quer seja diurno ou noturno	Número de horas letivas a reduzir por amamentação ou aleitação	Número de horas letivas a reduzir por amamentação ou aleitação - gémeos
1	0	0
2 a 5	1	1,5
6 a 8	2	3
9 a 12	3	4,5
13 a 15	4	6
16 a 19	5	7,5
20 a 22	6	9

Quando terminar a amamentação/aleitação são novamente atribuídas as horas que haviam sido retiradas ao horário, cessando a substituição, a não ser que razões de ordem pedagógica aconselhem outra solução.

Decreto-lei n.º 254-A/2015, de 31 de dezembro, DR n.º 255, Série I

Atualiza o valor da retribuição mínima mensal garantida para 2016

Decreto-lei n.º 254-B/2015, de 31 de dezembro, DR n.º 255, Série I

Repõe as regras de atualização do valor das pensões do regime geral da Segurança Social e do regime de proteção social convergente e fixa o valor de referência do Complemento Solidário para Idosos, a vigorar a partir de 1 de janeiro de 2016

Lei n.º 159-A/2015, de 30 de dezembro, DR n.º 254, Série I

Extinção da redução remuneratória na Administração Pública

Lei n.º 159-B/2015, de 30 de dezembro, DR n.º 254, Série I

Extinção da contribuição extraordinária de solidariedade

Lei n.º 159-D/2015, de 30 de dezembro, DR n.º 254, Série I

Extinção da sobretaxa do imposto sobre o rendimento das pessoas singulares

Lei n.º 159-E/2015, de 30 de dezembro, DR n.º 254, Série I

Primeira alteração à [Lei n.º 82-B/2014](#), de 31 de dezembro (Orçamento do Estado para 2015)

Decreto-lei n.º 252/2015, de 30 de dezembro, DR n.º 254, Série I

Procede à prorrogação do mecanismo extraordinário de correção cambial das remunerações e abonos dos trabalhadores das diferentes carreiras do Ministério dos Negócios

Decreto-lei n.º 253/2015, de 30 de dezembro, DR n.º 254, Série I

Estabelece o regime de execução orçamental duodecimal entre 1 de janeiro de 2016 e a entrada em vigor da Lei do Orçamento de Estado para 2016

Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2015, de 30 de dezembro, DR n.º 254, Série I

Delega no Ministro da Educação a competência para a prática de todos os atos a realizar no âmbito dos contratos de patrocínio para os anos letivos de 2015-2016, 2016-2017 e 2017-2018

Decreto legislativo Regional n.º 26/2015/A, de 23 de dezembro, DR n.º 250, Série I

Terceira alteração ao [Decreto Legislativo Regional n.º 41/2008/A](#), de 27 de agosto, que estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública Regional dos Açores (SIADAPRA)

Negociação coletiva/ACEP

A Constituição da República Portuguesa (CRP) (última publicação Lei n.º 1/2005, de 12/08 é a lei fundamental do Estado Português que fixa os princípios jurídicos fundamentais a que todas as leis se devem submeter. São estes princípios que regem a vida de todos os cidadãos. Nesta análise importa realçar a consagração dos direitos inerentes às liberdades e garantias dos Trabalhadores, nomeadamente no artigo 56.º n.º 3 e nº4, referindo que “Compete às associações sindicais exercer o direito de contratação coletiva, o qual é garantido nos termos da Lei”.

Por outro lado, “A lei estabelece as regras respeitantes à legitimidade para a celebração das convenções coletivas de trabalho, bem como à eficácia das respetivas normas”. Portanto este direito fundamental é incluído na competência das associações sindicais, no que respeita à defesa e à promoção dos direitos e interesses dos trabalhadores que representam, exercendo o direito de contratação coletiva.



Importa salientar que a OIT (Organização Internacional do Trabalho) se vem debatendo com esta particular importância face à liberdade sindical e ao reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva. Este tema foi objeto de estudo pela CEACR (Comissão de Peritos da OIT para a Aplicação das Convenções e Recomendações) sobre as oito Convenções fundamentais, onde se demonstra que a liberdade sindical e a negociação coletiva são vitais para habilitar os empregadores e trabalhadores “a definir regras na área das condições de trabalho, incluindo salários, a fazer valer as suas reivindicações de âmbito mais geral e a conciliar os seus respetivos interesses”.

Em Portugal, a possibilidade de recorrer a instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT) no âmbito da administração pública só foi regulada com a Lei nº 23/2004, de 22 de junho (Regime Jurídico do Contrato Individual de trabalho na Administração Pública) e apenas aplicável aos trabalhadores abrangidos por esses contratos. Com a publicação da Lei nº 12- A/2008 (Regimes de Vinculação, de carreiras e de remuneração dos trabalhadores em funções públicas), de 27 de fevereiro e da Lei nº 58/2008 (Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas), de 11 de setembro universalizou-se a aplicação daqueles IRCT a toda a administração pública.

Com a publicação da Lei 35/2014, de 20 de junho, que aprovou em anexo, a LTFP (Lei do Trabalho em Funções Públicas) foram vários os diplomas revogados, entre eles os acima descritos e veio garantir aos trabalhadores com vínculo de emprego público o direito de negociação coletiva nos termos da LTFP. Este direito é exercido exclusivamente pelas associações sindicais que, nos termos dos respetivos estatutos, representem interesses de trabalhadores em funções públicas.

Com a publicação da Lei 35/2014, de 20 de junho, que aprovou em anexo, a LTFP (Lei do Trabalho em Funções Públicas) foram vários os diplomas revogados, entre eles os acima descritos e veio garantir aos trabalhadores com vínculo de emprego público o direito de negociação coletiva nos termos da LTFP. Este direito é exercido exclusivamente pelas associações sindicais que, nos termos dos respetivos estatutos, representem interesses de trabalhadores em funções públicas.

Pretende-se obter um acordo sobre matérias que integram o estatuto dos trabalhadores em funções públicas, a incluir em atos legislativos ou regulamentos administrativos, ou a celebração de um IRCT convencional que lhes seja aplicável.

A LTFP distingue os IRCT em convencionais (acordo coletivo de trabalho, acordo de adesão e a decisão de arbitragem voluntária) e não convencionais (a decisão de arbitragem necessária). Inserido nos acordos coletivos de trabalho deparamo-nos com o Acordo Coletivo de Empregador Público (ACEP) que tanto se tem comentado nos últimos tempos, desde a publicação do Acórdão 494/2015, atribuindo legitimidade às autarquias locais na celebração daqueles e na aplicação das 35 horas aos trabalhadores em funções públicas afetos àquelas, gerando injustiças e dissabores em diversos serviços públicos.

Sem querer ferir suscetibilidades e gerar mais conflitos, debruçemo-nos apenas no cerne da legitimidade em celebrar os ACEP no âmbito dos Empregadores Públicos previstos na LTFP. E neste sentido é conferido legitimidade aos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública, o que superintenda no órgão ou serviço e o empregador público, nos termos do artigo 27º da LTFP.

A própria CRP refere que as autarquias locais possuem quadros de pessoal próprio, com autonomia nessa matéria, e que é aplicável aos funcionários e

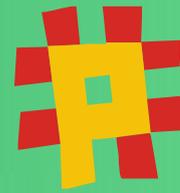


agentes da Administração Local o mesmo regime jurídico dos trabalhadores do Estado, com as necessárias adaptações. Ora neste sentido, a competência para a sua celebração e assinatura pertence sem sombra de dúvidas às autarquias, enquanto empregador público com essa legitimidade, de forma a regular aspetos do regime de contrato de trabalho em funções públicas dos trabalhadores inseridos nos seus mapas de pessoal.

Apesar de ser uma luta constante, continuaremos a lutar pelo direito à negociação coletiva, à celebração de acordos coletivos de empregador público, pois vemos neles a possibilidade de garantir os direitos fundamentais dos trabalhadores em funções públicas, que têm vindo a ser lesados ao longo dos últimos anos.

Mantenhamo-nos Unidos nesta e noutras lutas!

Carina Silva
Dirigente do STAAE-ZN



#obrigadoProfessor



FICHA TÉCNICA

janeiro 2016

proprietário

Federação Nacional da Educação

diretor

João Dias da Silva

editor

Pedro Barreiros

produção de conteúdos

Fátima Martins e Paulo Amadeu

secretariado

Teresa Morais e Teresa Burnay

sindicatos membros

Sindicato dos Professores da Zona Norte *
Sindicato dos Professores da Zona Centro *
Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa e Vale do Tejo *
Sindicato Democrático dos Professores do Sul *

Sindicato Democrático dos Professores dos Açores *
Sindicato Democrático dos Professores da Madeira *
Sindicato dos Professores nas Comunidades Lusiadas *
Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Norte *
Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Centro *
Sindicato dos Técnicos Administrativos e Auxiliares de Educação do Sul e Regiões Autónomas

responsável administrativo e financeiro

Joaquim Fernandes

redação

Rua Costa Cabral, 1035 * 4200-226 Porto *
tel. 225073880 * fax. 225092906 *
secretariado@fne.pt

produção gráfica e paginação

Rafael Marques

fne