

GUIA DE SOBREVIVÊNCIA

DO(A) PROFESSOR(A) E EDUCADOR(A)
CONTRATADO(A) E DESEMPREGADO(A)



Federação Nacional dos Professores

Em luta contra a precariedade e o desemprego!

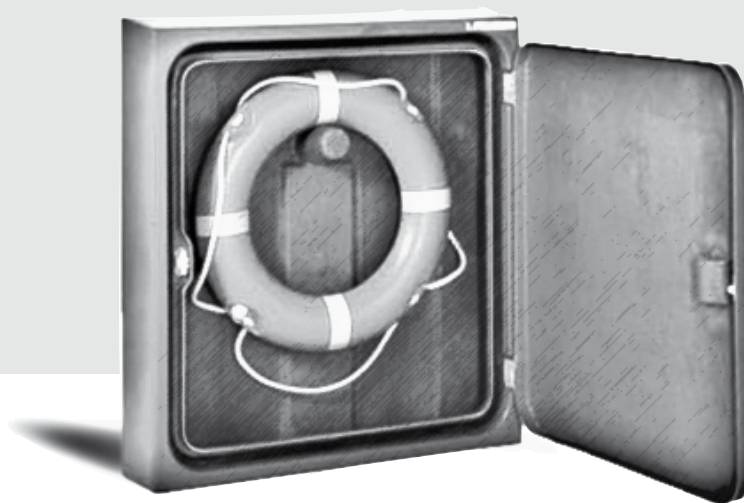
Índice

A precariedade não é uma inevitabilidade!	4
O que é este “Guia de Sobrevivência”?	5
Contratação (Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro)	10
Forma do contrato	10
Apresentação	10
Período experimental	10
Caducidade e compensação por caducidade	11
Denúncia do contrato a termo	12
Vencimentos	12
Faltas e Licenças	13
Férias	17
Concursos	19
Estrutura dos concursos	20
Notas complementares sobre os concursos	22
Professores com habilitação própria	23
Estatuto da Carreira Docente	25
Prova de ingresso	26
Período probatório	27
Avaliação do desempenho	27
Formação contínua	29
Outras áreas de trabalho docente	31
Região Autónoma da Madeira	32
Região Autónoma dos Açores	32
AEC do 1º CEB	34
Ensino Particular e Cooperativo	36
e ainda...	36
Subsídio de Desemprego: um direito conquistado pela luta	37
Movimento Sindical	41
A FENPROF e os seus Sindicatos	42
CGTP-IN	43
FCSAP (Frente Comum)	44
Endereços sindicais e outros contactos úteis	45
Ficha de sindicalização	54

GUIA

DE SOBREVIVÊNCIA

DO(A) PROFESSOR(A) E EDUCADOR(A)
CONTRATADO(A) E DESEMPREGADO(A)



A precariedade não é uma inevitabilidade!

Ano após ano, os concursos são um ritual que anuncia mais precariedade, uma tentativa de fugir à permanente ameaça do desemprego. A cada ano que passa, a estabilidade, a carreira e os direitos que só a vinculação garante, parecem mais distantes e as formas de instabilidade refinam-se, aumentam e agravam-se. Pela lei, os concursos para entrada num quadro já só acontecem em cada quatro anos; a antecipação para 2011, um compromisso que o ME teve de assumir perante a FENPROF, ameaça perder-se com as opções do governo em congelar admissões na Administração Pública. Exigindo a concretização do compromisso, por aqui vai uma luta de que, haja o (PEC) que houver, a FENPROF não desistirá. Para ela são precisos os professores; imprescindíveis serão os contratados. Este ano, os concursos para contratação e para a bolsa de recrutamento ficam marcados pela obstinação injustificável do ME em manter a avaliação na graduação profissional, o que é um factor acrescido de tremendas desigualdade e discriminação. Os contratos, hoje, são mais precários do que nunca; o peso das apreciações subjectivas para a renovação ou a oferta de escola têm mais relevância do que nunca e até os recibos verdes ilegais, permitidos por muitos municípios na contratação para as AEC, passaram a entrar no quotidiano dos docentes contratados...

O presente GUIA DE SOBREVIVÊNCIA para o/a docente contratado/a ou desempregado/a, pretende ser um pequeno manual informativo num emaranhado complexo de situações em que são fomentadas as divisões artificiais e as discriminações. Mas pretende, também, ser um apelo à intervenção, à luta!, de cada colega contratado/a ou desempregado/a pelo seu direito ao futuro, futuro comum com todos os/as outros/as a quem a precariedade esmaga a vida.

O discurso sobre a estabilidade que os governantes adoptam parece ter um significado singular... Significa, por exemplo, poder ficar até quatro anos numa escola, eventualmente reconduzido/a - ou não - por critérios onde fermenta a subjectividade, onde espreita o clientelismo... e sempre sem entrar no quadro para que não haja ingresso na carreira.

Ficar contratado quer dizer ter (muito) menos direitos. Desde logo, ganhar, na melhor das hipóteses, por um índice (151) substancialmente inferior ao que devia ser o

do 1º escalão da carreira (167). No último ano lectivo, o ME usou 15.000 docentes contratados para trabalharem em lugares que correspondem a necessidades permanentes do sistema, lugares que deveriam ser de quadro; usou mais 10.000 para necessidades transitórias; mais de 15.000 para as AEC, actividades que só não são curriculares porque, tal como estão, permitem flocos à custa da exploração de dezenas de milhares de jovens professores. Tantos milhares a contrato e, contudo, entre 2007 e 2010 aposentaram-se cerca de 15.000 professores mas só 396 lograram entrar em quadro ... Nas escolas, nem sequer a estúpida regra dos 2 para 1 vigora!

A instabilidade que afecta os professores, afecta, inevitavelmente, o funcionamento das escolas e o ensino. Mal pagos, colocados longe, inseguros quanto ao futuro, pagando elevados custos pessoais e familiares, os docentes contratados enfrentam uma situação difícil: quem governa obriga-os a isso.

A precariedade não é uma situação transitória. É resultado de políticas aprofundadas por vários governos, agravado nos últimos. São políticas que fomentam dependências, reduzem despesas com mão-de-obra (qualificada), sem olhar às consequências, desvalorizam socialmente os profissionais, degradam a Escola Pública. Por tudo isto, temos de estar disponíveis para as rejeitar e combater! Os professores contratados têm o direito a ser professores de corpo inteiro, a trabalharem com estabilidade, a usufruírem de um salário digno e igual ao do seu colega do quadro que tem o mesmo tempo de serviço. O governo nem equaciona isso, mas até têm direito a projectar a sua vida com perspectivas de segurança no emprego! Há uma luta, uma importantíssima luta, que é preciso fazer em torno destas questões. Ninguém a faz e muito menos a ganhará sozinho! Há que conjugar esforços com a FENPROF, conhecendo e dando força às suas justas propostas. E, já agora, à sua enorme persistência na defesa de uma profissão dignificada e valorizada, desde logo liberta dos malefícios da precariedade. ●

***Nesta luta ninguém pode ficar de fora!
Cada um é parte indispensável do todo!***

O Secretariado Nacional

O que é este “Guia de Sobrevivência”?

Nasce a partir de um trabalho desenvolvido por colegas do SPGL/FENPROF. Foi tendo actualizações e melhorias ao longo dos últimos anos.

A FENPROF faz aqui uma actualização do texto porque há aspectos da legislação entretanto alterados e porque foi entendido que era preciso reforçar a apresentação das posições e propostas sindicais em relação a matérias de grande interesse para a vida dos/as colegas contratados/as. É entendimento da FENPROF que o que de mais importante se joga nas vidas dos/as professores/as contratados/as está nos efeitos da sua própria disponibilidade de intervir e lutar pelo seu próprio futuro; da força de que forem capazes.

Este GUIA não é uma fonte que substitua o obrigatório conhecimento directo, directamente interpretado da legislação. Este GUIA não tem pretensões enciclopedistas: há áreas, pontos de vista e situações que não têm aqui o tratamento que os implicados desejariam. Este GUIA não está acabado: a partir do que já está para trás, passando agora por este documento, a FENPROF continuará a rever o seu conteúdo, encontrando mesmo suportes que facilitem a consulta por todos – até por quem ainda não compreendeu a(s) importância(s) de ser sindicalizado/a – e o acesso a informação actualizada.

Este GUIA pretende ser um documento de apoio com informações que podem ser importantes, mas não cumprirá a sua função se não conseguir também ser mais um factor de esclarecimento e de mobilização para a luta com que os/as professores/as contratados/as podem e devem intervir para melhorar a situação em que se encontram.

Amiúde, sente-se a falta de uma consciência mais profunda da situação em que vivem os/as colegas contratados/as ou desempregados/as. Falta também o conhecimento das propostas da FENPROF e da acção que tem desenvolvido nesta frente de trabalho e de luta contra a precariedade e o desemprego.

Não explicando tudo, nessas faltas também se explica a ainda insuficiente disponibilidade de muitos/as para a transformação das coisas, isto é, para ir à luta por um futuro melhor.

A questão que a FENPROF crê ser central na vida e no futuro dos/as professores/as contratados/as é a precariedade a que estão sujeitos/as. A FENPROF tem propostas que defendem condições de estabilidade para os/as milhares de colegas a quem ela é negada. A FENPROF tem propostas e, sempre que as condições políticas, mesmo que adversas, o permitem, apresenta-as ao poder político. Mas isto não chega: indispensável é a pressão dos/as

colegas contratados/as em luta para que o poder político seja obrigado a discutir e a considerar as propostas justas e equilibradas que a FENPROF defende!

A FENPROF defende:

- A anualidade dos concursos para ingresso em quadros;
- A antecipação dos concursos para 2011, compromisso assumido pelo ME;
- O carácter nacional dos concursos, com critérios que defendam a clareza e a transparência na seriação dos candidatos o que obriga, entre outras regras, a acabar com a mistura entre graduação profissional e classificações da avaliação do desempenho;
- O princípio fundamental, mas não respeitado pelos sucessivos governos, de que, também nas escolas, a necessidades permanentes têm de corresponder situações de trabalho estáveis;
- Honestidade na abertura de lugares de quadro, de acordo com as reais necessidades das escolas e do sistema;
- Melhoria das condições de trabalho e de promoção do sucesso das aprendizagens, com reflexos naturais na abertura de lugares;
- Criação de regras de vinculação que, de forma próxima do que está regulamentado na legislação geral do trabalho, estabeleçam que ao fim de três anos de serviço o ME assume um compromisso de estabilidade para com o docente a quem recorreu por via da contratação;
- Fim dos impedimentos de curso impostos aos professores de habilitação própria, colegas de quem o ME continua a necessitar mas que exclui das fases nacionais do concurso;
- Criação de condições para a profissionalização dos professores de habilitação própria, de acordo com os parâmetros para o exercício da profissão que o próprio ME define;
- Alteração do modelo das AEC no 1.º CEB com a integração de áreas no currículo e a colocação nos agrupamentos dos professores necessários para o seu desenvolvimento;
- Até lá, contratação dos professores das AEC de acordo com as condições seguidas para a contratação nas escolas.

Vale a pena lutar por propostas como estas. Vale a pena lutar com a FENPROF! ●



Contratação

(Lei n.º 59/2008,
de 11 de Setembro)

Os últimos governos aprofundaram erradas opções pela precariedade no trabalho. É urgente combatê-las, o que exige, incontornavelmente, a atenção e intervenção de cada colega contratado. Os números dos concursos de 2009 mostraram-no sem margem para dúvidas: o governo procura que o trabalho nas escolas seja feito, cada vez mais, em regime de contratação precário, com mão-de-obra qualificada mas barata, sem os direitos de quem está na carreira e com uma situação que dá liberdade ao ME para geri-los como se fossem simples descartáveis. É por isto que, após a aposentação de quase 15.000 docentes, o governo criou condições para apenas ingressarem em quadro 396 professores e educadores! 396, apenas!

O Governo afirma que só entrará nos quadros um trabalhador por cada dois que se aposentem.

Será assim?! Repara:

Ano	Aposentação	Entradas em quadro
2007	3.829	0
2008	4.976	0
2009	4.248	396
2010*	1.106	0
Total	14.159	396

*até Abril

Nos professores, essa relação 1 para 2 é mentira!

Em 2011 haverá concurso geral. Se fosse agora teriam de entrar nos quadros, de acordo com esta regra, **7.079** professores e **só entraram 396!** Até final de 2010 e em 2011 muitos mais se aposentarão. Vamos exigir um concurso a sério (**com vagas!**)

Mas, para além do recurso abusivo à contratação, perpetuando situações que, mesmo à luz da legislação geral do trabalho, deviam ser convertidas em vínculos estáveis, **os governos têm também degradado as próprias condições contratuais** a que os professores são sujeitos. Veja-se:



- O recurso directo ou a contemporização com contratos de prestação de serviço, vulgo “recibos verdes”;
- A introdução dos chamados “contratos individuais de trabalho”, em substituição dos anteriores contratos administrativos de provimento;
- O fim da contagem do tempo de serviço que mediava entre o termo de um contrato a 31 de Agosto e um novo contrato celebrado antes do final do 1º Período;
- A não prorrogação obrigatória dos prazos dos contratos que se prolongam para além de 31 de Maio;
- A precipitação do termo de contratos com difíceis consequências aos níveis dos vencimentos, por exemplo nos mês de Julho e Agosto, e da contagem de tempo de serviço, incluindo para acesso ao subsídio de desemprego;
- A dependência de horários incompletos por via da crescente utilização das colocações por oferta de escola;
- A pulverização e ameaçadora opacidade de critérios de selecção de contratados com riscos cada vez maiores de clientelismo que parecem ser, também, um objectivo enunciado e perseguido por sucessivos governos;
- A particular exposição a prepotências e autoritarismos agravada por factores que

Artigo 53.º da Constituição da República Portuguesa (Segurança no emprego) É garantida aos trabalhadores a segurança no emprego, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

decorrem do flagelo da precariedade;

- A sujeição ao regime da Segurança Social mais penalizador em termos de apoio na doença.

O corte de despesas promovido pelo governo, por estas vias, decorre das **condições de vencimento e de exercício de funções** a que os professores e educadores contratados são sujeitos. Mas **há outros efeitos negativos**, também eles marcas lamentáveis destas opções políticas pela precariedade com que é preciso romper de vez.

O quadro não esgota mas ilustra o que dizemos...

Professor/a do quadro	Professor/a contratado/a
Estabilidade de emprego (como consagra a CRP), ainda que com algum grau de incerteza quanto ao local de exercício de funções	Incerteza permanente quanto à continuidade do exercício de funções docentes e quanto à localização de eventuais colocações
Melhores condições para estabelecer projectos de vida	Grande dificuldade em delinear projectos de vida profissional e pessoal
Vencimentos: a) variável, consoante os anos de serviço e o respectivo posicionamento na carreira (entrada no índ. 167, a partir de Janeiro de 2011; com 10 anos e na reivindicada situação de contagem integral de tempo de serviço, índice 205, equivalente a 1864,19 Euros) b) garantia de remuneração em função de horário completo	Vencimentos: a) independentemente do número de anos de contrato, sempre o mesmo vencimento (índ. 151 para licenciados profissionalizados, o que corresponde a 1373,13 Euros em horário completo) b) horários incompletos determinam reduções remuneratórias proporcionais (ex.º: horário 11h lectivas, 2.3 CEB, apenas metade da remuneração)
Tempo de serviço integralmente contado, de acordo com as regras legais (cada ano lectivo é mesmo um ano de serviço!)	Tempo de serviço contado apenas em função da duração dos contratos e da dimensão dos horários (para totalizar um ano de serviço podem ser precisos vários anos lectivos!)
Direito a redução da componente lectiva dos horários em função do tempo de serviço e da idade	Sem direito a qualquer redução da componente lectiva dos horários
Possibilidade de consulta dos docentes para a elaboração de horários e distribuição do serviço dentro da escola	Tendo em conta, entre outras razões, o carácter residual do serviço distribuído, os contratados ficam tendencialmente sujeitos a horários com excesso de níveis, de turmas e heterogeneidade de funções
Avaliação do desempenho, em ciclos bienais, com efeitos fundamentalmente ao nível da velocidade de progressão na carreira	Avaliação de desempenho, feita em função da duração dos contratos, com influência directa na situação de emprego/desemprego
Professores que se encontram abrangidos pelo regime da CGA (maior parte dos que estão em quadro) podem receber na íntegra quando se ausentam por doença	Regime da Segurança Social determina o não pagamento dos três primeiros dias de ausência e, a partir daí, um subsídio que é apenas 65% da remuneração de referência
A grande maioria dos professores dos quadros estão abrangidos pelo regime da ADSE	Os professores contratados são obrigatoriamente abrangidos pela Segurança Social; a protecção da ADSE (facultativo) obriga a um desconto suplementar de 1,5%

tratar de entidades privadas, o regime aplicado é (mesmo assim na melhor das hipóteses) o previsto na Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro (Código de Trabalho). Trata-se do denominado “**contrato de trabalho a termo resolutivo**” que pode ser:

- A **termo certo** (está identificada uma data de termo do contrato);
- Ou a **termo incerto** (não é possível identificar a data certa do termo do contrato; dura por todo o tempo necessário à substituição do trabalhador ausente ou para conclusão da tarefa ou serviço que o justifica).

Hoje, a contratação de professores para o exercício de funções em escolas públicas é feita de acordo com a Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, com excepção de algumas situações que persistem nas AEC, em que, por se

A celebração de contratos para o exercício de funções em escolas públicas decorre de concursos de colocação:

- a) para todo o ano lectivo, com início a 1 de Setembro;



**A PRECARIEDADE ROUBA O NOSSO FUTURO!
LUTAMOS POR VAGAS NOS QUADROS E PELA VINCULAÇÃO.**

b) através de bolsa de recrutamento;
c) por oferta de escola.
(Os professores detentores de **habilitação própria** só têm acesso a colocações por oferta de escola, facto que é contestado pela FENPROF. Ver na secção CONCURSOS.)
Atentemos na situação habitual de contratação para o exercício de funções em escolas públicas. Para isto é preciso **ter em conta especificidades que decorrem do disposto no Decreto-Lei n.º 35/2007**, de 15 de Fevereiro, onde se inscrevem regras para a contratação de professores e educadores.

Forma do contrato

O contrato está **sempre sujeito à forma escrita** que deve conter as assinaturas das partes (a do director e a tua!). Dela consta o prazo ou duração previsível, a indicação do motivo justificativo do termo estipulado e, no caso de termo certo, desde logo, a data da respectiva cessação.

É importante teres em tua posse uma **cópia do contrato**. Se necessário, requere-a nos serviços administrativos.

Apresentação

Os prazos para aceitação de colocação e apresentação

na escola são **diferentes, consoante a situação de contratação em causa**. Falamos aqui das situações de contratos a termo resolutivo, resultantes dos concursos para contratação:

- Momento de contratação anual - aceitação e apresentação no prazo de dois dias úteis ou no primeiro dia útil de Setembro, consoante o que ocorrer primeiro;
- A partir da bolsa de recrutamento – aceitação e apresentação no prazo de dois dias úteis;
- Em oferta de escola – aceitação por via electrónica, obrigatoriamente no dia útil a seguir à comunicação da colocação; apresentação na data de início do contrato ou em que tenha sido acordado o início do trabalho.

A apresentação no primeiro dia em que ela é possível tem óbvias vantagens nos planos remuneratório e de contagem de tempo de serviço!

Período experimental

(**não confundir com o “período probatório” previsto no Estatuto da Carreira Docente!**)

Nos contratos a termo, o período experimental é de:

- a) **30 dias**, quando a duração do contrato é igual ou superior a seis meses;

b) **15 dias**, nos contratos a termo certo que durem menos de seis meses ou dos que, sendo de termo incerto, não se preveja que ultrapassem aquele limite.

A lei descreve o período experimental como o tempo inicial do contrato que se destina a comprovar se o trabalhador tem as competências exigidas para o posto de trabalho, o que é apreciado, no caso das escolas, pelo director. Durante este período o trabalhador pode denunciar o contrato sem aviso prévio, sem invocar justa causa e sem ter de indemnizar a entidade empregadora.

Caducidade e compensação por caducidade

Um **contrato a termo certo** caduca no termo do prazo estipulado, desde que a entidade empregadora pública (ou o trabalhador) não comunique, por escrito, 30 dias antes de o prazo expirar, a vontade de o renovar. É assim que estabelece a Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro. A comunicação de intenção de renovação é um procedimento que não tem lugar nas escolas, já que as colocações, mesmo as que são renovação de colocação, de acordo com o Decreto-Lei n.º 51/2009, de 27 de Setembro, decorrem de outro tipo de procedimentos. Aquela comunicação não deve ser confundida com o que podes ler neste último diploma legal com vista à renovação de colocações.

Um **contrato a termo incerto** caduca quando, prevenido-se a ocorrência do termo incerto, a entidade empregadora pública comunique ao trabalhador a cessação do mesmo, com a antecedência mínima de 7 ou 30 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, ou mais de seis meses (casos dos docentes). Parece claro, pois, que um contrato a termo incerto justificado pela necessidade de **substituição de docente ausente** dura até à apresentação do mesmo ou, se ela não se verificar, até ao dia 31 de Agosto. Este é um aspecto a que deverás estar atento/a, uma vez que já houve casos em que se pretendeu fazer cessar o contrato mesmo sem que tivesse

ocorrido a apresentação do docente substituído, com significativos prejuízos quer em termos remuneratórios, quer em termos de contagem de tempo de serviço.

O Decreto-Lei n.º 35/2007, de 15 de Fevereiro, enquadra também alguns aspectos importantes da contratação, neste caso referente às chamadas **“ofertas de escola”**:

- O período mínimo de duração do contrato é de 30 dias;
- O limite máximo da duração é o termo do ano escolar;
- O contrato que se destine à substituição temporária de outro docente vigora até ao 3º dia útil a contar do dia imediato ao da apresentação do colega substituído;
- Quando a apresentação do docente substituído acontecer durante o período de realização dos trabalhos de avaliação ou nos 30 dias imediatamente anteriores, o contrato mantém-se até à conclusão dos trabalhos referidos.

A Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, prevê o pagamento de uma compensação, sempre que a entidade empregadora pública não faz a comunicação já referida. Assim, a cessação do contrato a termo (certo ou incerto) confere-te o **direito a uma compensação pecuniária** correspondente a 3 ou a 2 dias de remuneração base por cada mês de duração do contrato, consoante esse contrato tenha durado por um período que, respectivamente, não exceda ou seja superior a seis meses (a fracção do mês é calculada proporcionalmente).

O direito à compensação existe também nas situações em que não haja dias de interrupção entre dois contratos sucessivos, incluindo nas **situações de renovação da colocação**, nas quais não há uma verdadeira renovação de contrato, antes existindo uma renovação da colocação da qual resulta a celebração de um novo contrato.

Não deixes de estar atento/a à aplicação deste direito legal. O pagamento da compensação, em princípio, é feito por iniciativa da escola. Se assim não for, é necessário que faças o respectivo **requerimento**, o que será sempre um factor de segurança relativamente aos teus legítimos direitos.

Minuta de requerimento para pagamento da compensação por caducidade

(a dirigir ao/à Director/a da Escola/Agrupamento):
“.....(Nome),
..... (estado civil),
portador(a) do Cartão de Cidadão/Bilhete de Identidade n.º, residente em,
.....(CP-Localidade), tendo cessado o contrato a termo resolutivo no dia .../.../....., celebrado com vista ao exercício de funções docentes na escola/agrupamento de que Vª Ex.ª é actual Director(a), vem, por este meio, requerer que lhe seja abonada a compensação por caducidade a que tem direito, nos termos dos n.ºs 3 e 4 do artigo 252º e n.º 4 do artigo 253º do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro.”

Denúncia do contrato a termo

O professor que pretenda denunciar o contrato antes do seu termo deve **comunicá-lo por escrito** à entidade empregadora com a antecedência mínima de **30 dias**, se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou de **15 dias**, se for de duração inferior. O prazo de aviso prévio, no caso dos contratos a termo incerto, é estabelecido pelo tempo de duração efectiva do contrato.

Quando os prazos acima referidos não forem cumpridos, total ou parcialmente, fica o professor obrigado a pagar uma **indemnização** de valor igual à remuneração base correspondente ao período de antecedência em falta, sem prejuízo da **responsabilidade civil** pelos danos eventualmente causados.

Vencimentos

Os índices de vencimento dos docentes contratados, independentemente da forma de concurso em que obtiveram colocação, são ainda os que constam da Portaria n.º 1046/2004, de 16 de Agosto.

Habilitações académicas	Habilitações profissionais	Índice	Remuneração em 2010
Licenciado	Profissionalizado	151 (a)	1.373,13 Euros
Licenciado	Não profissionalizado	126	1.145,79 Euros
Não licenciado	Profissionalizado	112(b)	1.018,48 Euros
Não licenciado	Não profissionalizado	89	809,33 Euros

(a) No 1º ano de contrato como profissionalizado aplica-se o índice correspondente a licenciado e não profissionalizado;

(b) No 1º ano de contrato como profissionalizado aplica-se o índice correspondente a não licenciado e não profissionalizado.

As remunerações indicadas são as ainda em vigor, já que o governo negou qualquer actualização salarial aos trabalhadores da administração pública e tem vindo a ameaçar com a continuação do congelamento salarial, possibilidade que deve suscitar uma reacção de todos, incluindo dos professores contratados que estão particularmente mal pagos. **É necessária uma forte luta que aconselhe o governo a não prosseguir a continuada desvalorização dos salários.** Este caminho é uma opção errada para a economia, para o país e, como sabes, para os cidadãos e suas famílias.

Para calcular a remuneração líquida efectuem-se os seguintes **descontos**:

a) Taxa Social Única (Segurança Social): 11%

b) IRS: percentagem variável, de acordo com o rendimento e situação familiar (há tabelas próprias para isto)

c) ADSE: 1,5% (facultativo; acresce aos outros descontos; apenas se vires vantagem em garantir apoio deste subsistema).

As remunerações em **horários incompletos** são determinadas de forma proporcional. Este é mais um dos torpes motivos que tem levado os governos a forçar a precariedade entre os professores e educadores: para além de os salários dos contratados serem, de base, baixos, a possibilidade de os governos os pagarem de forma incompleta torna a opção ainda mais “lucrativa”... É que se estes professores estivessem integrados em quadros, teriam horários completos, seriam pagos como tal e até melhorariam os vencimentos ao progredirem na carreira! A precariedade não é uma fatalidade... **É uma opção oportunista dos governos que tem de ser combatida, principalmente, por quem a sofre directamente.**

O **subsídio de refeição** corresponde a 4,27 Euros por dia de trabalho, durante onze meses. Com horário incompleto, o subsídio de refeição é atribuído desde que trabalhes pelo menos quatro horas seguidas ou que trabalhes, independentemente do número de horas, em dois períodos diários.

A FENPROF reivindica que os contratados, licenciados profissionalizados, sejam remunerados pelo **índice 167** (1.518,63 Euros) que é o índice previsto para o ingresso na carreira. Esta exigência, que comporta também a correspondente actualização dos outros índices dos contratados, tem chocado com a desculpa de que o ingresso na carreira ainda não está a ser feito pelo 167. É verdade que o governo anterior, depois de dizer que ia valorizar os vencimentos dos mais jovens, arranjou um estratagema para manter tudo como estava, com quem ingressava na carreira a marcar passo no 151.

Na sequência da revisão do ECD, suscitada pelo Acordo de Janeiro, o fim deste estratagema está agendado para Janeiro de 2011. Mais forte fica a razão da reivindicação da FENPROF mas, não será difícil adivinhar, **vai ser preciso lutar para que o governo aceite essa exigência mínima!** E nesta luta tu também és preciso/a!

Faltas e licenças

Em matéria de faltas, **os professores contratados devem estar atentos a vários diplomas legais.** Para começar, ter em conta o art.º 185.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro (o seu número 3 foi alterado pela Lei n.º 3-B/2010, de 28 de Abril, o que já foi tido em conta na caixa).

Tipos de faltas (Art.º 185.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro)

- 1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 2 - São consideradas faltas justificadas:
 - a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
 - b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins (cinco ou dois dias, consoante os casos; notar que as justificações só estão previstas para alguns graus de parentesco);
 - 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 doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
 - e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar;
 - f) As motivadas pela necessidade de tratamento ambulatorio, realização de consultas médicas e exames complementares de diagnóstico que não possam efectuar-se fora do período normal de trabalho e só pelo tempo estritamente necessário;
 - g) As motivadas por isolamento profilático;
 - h) As ausências não superiores a 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;
 - i) As dadas para doação de sangue e socorrismo;
 - j) As motivadas pela necessidade de submissão a métodos de selecção em

procedimento concursal;

- l) As dadas por conta do período de férias (ver mais à frente);
 - m) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos do artigo 293.º (refere-se à protecção especial dos representantes dos trabalhadores);
 - n) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
 - o) As que por lei forem como tal qualificadas, designadamente as previstas nos Decretos-Lei n.ºs 220/84, de 4 de Julho, 272/88, de 3 de Agosto, 282/89, de 23 de Agosto, e 190/99, de 5 de Junho (cfr.).
- 3 - O disposto na alínea f) do número anterior é extensivo ao acompanhamento de cônjuge ou equiparado, ascendentes, descendentes, adoptandos, adoptados e enteados, menores ou deficientes, quando comprovadamente o trabalhador seja a pessoa mais adequada para o fazer.
- 4 - São consideradas injustificadas as faltas não previstas nos n.ºs 2 e 3.

No que diz respeito às **questões da maternidade e paternidade**, deves consultar a Subsecção IV (Parentalidade) do Anexo da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro (artigos 33.º a 65.º) que aprovou a última revisão do Código de Trabalho. Esses artigos aplicam-se aos/às professores/as contratados/as.

Para efeitos de protecção da parentalidade, é preciso **informar o empregador, com suporte em atestado médico**, das condições de gravidez, puerperal ou de amamentação, excepto se a situação ou facto relevante já forem do conhecimento do director da escola/agrupamento.

O regime de protecção da parentalidade consubstancia-se na atribuição de um conjunto de **direitos que envolvem licenças específicas, faltas, regras sobre horários e algumas dispensas**. Nomeamos alguns deles, juntando umas curtas notas que não dispensam a consulta da lei e o aconselhamento no sindicato da tua região:

1. Licença em situação de risco clínico durante a gravidez (no caso de não ser possível compatibilizar o exercício profissional

Todos os novos contratados e muitos dos que já o eram passaram a estar abrangidos pela Segurança Social. Há diferenças, claro. Desde logo, em caso de baixa médica, os três primeiros dias não são remunerados e, a partir daí, o subsídio corresponde a apenas 65% do vencimento.

Quem se mantém na CGA/ADSE?...

• *Todos os contratados que:*

- a) *Em, pelo menos, 31 de Dezembro de 2005, tivessem firmado contrato com o ME;*
- b) *Mantenham ligação contínua à CGA, isto é, que comece a 1 de Setembro e termine a 31 de Agosto, volte a firmar contrato a 1 de Setembro, a terminar, novamente, a 31 de Agosto, e por aí adiante (contrato anual).*

Quem é inscrito na Segurança Social?

• *Todos os que:*

- a) *Firmaram contratos a partir de 1 de Janeiro de 2006;*
- b) *Aqueles que, estando na situação da alínea a) do ponto anterior, não obedecem aos requisitos indicados na alínea b) do mesmo ponto.*

Nota:

Há situações de colegas que, indevidamente, foram transferidos para a Segurança Social mas que não reagiram em devido tempo. Aceites as inscrições pela Segurança Social, a CGA, mais tarde, já não as aceitou de volta.



**RESISTIR
É VENCER!**

**A FORÇA
DA RAZÃO!**

**A FORÇA
DA RAZÃO!**

**FORÇA
DA RAZÃO!**
30 de Maio '09

504

com as condições de saúde da grávida ou do nascituro);

2. Licença por interrupção da gravidez (entre 14 e 30 dias);
3. Licença parental inicial (120 ou 150 dias que podem ser partilhados entre a mãe e o pai, podendo ainda ser acrescida de mais dias; requer informação antecipada à direcção da escola e, eventualmente, declaração sobre actividade profissional do cônjuge);
4. Licença parental exclusiva da mãe (inclui-se na anterior; a mãe pode gozar até 30 dias antes do parto e é obrigada a gozar seis semanas depois dele; o gozo dos dias antes do parto carece de informação prévia à direcção);
5. Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro (decorrente de incapacidade física ou psíquica ou morte deste);
6. Licença parental exclusiva do pai (obrigatório gozo de 10 dias, seguidos ou interpolados, nos 30 seguintes ao nascimento; cinco daqueles dias têm de ser consecutivos ao nascimento; ainda há o direito a mais 10 dias, desde que em simultâneo com a licença parental inicial da mãe; requer aviso prévio à direcção);
7. Licença por adopção (semelhante à licença parental inicial; também está prevista dispensa para avaliação para a adopção);
8. Dispensa para consulta pré-natal (pode ser exigida prova ou declaração de que a consulta não pode ser fora do horário de trabalho; inclui preparação para o parto; o pai tem direito a três dispensas para acompanhamento às consultas; considerada como prestação efectiva de serviço, sem perda de qualquer direito);
9. Dispensa para amamentação ou aleitação (requer comunicação prévia; para a mãe, enquanto durar a amamentação, o que, após o primeiro ano de vida tem de ser comprovado pelo médico; em caso de aleitação, até filho perfazer um ano; no caso do pai é preciso documento com decisão conjunta e prova referente à actividade profissional do outro progenitor);
10. Falta para assistência inadiável e imprescindível a filho (para filho menor de 12 anos, ou filho portador de deficiência ou de doença crónica, 30 dias por ano ou durante eventual hospitalização; 15 dias quando maior de 12 anos; são precisos comprovativos para efeitos de justificação de falta);
11. Licença parental complementar para assistência a filho (para filhos até seis anos; licença por três meses);
12. Licença para assistência a filho (pode aplicar-se na sequência da anterior, de forma consecutiva ou interpolada, até ao limite de dois anos);
13. Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica (até seis meses, prorrogável até quatro anos);
14. Dispensa de algumas formas de organização e de prestação de trabalho, incluindo o trabalho no período nocturno (no caso, será a partir das 20.00h; possibilidade

decorrente de especificação médica); neste âmbito há também direitos que têm a ver com a redução do tempo de trabalho, com o trabalho a tempo parcial, com regime de horário de trabalho flexível (não obstante as dificuldades de adaptação de algumas destas matérias à realidade do trabalho docente, é incontestável que são direitos gerais, aplicáveis a todos os trabalhadores);

14. Protecção em caso de despedimento (pretende proteger de forma especial a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante).

Na maior parte das situações elencadas, não há perda de qualquer direito, salvo quanto à retribuição, sendo as ausências consideradas como prestação efectiva de serviço. A referência à retribuição decorre do facto do respectivo encargo, naquelas situações, deixar de ser da escola/agrupamento onde trabalhasse, não deixando, no entanto, de existir. Os **subsídios que acompanham a protecção à parentalidade** encontram-se regulamentados no Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de Abril.

Ainda com relação à protecção da maternidade, está em vigor, com aplicação devidamente adaptada às professoras e educadoras contratadas, o Despacho n.º 10.092/99 (2.ª série), de 21 de Maio, que prevê o **destacamento** de “docentes grávidas que estejam impossibilitadas, inequivocamente, de se deslocar, em qualquer meio de transporte, para localidade distante da área da sua residência” (Ver caixa lateral na próxima página).

O **Estatuto da Carreira Docente (ECD)** também contém normas importantes sobre faltas e licenças que se aplicam aos docentes contratados (a última versão consolidada do ECD encontra-se no Decreto-Lei n.º 270/2009, de 30 de Setembro mas sofreu já relevantes alterações através do Decreto-Lei n.º 75/2010, de 23 de Junho). Essas normas **aplicam-se a todos os colegas contratados**, incluindo os que obtiveram colocação em oferta de escola.

Para começar, a explicitação de que as **faltas dadas a tempos** são referenciadas a períodos diferentes, consoante o sector em que trabalhasse: uma hora na educação pré-escolar e no 1.º ciclo do ensino básico; 45 minutos nos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e no ensino secundário. Desde a última revisão do ECD, na sequência do Acordo celebrado em Janeiro de 2010, a ausência a um dos tempos de um bloco de 90 minutos voltou a ser considerada apenas como falta a um tempo de 45 minutos. A **acumulação de faltas por tempos**, ao longo do ano, converte-se em um dia de falta logo que iguale um quinto do número de horas semanais de serviço docente (lectivo e não lectivo) que deva ser obrigatoriamente registado no horário semanal (dá cinco tempos, no caso de um horário completo). Ter em conta que **a ausência a todo o serviço marcado para um dia**, ainda que todo ele fosse,

por exemplo, só um tempo, é logo contabilizada como um dia completo de falta.

Quando a ausência é a **serviço de exames** ou a alguma **reunião que vise a avaliação sumativa dos alunos** (finais dos períodos lectivos), é imediatamente considerada falta a um dia. Nestes casos, as faltas só podem ser justificadas por casamento, por maternidade e paternidade, por nascimento, por falecimento de familiar, por doença, por doença prolongada, por acidente em serviço, por isolamento profiláctico e para cumprimento de obrigações legais.

Tratando-se de **reunião pedagógica** convocada nos termos da lei, a ausência conta como falta a dois tempos (excepto, como vimos acima, se for apenas este o serviço marcado no dia da ausência).

Da última revisão do ECD resultou que o docente pode **faltar por conta do período de férias** (art.º 102.º) um dia por mês, até ao limite de sete dias úteis por ano. Estas faltas carecem de autorização a requerer com a antecedência mínima de três dias, excepto se tal não for comprovadamente possível. Nestes casos, a falta tem de ser participada oralmente no próprio dia e reduzida a escrito no dia de regresso do docente. Quando dadas por tempos, aplica-se a conversão em dias já descrita mas, ao chegar ao computo de quatro dias, passam a ser consideradas faltas a um dia inteiro.

Nas **faltas que dependem de autorização** do director da escola/agrupamento, como é, em regra, o caso das faltas por conta do período de férias, é necessária a **prévia apresentação do(s) plano(s) da(s) aula(s)** a que o professor pretende faltar. A não apresentação deste(s) plano(s) inviabiliza a autorização. A exigência de planos de aula inscreve-se neste âmbito e não é, como por vezes se pretende, um requisito para a justificação de faltas que não dependem de autorização prévia.

A condição de **trabalhador-estudante**, necessária, por exemplo, à justificação de faltas para prestação de provas tem de ser comprovada junto da direcção da escola/agrupamento. O ECD limita o reconhecimento dessa condição à frequência de estabelecimento de ensino superior tendo em vista a obtenção de grau académico ou de pós-graduação e desde que se destine ao

desenvolvimento profissional na docência.

O ECD clarifica a **equiparação a prestação efectiva de serviço de algumas ausências**: assistência a filhos menores, doença, doença prolongada, prestação de provas de avaliação por trabalhador-estudante, dispensas para formação, greve, prestação de provas de concurso. Esta enumeração não esgota, no entanto, a listagem de ausências com essa equiparação, tal como acima ficou visto em relação a direitos de parentalidade.

Com a discordância da FENPROF, as **dispensas de serviço docente para actividades de formação** estão hoje seriamente limitadas, dificultando e, muitas vezes, impedindo a concretização de uma obrigação que é, simultaneamente, um direito profissional. Quando a formação é da iniciativa de serviços do ME ou da escola/agrupamento, as dispensas, quando existem, são concedidas preferencialmente na componente não lectiva do horário do docente. A formação que for da iniciativa própria do docente, circunscreve-se, praticamente, aos períodos de interrupção da actividade lectiva. As dispensas para formação contínua são requeridas ao director com pelo menos cinco dias de antecedência e com os elementos previstos na Portaria n.º 345/2008, de 30 de Abril. Realizadas as actividades de formação há que entregar a declaração de presença (prazo de oito dias).

Neste quadro, a formação contínua tem acabado por decorrer quase sempre em horário pós-laboral. Importa ter em conta que a **legislação prevê que, pelo menos, haja compensação das horas aí gastas**. Embora a legislação o determine, em muitas escolas o professor tem de o requerer para que se cumpra.

Os professores e educadores contratados, como qualquer outro trabalhador, podem e devem **participar em reuniões sindicais**, discutindo ali questões que assumem importância ainda mais decisiva para quem, como eles, vive situações profissionais marcadas pela precariedade. Desde que devidamente convocadas para esse efeito, o que é normalmente especificado na própria convocatória, as reuniões podem decorrer durante o horário normal de trabalho. A lei confere aos trabalhado-

Destacamento por “gravidez de risco”

• Consultar Despacho n.º 10.092/99 (2.ª série), de 21 de Maio.

• *Aplica-se, com as necessárias adaptações, às docentes contratadas grávidas que estejam impossibilitadas, inequivocamente, de se deslocar, em qualquer meio de transporte, para localidade distante da área da sua residência.*

• *O destacamento é requerido ao director regional de Educação da área do estabelecimento de educação ou ensino onde a docente se encontra colocada. Há formulários próprios para o efeito, disponíveis, por exemplo nas páginas das DRE. É de toda a conveniência acompanhar o formulário de relatório médico circunstanciado.*

O despacho indica que a causa que determina o pedido de destacamento é apreciada, presencialmente, pela junta médica da direcção regional de Educação. A prática, muitas vezes, tem-no dispensado em face do relatório médico. Com base no parecer fundamentado da junta médica, o director regional aprova o destacamento para um dos estabelecimentos de ensino escolhidos pela docente.

res – a ti, também - **15 horas por ano** para esse efeito, sendo as respectivas ausências faltas justificadas que, aliás, contam como tempo efectivo de serviço.

Reuniões Sindicais

As reuniões sindicais são uma dimensão muito importante da actividade desenvolvida pelos sindicatos da FENPROF. Independentemente de serem dirigidas a todos os docentes da tua escola/agrupamento ou, como já tem sucedido, especificamente dirigidas aos colegas contratados, as reuniões sindicais são espaços privilegiados para:

- **Obter informações**, incluindo as que no âmbito político-sindical enquadram a tua própria situação profissional;
- Apresentar e, se o entenderes, **discutir os problemas que sentes**, nomeadamente dando a conhecer aos outros colegas a situação dos professores contratados e dando a conhecer à organização sindical o teu pensamento e expectativas relativamente àqueles problemas, assim como a tua **disponibilidade para intervir**, o que será sempre determinante para aspirar à melhoria da situação dos colegas contratados;
- Criar **elos de força e de solidariedade** que estimulem dinâmicas de luta e de participação, a partir das quais se torna possível **pressionar o poder político** para atender aos problemas que, afinal, são comuns a muitos professores; dinâmicas para o forçar a ouvir as propostas que a FENPROF apresenta e para o obrigar à negociação de soluções.

Está atento/a à marcação de reuniões sindicais pelo sindicato da FENPROF da tua região. **Encontra com outros colegas contratados a melhor altura para a realização de uma reunião sindical e propõe-na através do delegado sindical ou directamente para o sindicato!**

Férias

Há duas situações diferentes para a **determinação do período de férias** a que o docente contratado tem direito:

1. Em contratos anteriores ao completa-

mento do primeiro ano de serviço como contratado mas que se prolonguem até final do ano lectivo: multiplicar o número inteiro que corresponda a dois dias e meio por mês completo de serviço prestado até 31 de Agosto pelo coeficiente 0,833, arredondando o produto para a unidade imediatamente superior. Para este efeito, considera-se como mês completo de serviço o período de duração superior a 15 dias.
2. Nas outras situações: 2 dias por cada mês de trabalho, sendo 25 dias o limite legal, em caso de contrato para o ano inteiro. A determinação do número de dias de férias tem em conta os dias efectivos de trabalho, independentemente de se tratar de horário completo ou incompleto.

Quando o termo do contrato o permite, o docente contratado faz a **marcação do seu período de férias**, juntamente com os outros professores, em regra até 15 de Abril. A marcação é feita por acordo entre o docente e a direcção da escola; caso não exista esse acordo, marcará a direcção, estando prevista na lei a audição de estruturas sindicais.

O ECD lembra que durante o gozo do período de férias **o pessoal docente não deve ser convocado** para a realização de quaisquer tarefas. De acordo com a Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, exigências imperiosas podem, no entanto, justificar o adiamento ou interrupção de férias mas, nestes casos, para além dos pagamentos suplementares que a situação exige, o trabalhador tem direito a ser indemnizado por prejuízos que comprovadamente haja sofrido.

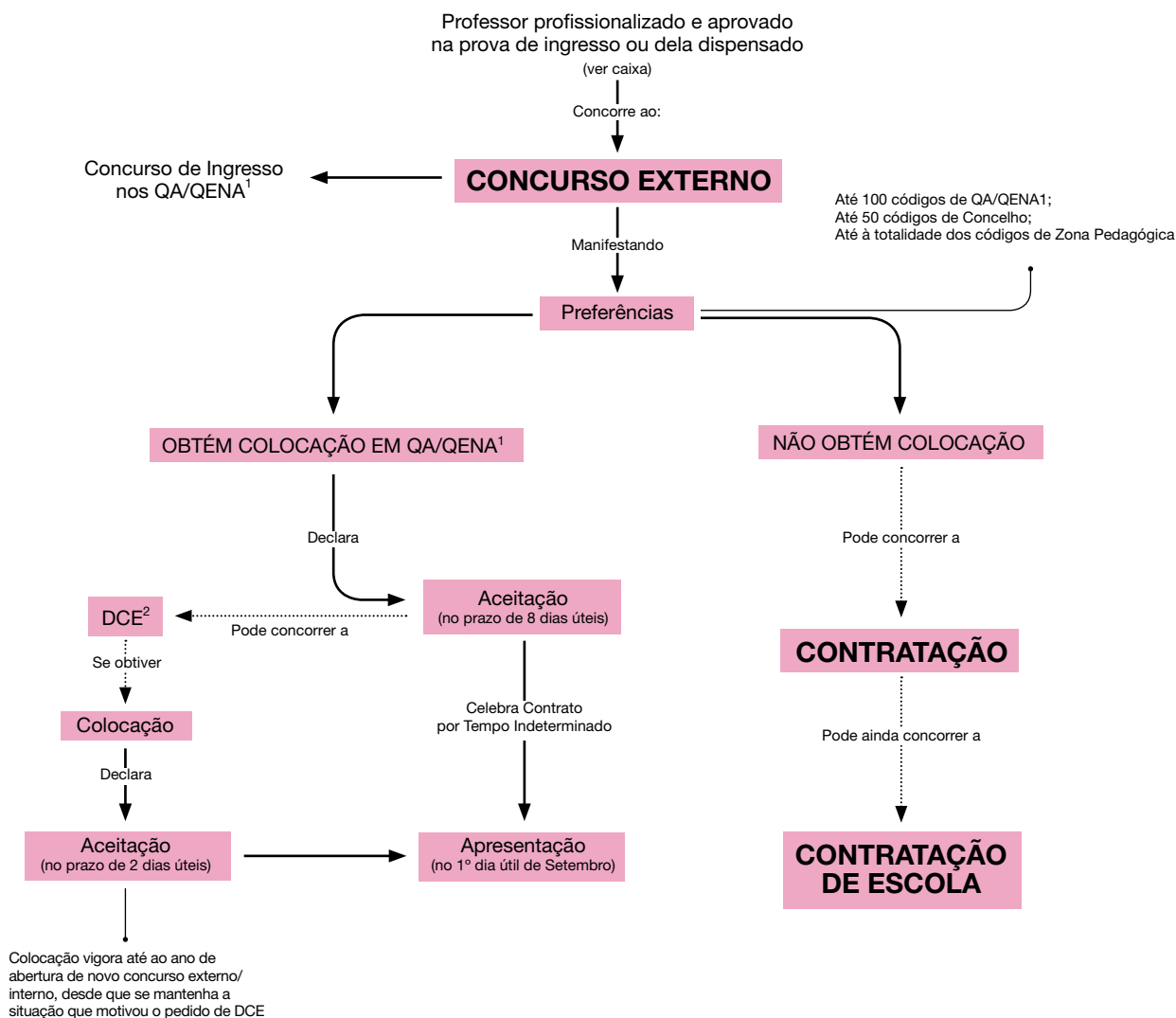
(Sobre o valor do **subsídio de férias**, consulta a secção VENCIMENTOS.)

Os períodos de interrupção da actividade lectiva (Natal, Carnaval e Páscoa) não são, como sabes, período de férias. O ECD que os determina esclarece que nestas interrupções a distribuição do serviço docente para cumprimento das necessárias tarefas de natureza pedagógica ou organizacional, designadamente as de avaliação e planeamento, consta de um plano elaborado pelo órgão de direcção executiva do qual deve ser dado prévio conhecimento aos docentes. Deve ser aqui tido em conta que os períodos de interrupção da actividade lectiva podem ainda ser utilizados pelos docentes para a frequência de acções de formação e para a componente não lectiva de trabalho individual.



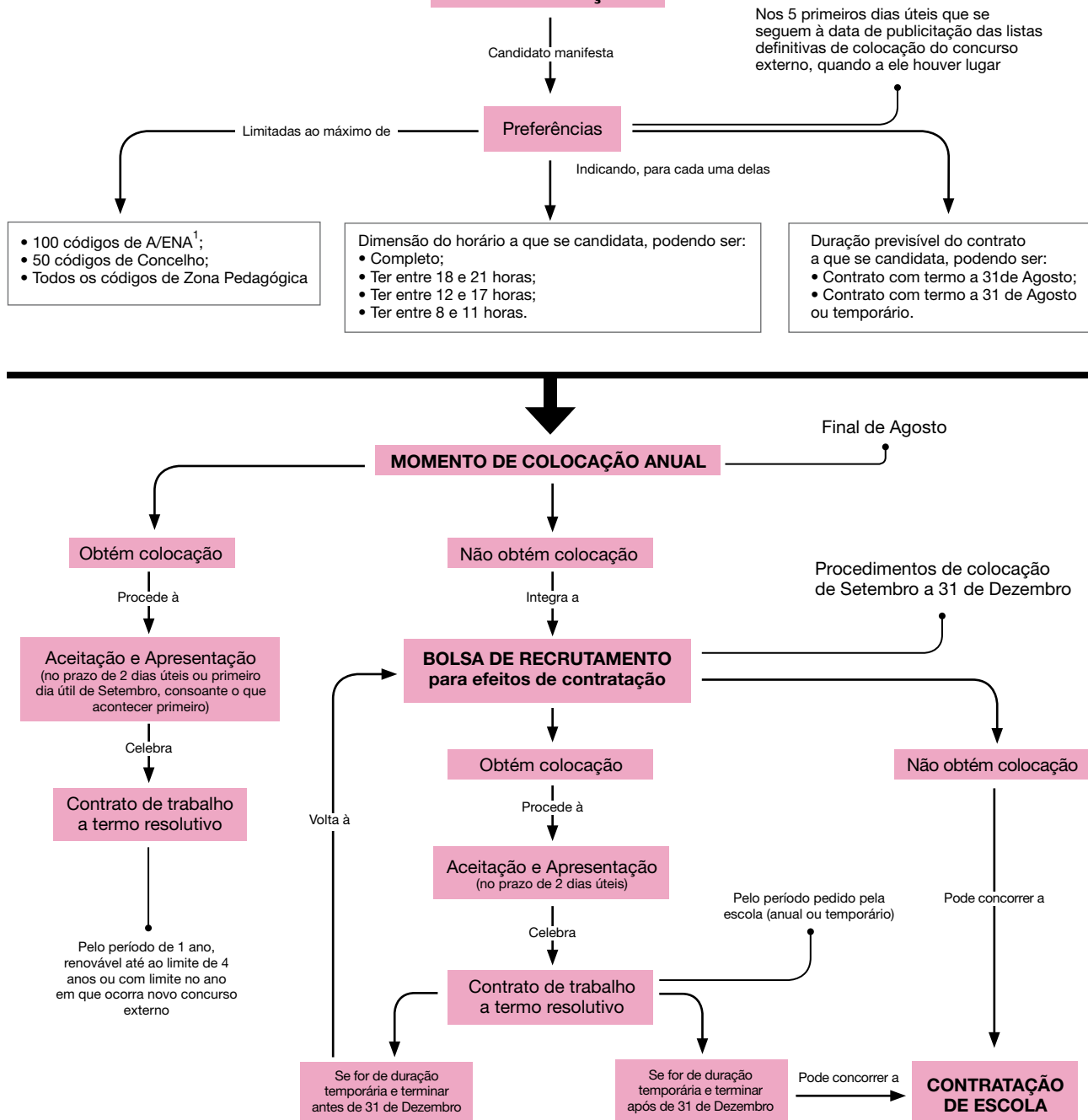
Concursos

Estrutura dos Concursos



A prévia aprovação na designada **prova de avaliação de competências e conhecimentos** (vulgo “prova de ingresso”) constitui mais um requisito que é necessário preencher para se poder ser candidato às fases nacionais dos concursos de professores, requisito com que a FENPROF continua em total desacordo. Em resultado do Acordo de Princípios assinado a 8 de Janeiro de 2010 entre a FENPROF (e outras organizações sindicais de docentes) e o ME, encontram-se, desde já, dispensados da realização desta prova todos os docentes que tenham obtido, até 24 de Junho de 2010, no âmbito da sua avaliação do desempenho, uma menção qualitativa não inferior a Bom ou equivalente, incluindo os professores das Regiões Autónomas, do Ensino Português no Estrangeiro e do Ensino Particular e Cooperativo. Em todo o caso, este requisito só poderá ser exigido após a realização da primeira prova, o que ainda não sucedeu. A FENPROF opõe-se, igualmente, ao afastamento das fases nacionais dos concursos dos **professores titulares de habilitação própria** (defendendo a aprovação de um mecanismo de profissionalização para estes professores) e daqueles que se encontram em ano de conclusão da sua profissionalização (**finalistas**).

CONTRATAÇÃO



Notas complementares sobre os concursos

Limite máximo de candidaturas ao concurso nacional: dois grupos de recrutamento para que tenhas habilitação profissional.

Ordenação dos candidatos no concurso nacional por prioridades e, dentro destas, por ordem decrescente de graduação.

Prioridades:

1^a: docentes com tempo de serviço prestado em estabelecimento público de educação ou ensino num dos dois anos lectivos anteriores ao da realização do concurso (basta em um dos anos); os estabelecimentos públicos incluem, para além das escolas e JI da rede do Ministério da Educação, também as escolas profissionais públicas, os estabelecimentos de ensino superior público, as escolas e instituições de ensino dependentes ou sob tutela de outros ministérios, desde que com paralelismo pedagógico e os estabelecimentos e instituições de ensino português no estrangeiro, incluindo-se ainda o exercício de funções docentes como agentes de cooperação portuguesa;

2^a: restantes docentes.

Graduação:

Assente na classificação profissional, à qual se adiciona o correspondente a 0,5 ou 1 valores por cada 365 dias de serviço docente prestado, respectivamente, antes ou após a aquisição de habilitação profissional, até 31 de Agosto do ano escolar precedente ao da abertura do concurso. Nos termos da lei, a graduação pode ainda ser bonificada em resultado da obtenção de *Muito bom* ou *Excelente* no último processo de avaliação que tenha tido lugar antes da realização do concurso.

Como é sobejamente conhecido, **a FENPROF discorda da consideração dos resultados da avaliação nos concursos**, acima de tudo porque, independentemente do maior empenho que tenham revelado no exercício das suas funções, muitos professores são afastados da obtenção das menções qualitativas das quais depende a bonificação da graduação nos concursos, por motivos (e existem muitos) alheios à sua vontade, não estando, por isso, garantida a igualdade de tratamento entre candidatos.

Assim sendo, **a FENPROF não desistirá da luta pela erradicação desta injustiça** do modelo de concursos, cabendo a todos os professores apoiar este esforço, envolvendo-se nas iniciativas que tiverem lugar por este objectivo.

Renovação da colocação em contrato:

É precedida de apresentação a concurso de contratação nacional e depende da conjugação dos seguintes requisitos:

- Inexistência de professor do quadro sem componente lectiva que tenha manifestado preferência por ser colocado nessa escola/agrupamento;
- Estar colocado (desde final de Agosto) em resultado de contratação nacional e existir garantia de manutenção de horário completo para o ano lectivo seguinte; no concurso de 2010, foi possível a renovação das colocações em regime de contratação, efectuadas em 2009/2010, em horário anual, completo ou completado, até 31 de Dezembro de 2009;
- Ter obtido uma classificação não inferior a *Bom* na avaliação do desempenho realizada no ano em que se realiza o concurso;
- Concordância expressa da escola e do candidato relativamente à renovação do contrato.

A FENPROF discorda deste modelo de renovação de colocação, sobretudo porque a maioria das renovações que dele têm resultado correspondem ao preenchimento de **necessidades permanentes** das escolas, pelo que deveriam dar lugar à entrada em quadro e não à renovação da colocação em regime de contrato anual. Aceitando-se a possibilidade de existirem horários de colocação plurianuais em contrato, para satisfazer necessidades das escolas não permanentes mas superiores a um ano, em todo o caso, esses horários e o número de anos de colocação deverão ser previamente conhecidos e colocados a concurso, para que todos os interessados a eles possam candidatar-se, eliminando-se, por essa via, os **critérios de ordem subjectiva do mecanismo de renovação** das colocações hoje em vigor, como sejam os que decorrem da “concordância expressa” da escola.

Recurso:

Todas as colocações resultantes das diversas fases do concurso nacional podem ser alvo de recurso hierárquico, a apresentar em **formulário electrónico da DGRHE**, no prazo dos 5 dias úteis seguintes ao da publicitação ou comunicação das mesmas.

Bolsa de Recrutamento:

Caso não obtenhas colocação, no final de Agosto, na contratação nacional anual, integras a chamada bolsa de recrutamento para efeitos de contratação, a qual segue os seguintes procedimentos de colocação:

1. Escola com um determinado horário por preencher acede à aplicação informática da DGRHE e introduz as especificações que o caracterizam (grupo de recrutamento a que pertence, número de horas e período previsível de contratação);

2. A aplicação informática selecciona o candidato melhor ordenado da bolsa de recrutamento que tenha manifestado preferência pela escola/agrupamento e pelas especificações do horário em causa, partindo do pressuposto de que todas as preferências indicadas pelo candidato se encontram na mesma prioridade;
3. O candidato escolhido é alertado da colocação via *e-mail* e no verbete de concurso, sendo automaticamente retirado da bolsa de recrutamento;
4. Se o contrato a celebrar for temporário e terminar antes de 31 de Dezembro, o docente, **se assim o requerer, regressa à bolsa de recrutamento** para efeito de nova contratação (estes procedimentos de colocação terminam a 31 de Dezembro);
5. As colocações efectuadas a partir da bolsa de recrutamento não obrigam à publicação de listas!

Contratação de escola:

- Todas as necessidades das escolas que surjam após o dia 31 de Dezembro, bem como aquelas que surjam antes dessa data e que não possam ser satisfeitas através dos procedimentos de colocação da bolsa de recrutamento, são preenchidas através da contratação de escola, regulada pelo **Decreto-lei n.º 35/2007**, de 15 de Fevereiro;
- Trata-se de um mecanismo de recrutamento de professores em que as escolas/agrupamentos podem fixar os seus próprios critérios de admissão, ordenação e selecção de candidatos;
- As ofertas públicas de trabalho são divulgadas, através da Internet, pelo director da escola/agrupamento, bem como na página electrónica da DGRHE e das direcções regionais de Educação;
- Para te candidatares, acedes à aplicação electrónica disponível no site da DGRHE introduzindo o teu número de candidato e respectiva palavra-chave;
- Findo o prazo de inscrição, a escola/agrupamento procede ao apuramento e selecção do(s) candidato(s);
- Poderás reclamar da selecção do candidato através da aplicação informática de denúncia disponível no site da DGRHE, havendo ainda a possibilidade de interpor acção de contencioso jurídico, podendo aqui contar com o apoio do teu sindicato da FENPROF;
- O período mínimo de duração do contrato de trabalho é de 30 dias e o máximo até ao termo do ano escolar (31 de Agosto);
- Destinando-se a substituição temporária de docente titular da vaga/horário, o contrato de trabalho a termo incerto só cessa antes de 31 de Agosto nos casos em que ocorra o regresso desse titular; nestas circunstâncias, o contrato vigora até ao 3º dia útil a contar da data de apresentação do titular da vaga/horário, com uma excepção: no caso desse titular se apresentar durante o período de realização dos trabalhos de avaliação ou durante os 30

dias imediatamente anteriores, o contrato mantém-se em vigor até à conclusão desses trabalhos;

- A contratação de escola é a única modalidade de contratação disponível para as designadas “Escolas Prioritárias”, integradas nos Territórios Educativos de Intervenção Prioritária;
- A contratação de escola é o único regime de recrutamento a que podes candidatar-te com habilitação própria.

Para o preenchimento das necessidades das escolas que surjam ao longo do ano lectivo, em oposição aos mecanismos pouco transparentes, arbitrários e, até, discricionários de colocação resultantes da bolsa de recrutamento e da contratação de escola, **a FENPROF defende o processo das colocações cíclicas, por ordem de graduação**, dos candidatos não colocados no concurso nacional de contratação.

Completamento de horário em regime de contrato:

Desde há uns anos que o ME – irracionalmente, acrescenta-se – vem impondo o princípio da excepcionalidade ao aditamento de horas a contratos inicialmente celebrados para o cumprimento de horários incompletos. Contudo, de acordo com o Despacho Interno n.º 2/SEE/2008, há situações em que, existindo horas disponíveis na escola/agrupamento onde, eventualmente, te encontres contratado com horário incompleto, poderão as mesmas ser-te atribuídas, bastando para isso que o respectivo director assim o autorize. É o caso das horas que já se encontrem constituídas e atribuídas, como sejam as que são libertadas, entre outros, por motivos de dispensa para amamentação, aposentação ou doença. Só no caso das horas remanescentes não se encontrarem já constituídas e distribuídas (por exemplo, resultarem da aprovação de mais uma turma, curso ou desdobramento de turma...) é que a sua atribuição a docente contratado com horário incompleto, que em todo caso continua a ser possível, fica dependente de autorização do/a director/a regional de Educação respectivo/a.

Professores com habilitação própria

A injustificável exclusão dos professores de habilitação própria das fases nacionais dos concursos começou a ser desenhada já no governo Guterres/PS, com Júlio Pedrosa como ministro da Educação. Com a discordância da FENPROF, passou a estar apontada em decreto-lei do governo Barroso/PSD-CDS, assinado por David Justino enquanto ministro da Educação. Nas alterações às regras dos concursos impostas no regresso do PS ao governo, com Sócrates e Lurdes Rodrigues, foi decisão dos go-

vernantes, sem ter em conta as fortes razões de discordância da FENPROF, manter e, finalmente, concretizar o artificial afastamento dos professores de habilitação própria das fases nacionais do concurso.

Fruto deste injustificável impedimento, os colegas de habilitação própria vêem-se limitados às ofertas de escolas para poderem ser contratados.

O ME continua a recorrer a docentes detentores de habilitação própria. Precisa deles! Há áreas de leccionação que nem sequer funcionariam sem o trabalho destes professores. Há quem acumule anos e anos de trabalho para o ME porque o ME precisa desses docentes. A FENPROF discordou, desde início, da abstrusa imposição de impedimentos ao concurso e **exige que os professores de habilitação própria possam voltar a concorrer nas fases nacionais de concurso**. Esta é a posição da FENPROF. É precisa a intervenção, em particular, dos colegas de habilitação própria para obrigar o governo a tê-la em conta, corrigindo a asneira que começou a germinar há vários governos atrás. **A luta, se para isso contribuíres, obrigará a corrigir o erro.**

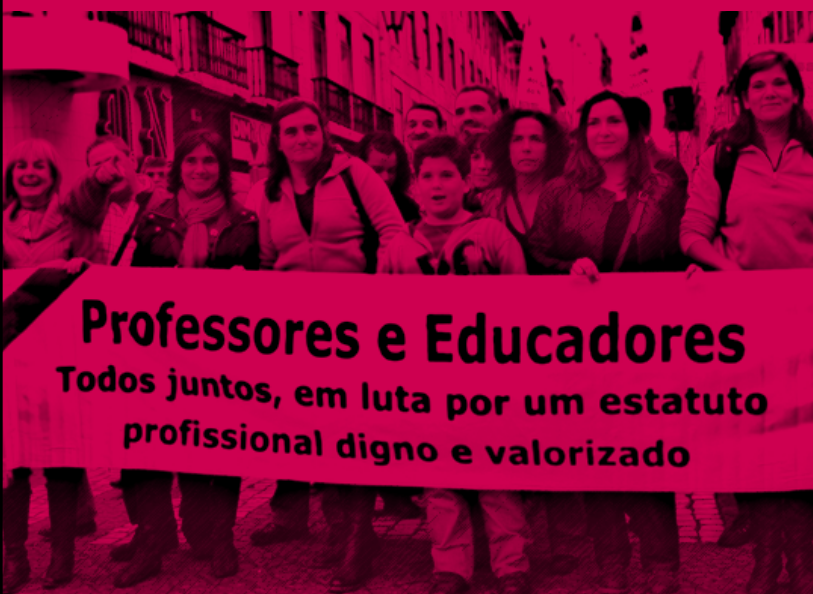
O governo anterior apresentou a **habilitação profissional, como condição exclusiva para o desempenho da actividade docente**, e o fim da habilitação própria, entre o anterior leque de possibilidades de habilitação para a docência, como uma medida que responderia à exigência de um corpo docente de qualidade, em rota com o desafio da qualificação dos portugueses. A propaganda foi essa mas há problemas que, desde então, se tornam mais graves pela ausência de uma solução global. Desde logo, aguarda-se ainda a legislação própria que regularia a habilitação profissional para a docência nos domínios não abrangidos pelo Decreto-Lei n.º 43/2007, de 22 de Fevereiro. Para além disto, o ME, não obstante a tonitruante retórica, continua a precisar de recorrer a muitos detentores de habilitação própria... Pois então que acerte as medidas com o discurso: **cuide do acesso desses professores à profissionalização, definida por ele próprio como parâmetro indispensável** para a docência, e garanta-lhes condições para a sua realização.

A FENPROF, considerando que a profissionalização é condição importante para a docência, assinala que há muitos professores de habilitação própria que continuam a ser indispensáveis ao funcionamento das escolas. **A FENPROF exige que o ME acautele formas de profissionalização dos docentes a que recorre**, incluindo o ajustamento de condições para a sua concretização. Mas a FENPROF não tem dúvidas: obrigar o ME a passar do registo da propaganda sobre a qualificação do corpo docente para o da sua concretização, incluindo o respeito por todos os docentes a quem recorre, **pas-**

sa pela pressão dos professores, em particular dos colegas de habilitação própria. Sem esta pressão, o ME considerar-se-á servido com a situação que criou.

Entre as soluções para a profissionalização tem estado em foco a **realização de cursos extraordinários de profissionalização pela Universidade Aberta (UA)**. A FENPROF, com uma destacada intervenção do SPGL, garantiu já, em várias alturas, mecanismos de acesso à profissionalização que abrangeram milhares de colegas. Recentemente, e apesar de uma angustiante letargia do ME, foi por ele celebrado um protocolo com a UA que reconhece e valida a profissionalização a ser concretizada entre Setembro 2010 e o final do ano lectivo a professores contratados com habilitação própria e o mínimo de 5 anos de serviço em 31 de Agosto de 2010 (6 anos de serviço até 31 de Agosto de 2011).

A FENPROF congratula-se com a possibilidade de cerca de um milhar de colegas poderem ser abrangidos por este último curso de profissionalização pela UA, mas, ao mesmo tempo, lamenta a situação de muitos outros com menos de 5 anos de serviço, para quem a perspectiva de profissionalização não está aberta. A FENPROF e os seus sindicatos continuarão a **agir no sentido de apoiar a sua luta pelo direito à profissionalização, à estabilidade e ao acesso à carreira docente**. Esta acção, para ser eficaz, não pode dispensar a atenção e intervenção dos colegas em causa.



Estatuto da Carreira Docente



Estatuto da Carreira Docente

(Consultar a Republicação do Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário feita com o Decreto-Lei n.º 270/2009, de 30 de Setembro, cruzando a sua leitura com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 75/2010, de 23 de Junho)

Como já percebeste noutras secções deste GUIA, o **Estatuto da Carreira Docente (ECD) tem implicações imediatas sobre os colegas contratados** e as condições em que eles exercem funções; não é um documento com importância exclusiva para quem já ingressou na carreira e pertence a um quadro. Claro que quanto melhor for a carreira desenhada no ECD, melhores serão também as condições de que usufruirás quando nela entrares

e nela progredires. Mas não é só isto que está aqui em causa. O ECD aplica-se aos docentes contratados em matérias que vão desde a definição de direitos e deveres e conteúdo funcional até aspectos gerais de horários de trabalho, faltas e licenças ou da avaliação do desempenho. O ECD é, portanto, um documento que deves procurar conhecer com algum detalhe.

Referimos aqui algumas das matérias do âmbito do ECD que, não tendo sido abordadas noutras secções, exigem a tua particular atenção.

Prova de Ingresso

A “prova de ingresso” (ainda) é apresentada no ECD como “prova de avaliação de conhecimentos e competências”, exigida, genericamente, aos candidatos à



admissão a concursos de selecção e recrutamento de pessoal docente. Desde o momento em que o anterior governo, na proposta de revisão do ECD que, aliás, manteve praticamente inalterada até à publicação do decreto-lei, apresentou a ideia desta “prova de ingresso”, **a FENPROF contesta-a**. A FENPROF tornou-a, aliás, num dos grandes motivos de contestação ao ECD do ME. Não há justificações sérias para um dispositivo deste tipo. A própria evolução das especificações da “prova de ingresso” ao longo de sucessivas revisões do ECD confirmam a leviandade da invenção. No entanto, a progressiva superficialização de um mecanismo inicialmente descrito com farroncas de grande rigor, não altera a posição de FENPROF e o sentido da sua luta, neste particular: **a “prova de ingresso” deve ser revogada**.

Sendo essa a posição da FENPROF, não pode, no entanto, desvalorizar-se o facto de a inicial submissão generalizada à “prova de ingresso” ter vindo a ser atenuada pelo alargamento do universo dos colegas dela dispensados. Não é este o objectivo final da FENPROF, mas também não é sério desvalorizar a importância, por exemplo, da **dispensa da prova a milhares de contratados, conseguida na última revisão do ECD**, na sequência do Acordo de Janeiro.

Sobre esta questão, em particular sobre as actuais **condições de dispensa** da

“prova de ingresso”, consulta a informação disponível no esquema sobre a estrutura dos concursos, na secção anterior a esta.

A FENPROF continua a pugnar pela revogação desta injustificável “prova de ingresso”. Enquanto tal não for conseguido, são já de registar os avanços em relação à concepção inicial da prova, muito em especial o aumento do número dos que dela são dispensados.

Mas porque há sempre oportunidades de aprender e reflectir, aqui fica mais uma nota em torno deste eixo da luta contra o ECD imposto pelo governo anterior. Os ganhos relativos à prova acabam por ser, em grande medida, ganhos colaterais da enorme luta dos professores contra o ECD e não, como seria melhor que tivesse acontecido, o resultado directo da reacção dos colegas directamente ameaçados pela “prova de ingresso”.

A FENPROF regista a dificuldade que sentiu em movi-

mentar para a luta esses colegas e alerta para a necessidade de que tal não se repita, com os mesmos ou outros protagonistas, em relação a outros objectivos de luta.

Mal irá quem ficar à espera de ganhos colaterais de lutas feitas por outros. Nas lutas também se aprende e também se amadurece!

Período Probatório

O ECD destina o “período probatório” (diferente do período experimental dos contratos a termo resolutivo) à alegada verificação da capacidade de adequação do docente ao perfil de desempenho profissional exigível, colocando, desta forma, mais uma exigência, a somar a outras, para o ingresso na carreira. Na redacção actual, o período probatório deveria corresponder ao **primeiro ano escolar no exercício de funções docentes**, podendo ser realizado antes do ingresso na carreira, desde que o docente o requeira, e desde que, cumulativamente, tenha sido colocado antes do início e para todo o ano lectivo, com um horário de, pelo menos, vinte horas.

A forma pesada e confusa como está definido o período probatório ajudará, porventura, a explicar o facto de, regra geral, tanto quanto sabemos, não estar sequer a ser concretizado, pelo menos de acordo com as extensas exigências com que o ME insiste em descrevê-lo. A avaliação do desempenho no ano do período probatório obedece a exigências próprias. Deves manter-te atento/a a esta disposição do ECD.

A FENPROF discorda da concepção deste período probatório, projectado quase como se fosse a realização de um novo estágio. De forma diferente, **o que a FENPROF defende é a existência de um período de indução** em que os jovens professores sejam acompanhados por professores com maior experiência nos primeiros anos de trabalho na escola. Trata-se, na nossa proposta, de um mecanismo que **visa a inserção e o acompanhamento e não, novamente, a selecção**.

Avaliação do Desempenho

O modelo de avaliação do desempenho que está em vigor merece vivas críticas da FENPROF. É preciso mudá-lo. É precisa uma avaliação que contribua, efectivamente, para a melhoria do desempenho de cada docente, dos grupos em que ele desenvolve a actividade e para a melhoria de cada escola, face aos seus problemas e potencialidades. É preciso um modelo que não complique a vida das escolas e dos professores. O actual não serve; tem de ser mudado com o contributo decisivo dos professores.

Apesar de ser um mau modelo de avaliação tens de conhecer razoavelmente as suas regras: porque as classificações que dele resultam têm impactos importantes na tua vida profissional; porque vai continuar a ser, entre outras coisas, um indisfarçável foco de dificuldades e conflitos dentro das escolas; porque, para forçarmos a sua correcção, é necessária uma intervenção consciente e qualificada dos professores.

O Decreto Regulamentar n.º 2/2010, de 23 de Junho, estabelece as regras para a avaliação do desempenho do pessoal docente, pelo menos até ao final do ano lectivo 2010/2011. A FENPROF espera que até lá se criem condições para construir um modelo melhor. **A avaliação dos docentes em regime de contrato também se encontra ali regulamentada.**

Não dispensando uma consulta atenta do diploma e/ou o recurso ao serviço de atendimento do teu sindicato, aqui ficam **12 destaques sobre esta matéria.**

1. A apresentação de uma proposta de **objectivos individuais** passou a ter um carácter assumidamente facultativo.
2. A **observação de aulas** também é facultativa. Os interessados têm de a requerer. Trata-se de uma condição necessária para a obtenção das menções qualitativas de *Muito bom* e *Excelente* sendo que, como é óbvio, estas menções dependem de muitos outros factores, incluindo o contestado regime de quotas.
3. Os **instrumentos de registo** das informações consideradas relevantes são aprovados pelo conselho pedagógico de cada escola/agrupamento, tendo em conta padrões e orientações nacionais.
4. Proceder à respectiva **auto-avaliação** é um dever do avaliado! Concretiza-se através da elaboração de um relatório, de acordo com regras e padrões definidos por despacho mas, desde logo, abordando aspectos como: autodiagnóstico inicial, descrição da actividade profissional, contributo para prossecução dos objectivos e metas da escola, análise pessoal e balanço sobre as actividades lectivas e não lectivas, formação eventualmente realizada e identificação de necessidades neste âmbito. O relatório deve ser acompanhado dos

documentos considerados relevantes.

5. É garantido ao docente o **conhecimento** de todos os elementos que compõem o procedimento de avaliação, bem como o direito de **reclamação e recurso**. É importante que tenhas consciência segura destas garantias.
6. A avaliação do desempenho compete a um **júri de avaliação** (não confundir com a comissão de coordenação da avaliação do desempenho). Aquele colectivo procede à atribuição fundamentada da classificação final, sob proposta do relator. É ele, ainda, que aprecia e decide sobre eventuais reclamações.
7. Desse júri faz parte um elemento denominado **“relator”**. Compete-lhe o “acompanhamento do processo de desenvolvimento profissional do avaliado, com quem deve manter uma interacção estreita”: presta-lhe apoio, procede à eventual observação de aulas, aprecia o relatório de auto-avaliação, assegura a entrevista individual quando requerida, apresenta ao júri uma ficha de avaliação global, incluindo proposta de classificação final.
8. A **entrevista individual** serve para apreciação conjunta (avaliado e relator) dos elementos do processo de avaliação. Importante: há cinco dias para a requerer, após a comunicação escrita que o relator tem de fazer das suas propostas de pontuação dos diversos domínios e de classificação final. Sem este requerimento ou sem comparência do avaliado na entrevista requerida, considera-se que há **aceitação tácita da proposta de classificação**. As questões suscitadas na entrevista pelo avaliado devem ser, mais tarde, ponderadas pelo júri de avaliação quando for atribuir a menção e classificação finais.
9. A atribuição das menções de *Bom*, *Muito bom* e *Excelente* está dependente do cumprimento de **percentagens mínimas de serviço lectivo distribuído**. No entanto, para este cômputo contam quer permutas que tenha sido possível realizar, quer qualquer tipo de **ausência que a lei equipare à prestação de serviço docente efectivo**.
10. Os docentes contratados são **avaliados no final do período de vigência do contrato**, obrigatoriamente quando tenham feito, pelo menos, seis meses consecutivos na mesma escola/agrupamento. Nos casos

A FENPROF discorda irremediavelmente da existência de quotas na atribuição de menções. Bem ao contrário da propaganda dos governos que as criaram e aplicaram, as quotas são, entre outras coisas, uma grosseira negação do reconhecimento do mérito dos desempenhos. Assim sucede sempre que um docente, apesar da sua avaliação de desempenho de acordo com as regras em vigor, apontar uma determinada menção, acaba por ver-se dela excluído por via das quotas. É um motivo a somar a muitos outros para que todos os professores prossigam a luta contra o modelo e concepção de avaliação do desempenho em vigor.

de duração inferior do contrato, independentemente da sua modalidade, **têm de o requerer para serem avaliados**; e devem fazê-lo, tendo em consideração, por exemplo, a necessidade de ter tempo de serviço avaliado com *Bom!*

11. Para os docentes contratados, os procedimentos de auto-avaliação e de avaliação são promovidos **cinco dias antes do termo** do contrato.

12. A **calendarização geral** do procedimento de avaliação é fixada em cada escola/agrupamento.

Formação Contínua

A realização de formação contínua é um **dever profissional** inscrito no ECD, abrangendo também os docentes contratados. Nada há que dispense os docentes contratados deste dever. Mas o ECD reconhece-a também como um **direito** (“direito à formação e à informação para o exercício da função educativa”).

Tratando-se de um dever, uma obrigação imposta pela entidade empregadora, a frequência de acções de formação com carácter obrigatório **não pode estar sujeita a pagamento pelos professores**: não podem ser, em caso algum, obrigados a pagar do seu bolso para cumprir o dever profissional que lhes é imposto. É a entidade empregadora que deve proporcionar a formação; não são os docentes que têm de pagar para a ela acederem.

O dever geral de participação em acções de formação deveria já ter sido regulamentado de forma a adaptar-se às **especificidades das situações laborais vividas pelos contratados**. Tal ainda não aconteceu mas cremos que isto não constitui, só por si, justificação para a não frequência de acções de formação.

Uma medida preventiva de eventuais dissabores será a tua **inscrição em acções de formação**, em particular, em centros de formação da tua área de trabalho e/ou do teu distrito. Mais evidente se torna o sentido desta cautela no caso de contratos anuais. Na selecção dos formandos para as acções, tem sido frequente os colegas contratados ficarem de fora. Esta situação também decorre da escassez de oferta de formação financiada, responsabilidade do ME que a exige como um dever profissional mas que não a proporciona de acordo com essa exigência. A demonstração do carácter involuntário da não realização de formação contínua pode evitar sobressaltos, por exemplo, em sede de avaliação de desempenho.

Na verdade, **a avaliação do desempenho engloba a formação numa das suas dimensões**, a do desenvolvimento e formação profissional ao longo da vida. O relatório de auto-avaliação aborda necessariamente a “formação realizada e seus benefícios para a prática lectiva e não lectiva do docente”.

Por tudo isto, é avisada a **atenção sobre o dever de participação em acções de formação**, nomeadamente pela eventual inscrição em acções disponibilizadas pelos centros de formação mas também, como é evidente, pela atenção a uma sempre possível convocatória com carácter obrigatório para a sua frequência (por decisão da escola/agrupamento ou do próprio ME).

Relembramos que a legislação remete as dispensas para formação para a componente não lectiva dos horários e que, sendo assim, na maior parte das situações conhecidas a sua frequência acarreta sobrecarga do horário semanal. É a legislação, também, que estabelece que o tempo gasto na frequência de acções de carácter obrigatório **deve ser compensado ao nível da componente não lectiva de estabelecimento do horário de trabalho**. É uma regra formulada com clareza (cfr. anexo do Despacho n.º 11120-B/2010). Lamentavelmente, em algumas escolas/agrupamentos só é cumprida a requisição do professor.



**Outras
áreas
de trabalho
docente**

Aqueles a quem este GUIA se destina são profissionais qualificados. Nesta qualificação investiram os próprios, investiram as suas famílias, quantas vezes com esforço; investiu também, e muito, o país.

Portugal e o seu sistema educativo precisam do trabalho qualificado dos seus professores – provavelmente, de todos -, mas os governos e as maiorias partidárias que têm sido determinados pelo voto não aproveitam os valiosos recursos docentes que estão disponíveis. A existência de profissionais docentes disponíveis para o trabalho deve ser vista como uma oportunidade para o país, mais a mais com os problemas estruturais que temos para resolver. Mas, afinal, tem sido uma oportunidade perdida, desperdiçada por sucessivos governos mais preocupados em consolidar e aprofundar desinvestimentos na Educação do que em dirigir investimentos assumidos para um futuro realmente melhor para todos os portugueses.

Aqueles a quem este GUIA se destina querem exercer a profissão para que estão preparados e qualificados. Esta parte do GUIA dá **informações básicas para algumas “saídas”** procuradas por colegas, umas vezes em primeira opção, outras, mais numerosas, como alternativa à impossibilidade de colocação em escolas públicas (do continente). São opções dignas e sérias para quem quer ser professor/a ou educador/a. Deves complementar estas informações, por exemplo, recorrendo aos serviços de atendimento do teu sindicato.

Região Autónoma da Madeira

Concursos para contratação 2010/2011 (os prazos e as datas aqui indicados poderão servir-te de referência):

- Inscrição - 17 a 20 de Maio
- Candidatura - 14 a 23 de Julho
- Listas Provisórias - 4 de Agosto
- Listas Definitivas de Colocação - 6 de Setembro

Informações sobre concursos e contratações cíclicas em www.madeira-edu.pt/drae

ou na Direcção Regional da Administração Educativa, Edifício Oudinot - 4º andar, Apartado 3206, 9061-901 Funchal, telefone 291 200 900, fax 291 237 591.

Centro de Atendimento aos Concursos:

- Ensino Regular 291 281 440
- Ensino Especial 291 705 872

Principal suporte legislativo:

- Decreto Legislativo Regional n.º 14/2009/M (regula o concurso para selecção e recrutamento do pessoal docente da educação pré-escolar, dos ensinos básico e secundário e do pessoal docente especializado em educação e ensino especial da Região Autónoma da Madeira).
- Portaria n.º 103/2008, de 6 de Agosto (define os princípios que regem a contratação para assegurar o exercício transitório de funções docentes na Região Autónoma da Madeira).

Também poderás saber mais consultando a página electrónica do **SPM/FENPROF**, <http://www.spm-ram.org/>, ou através do serviço de atendimento do teu sindicato.

Região Autónoma dos Açores

Contratação:

- a) Por concurso externo
- b) Por contratação centralizada
- c) Por contratação de escola

A 1ª fase de concurso é aberta em Janeiro de cada ano, simultaneamente para os concursos interno, externo e contratação. Uma 2ª fase é aberta em Julho, exclusivamente para contratação. Nesta fase podem concorrer os docentes que não se candidataram em Janeiro.

Os docentes que já concorreram em Janeiro apenas podem desistir da totalidade do concurso ou anular preferências.

Os docentes que concorrem à contratação conjuntamente com o externo e que optem por **escolher no concurso externo pelo menos uma escola por três anos** têm prioridade sobre os contratados da segunda fase.

Em Setembro, os docentes que não obtiverem colocação na 1ª lista de colocações

Na ordenação dos candidatos à contratação nos Açores, são considerados na primeira prioridade os “docentes que tenham sido bolseiros durante, pelo menos, um dos anos lectivos do curso que lhes confere habilitação profissional para a docência, ou tenham prestado, pelo menos, 3 anos de serviço docente como docente profissionalizado no respectivo grupo ou nível de docência, ou tenham realizado estágio profissionalizante em escola da rede pública da RAA.”

publicitada pela DREF, integram imediatamente a **Bolsa Centralizada para Recrutamento por Contratação**.

O **recurso à contratação por escola** só acontece quando se encontra esgotada a lista da Bolsa Centralizada da DREF.

Aos docentes contratados na RAA é garantido o pagamento, pela escola onde se encontram colocados, do diferencial entre a comparticipação da Segurança Social e o vencimento, em caso de **ausência por doença**.

Calendarização INDICATIVA do Concurso e Contratação Centralizada para Pessoal Docente, com base no calendário da DREF para o concurso 2010/2011

Procedimentos	Jan	Fev	Mar	Jul	Ago	Set
1. Publicação do Aviso de Abertura	28			2 (*)		
2. Apresentação de Candidaturas	29 a 11			5 a 14 (*)		
3. Publicitação do Projecto de Lista Ordenada de Graduação					4	
4. Audiência dos Interessados/Reclamação/Desistências					5 e 6	
5. Apreciação das Alegações					9 a 13	
6. Publicitação da Lista Ordenada de Graduação					18	
7. Prazo de Recursos					19 e 20	
8. Publicitação da 1ª Lista de Colocações					27	
9. Prazo de Aceitação da Colocação					30 a 1	
10. Prazo Limite Para Apresentação ao Serviço						2

(*) Para os docentes que não se candidataram em Janeiro/Febrero

Atenção aos prazos de aceitação da colocação que são inferiores aos do concurso do continente!

A aceitação da colocação deve ter lugar no prazo de 3 dias úteis, contados a partir do dia seguinte ao da afixação da lista de colocação ou da comunicação da colocação, iniciando-se o exercício de funções, por conveniência urgente de serviço, na data de entrada em exercício de funções

Anualmente é publicada uma Portaria a definir os grupos carenciados para os quais é permitida a candidatura de **docentes portadores de habilitação própria**.

Penalizações no concurso externo:

- Não aceitação/falta de comunicação de aceitação: ano escolar + 3 anos subsequentes

Penalizações no concurso para contratação:

- Não aceitação/falta de comunicação de aceitação: ano escolar + 2 anos subsequentes.

Os docentes que se encontrem em exercício de **funções de substituição**, manterão o contrato até final do ano escolar se o titular do lugar se apresentar após 31 de Maio.

Avaliação dos professores contratados:

- É anual e inclui, pelo menos, a observação de 2 aulas. No caso de se candidatarem às menções de *Muito bom* e *Excelente*, serão sujeitos à observação de 4 aulas consecutivas com o mesmo grupo de alunos.
- Realiza-se no final do período de vigência do respectivo contrato ou, quando se trate de contrato em regime de substituição temporária, do último contrato celebrado no ano escolar em causa, desde que o docente tenha completado um mínimo de 120 dias de serviço docente efectivo, reportando-se à actividade desenvolvida no âmbito de todos os contratos celebrados nesse ano escolar.
- Aos docentes cujos contratos perfaçam 120 dias de serviço efectivo por ano escolar ser-lhes-ão contados esses períodos de tempo para efeitos de posterior progressão na carreira nos casos em que obtenham, na primeira avaliação do desempenho, menção não inferior a *Bom*.

Destaques legislativos regionais:

- Regulamento de Concurso do Pessoal Docente da Educação Pré-Escolar e Ensinos Básico e Secundário - Decreto Legislativo regional nº 27/2003/A, de 9 de Junho de 2003

- Estatuto da Carreira Docente - Decreto Legislativo Regional n.º 21/2007/A, de 30 de Agosto, alterado pelos Decretos Legislativos Regionais n.º4/2009/A, de 10 de Abril e n.º11/2009/A, de 21 de Julho

Mais **informações** no serviço de atendimento do teu sindicato ou nos sítios:

- www.spra.pt (**Sindicato dos Professores da Região Açores/FENPROF**);
- www.edu.azores.gov.pt (Secretaria Regional da Educação e Formação)

AEC no 1º CEB

Os governos têm privilegiado (erradamente) a redução de custos pelo aumento dos níveis de precariedade no trabalho docente e por meio de expedientes para cortar postos de trabalho nas escolas. Se as opções coincidirem com o discurso oficial de alegada valorização da qualidade, de promoção do sucesso escolar, de combate ao abandono e de grande esforço para a qualificação da população, milhares de outros professores e educadores estariam já a ser solicitados para trabalhar nas escolas com o devido direito à estabilidade de emprego. **Bastava que algumas das propostas que a FENPROF vem apresentando há anos, com vista à melhoria e desenvolvimento de uma Escola Pública de Qualidade, para que tu, com grande certeza, estivesse numa situação profissional muito melhor do que a que te é imposta.** As escolas e o país tinham a ganhar com isto mas os governos que têm resultado do voto dos portugueses aprofundaram, infelizmente, outras opções.

As chamadas actividades de enriquecimento curricular no 1º CEB (AEC) têm sido, nos últimos anos, ocupação para milhares de colegas a quem lhes é negada a possibilidade de leccionar nas escolas públicas. Apesar da forma desqualificada como foram lançadas e organizadas, apesar da indiferença do ME pelos graves problemas laborais ali registados, apesar da contradição de fundo entre o que deveria ser a ocupação dos tempos livres e um modelo errado que induz mais escola depois da escola, milhares de colegas recorrem, de forma compreensível, às AEC para poderem manter ligação ao espaço de trabalho escolar e acumularem algum tempo de serviço que melhore as perspectivas de desempenho de funções efectivamente docentes. Recorrem às AEC e empenham-se em fazer ali o melhor possível, não obstante o modelo errado e as condições de trabalho, muitas vezes com grandes sacrifícios pessoais, a somar às más condições remuneratórias e às enormes incertezas com que são tratados.

A FENPROF discorda do modelo das AEC. Não está em causa o empenho e brio profissional de milhares de colegas que, sendo professores, são recrutados como técnicos para estas áreas.

A FENPROF defende:

- A integração e o **desenvolvimento no currículo** do 1º CEB de áreas como a iniciação à língua estrangeira, a música ou a actividade física e desportiva.
- A criação de **equipas educativas** que suportem a abordagem curricular de tais áreas.
- **A colocação dos professores destas áreas nos agrupamentos**, através de concurso, tal como os restantes docentes das escolas.
- O desenvolvimento de uma **verdadeira escola a tempo inteiro** que garanta as melhores condições para a prática lectiva e que assegure respostas sociais de qualidade com a ocupação de tempos livres (diferente de escolarização dos tempos livres) colocada à disposição dos alunos e das famílias.

Na sequência da publicação do Decreto-Lei n.º 212/2009, de 3 de Setembro, passou a esta disponível uma **aplicação informática da responsabilidade da DGRHE**, também acessível através dos sítios dos municípios ou dos agrupamentos de escolas. Esta aplicação dá acesso ao processo de selecção para as AEC, município a município. A selecção é, normalmente, da responsabilidade dos municípios que ficam com a prerrogativa de definir/adequar requisitos de admissão, incluindo o perfil curricular dos candidatos, bem como critérios e procedimentos de selecção. Após a selecção, **a aceitação tem de ocorrer no decurso dos dois dias úteis seguintes** ao da comunicação da colocação. Há 10 dias para apresentação da documentação exigida, excepto se o contratado tiver exercido funções idênticas, recentemente, na área do município. Determina o referido decreto que os municípios ou, em alguns casos, os próprios agrupamentos, celebram com os técnicos **contratos de trabalho a termo resolutivo**, a tempo integral ou parcial, de acordo com as normas gerais já expostas noutra secção deste GUIA. O contrato visa a realização de actividades de enriquecimento curricular mas **pode incluir outras actividades**, o que abre campo a abusos que têm chegado ao conhecimento dos sindicatos (embora, regra geral, não possam ser eficazmente combatidas sem o envolvimento dos visados).

O Decreto-Lei n.º 212/2009, de 3 de Setembro, veio dar como referência aos municípios a **celebração de contratos a termo resolutivo**. Em diploma anterior, o Despacho n.º 14.460/2008, são dadas **indicações sobre o valor mínimo das remunerações**: índices 126 ou 89, respectivamente, se a habilitação é igual à licenciatura ou não; em horários incompletos deve ser calculado um valor por hora lectiva proporcional aos índices aponta-



dos (a referência à hora “lectiva” deixa por pagar, em muitos casos, serviço exigido aos contratados para além da dinamização, em concreto, das AEC).

Apesar destas indicações, como em muitos casos os municípios entregam a concretização das AEC a outras entidades ou até a empresas, continua a verificar-se uma grande disparidade de situações contratuais. Por exemplo, ainda há colegas sujeitos a contrato de prestação de serviços, vulgo “recibos verdes”, uma forma contratual manifestamente desadequada e ilegal para o tipo de relação laboral em causa.

A FENPROF luta pela imediata regularização e uniformização das situações contratuais mas reivindica mais do que isto: a criação de equipas multidisciplinares no 1º CEB e a colocação dos professores necessários por concurso, como professores dos agrupamentos.

A **contagem do tempo de serviço** para efeitos de concurso é um dos aspectos mais sensíveis para a maioria dos professores que procuram as AEC. O “Regulamento de acesso ao financiamento” - última versão publicada com o Despacho

n.º 14.460/2008 - estabelece as condições para que ocorra essa contagem: “Sempre que os profissionais a afectar a cada actividade de enriquecimento curricular disponham das qualificações profissionais para a docência dessa actividade, o tempo de serviço assim prestado conta para efeitos de concurso de docentes da educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário”.

Aquele despacho indica, também, os **perfis dos professores** que, regra geral, começam pelo nível das habilitações profissionais ou próprias para cada área.

Nos últimos anos, as AEC absorveram milhares de professores, mais de 15.000 no último ano lectivo. As desigualdades de condições de trabalho, de situação contratual e remuneratória, associadas muitas vezes a tratamentos discriminatórios e pouco respeitadores da dignidade profissional dos professores, são marcas pesadas do actual modelo das AEC.

As AEC não têm de estar organizadas assim; não têm de ser o rosário de arbitrariedades e de exploração do trabalho docente a que o ME assiste impávido e sereno. É preciso intervir para forçar melhorias,

A FENPROF defende a criação de equipas educativas para o 1º CEB. Muitos dos colegas que hoje são obrigados a recorrer às AEC seriam precisos nessas equipas!
A colocação deve ser feita de acordo com as regras gerais de concursos que a FENPROF também defende, respeitando princípios de equidade, transparência e direito à estabilidade de emprego.

Enquanto não estiver concretizada tal exigência, é urgente que o ME intervenha na selva laboral que deixou proliferar. Desde logo, a FENPROF exige a melhoria e regularização das situações contratuais, acabando de vez com os falsos “recibos verdes” e contratando a termo resolutivo os professores recrutados, de acordo com os índices de vencimento da contratação nas escolas públicas.

reforçando as propostas da FENPROF. **Os contratados das AEC têm uma palavra a dizer na luta contra a precariedade e pela estabilidade de emprego** a que, como os outros professores, têm direito. A FENPROF teme que a instabilidade que tem estado no âmago do programa das AEC resulte, a curto prazo, em novo surto de desemprego, na sequência das medidas de “reorganização da rede” que, mais uma vez, o governo toma com vista à redução de postos de trabalho. Se calares o teu descontentamento, porque é que o governo há-de passar fazer de maneira diferente?! **Acredita! Se queres melhorar a tua situação profissional vais ter mesmo que lutar por isso. Junta-te à FENPROF nesta luta!**

Ensino Particular e Cooperativo

Neste sector incluem-se os chamados “colégios”, a esmagadora maioria das escolas profissionais e também estabelecimentos de educação e ensino propriedade de IPSS, Mutualidades e Misericórdias.

Para poder ser contratado num estabelecimento deste tipo é preciso apresentar disponibilidade e currículo à entidade proprietária, seja o empresário que detém o colégio, a instituição responsável pelo estabelecimento ou a direcção nomeada pelo(s) proprietário(s). Nos estabelecimentos que têm paralelismo pedagógico com o Ministério da Educação obedece-se a requisitos habilitacionais referenciados pelas regras do sistema público. Como é evidente, aqui não existem outras regras para a selecção e contratação dos docentes que não sejam as decididas por quem tem este poder.

O regime de contratação aplicável é o previsto na Lei n.º 7/2009, de 2 de Fevereiro (Código de Trabalho). É importante ter em conta e conhecer os contratos colectivos de trabalho (CCT) que, para além das normas gerais, possam estar em vigor em cada estabelecimento. Por exemplo, há um CCT que se aplica em muitos colégios e outros estabelecimentos particulares; está em negociação um outro CCT para as escolas profissionais; nas misericórdias,

mutualidades e IPSS também há um CCT.

Como em outras situações profissionais, talvez aqui com razões reforçadas, **é muito importante a tua sindicalização**. Há (muitos) momentos em que é decisivo ter acesso a um bom aconselhamento e, eventualmente, o apoio directo do sindicato, razões fortes para te tornares associado/a do sindicato da FENPROF na tua área...

E ainda...

Mais três destaques de outras tantas possibilidades que importa conheceres...

Concurso para o **Ensino Português no Estrangeiro (EPE)**:

- Consultar www.instituto-camoes.pt;
- O recrutamento para leitores ou professores está a cargo do Instituto Camões, I.P.;
- A contratação local é feita ao abrigo da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro;
- Os candidatos deverão possuir habilitação profissional para a docência para o nível de ensino (quando adquirida numa instituição de um país estrangeiro, deverão provar estarem devidamente habilitados para a docência em Português).

Da FENPROF faz parte também o **Sindicato dos Professores no Estrangeiro (SPE)**. Para mais informação sobre a actividade e preocupações principais na área do SPE/FENPROF, consulta <http://www.fenprof.pt/SPE/>.

Escolas Portuguesas de **Dili, Luanda, Macau e Moçambique**:

- A entidade que assegura o recrutamento e acompanhamento é o Gabinete de Estatística e Planeamento da Educação (GEPE), organismo que faz a ligação entre o ME e o MNE (ver www.gepe.min-edu.pt).

Agente de cooperação (Lei n.º 13/2004, de 14 de Abril):

- O Instituto Português de Apoio ao Desenvolvimento, I.P., mantém uma bolsa de candidatos para Angola, Cabo Verde, Guiné-Bissau, Moçambique, São Tomé e Príncipe e Timor-Leste (ver www.ipad.mne.gov.pt).

Devia merecer ponderação o facto de o Reino Unido, nos últimos anos, andar à procura de professores pelo mundo, desde que dominem fluentemente o Inglês! É que, hoje, por lá, faltam os professores, em resultado de erradas opções políticas que desvalorizaram a profissão docente e afastaram jovens em massa.

No panorama internacional há lições a que os governos portugueses deviam estar atentos. Mas convence-te disto: eles sabem destas coisas mas, infelizmente, mantêm outras opções e prioridades.

Só a luta, feita também contigo, obrigará os governos de cá a reconsiderar opções (erradas) e prioridades (erradas)!



**Subsídio de
desemprego:
um direito
conquistado
pela luta**



Atribuição das prestações de desemprego deve ser requerida no prazo de **90 dias consecutivos a contar da data do desemprego e ser precedida de inscrição para emprego no Centro de Emprego** da área de residência. O pagamento só é devido **a partir do dia em que os documentos entrem na Segurança Social**, pelo que convém reunir a documentação e entregá-la em mão no Centro de Emprego, com a maior urgência, no primeiro dia útil do mês de Setembro ou, de forma geral, no primeiro dia útil após a situação de desemprego.

Para tal deves solicitar nos serviços administrativos da tua escola/agrupamento o **preenchimento do Modelo RP5044-DGRSS**, (disponível em http://www.ire.gov.pt/proteccao_desemp/ModRP5044_DGSS.pdf).

Nota importante: a contagem de tempo de serviço para efeitos de subsídio de desemprego é de 30 dias por cada mês de trabalho, independentemente do número de horas do horário. Por isto, deves pedir uma **declaração de tempo de serviço com as datas em que começaste a trabalhar e em que acabaste o contrato**.

O direito ao subsídio de desemprego foi conquistado em 2000. Os professores não tinham qualquer protecção em situação de desemprego. O que permitiu alterar essa situação foi a persistência da FENPROF na exigência desse direito acompanhada, de forma decisiva, por uma luta longa e tenaz, muitas vezes com grandes participações, dos professores e educadores, com destaque para os que tinham directamente a ver com o problema: **os/as colegas então contratados/as ou desempregados/as**.

Fruto de outros factores, só nove anos depois é que esse direito passou a abranger os muitos docentes contratados do Ensino Superior. Factores como o envolvimento na luta, o comportamento de algumas organizações sindicais e, determinante, a natureza dos governos e maiorias parlamentares que têm resultado do voto dos portugueses, ajudam a contar a história desta conquista mais tardia.

A FENPROF não se cansa de repetir: **é o envolvimento directo que dá força à luta e ajuda a resolver problemas, a transformar a realidade**; foi assim naquela altu-

ra e continua a ser assim em relação aos graves problemas de hoje, precisamente os que tu enfrentas.

Neste momento (ver Anexo do Decreto-Lei n.º 72/2010, de 18 de Junho que republica diploma anterior com alterações), para poderes ter acesso ao subsídio de desemprego, o **prazo de garantia** obriga a que tenhas trabalhado 450 dias com o correspondente registo de remunerações, num período de 24 meses imediatamente anterior à data do desemprego. Já quanto ao subsídio social de desemprego, o **prazo de garantia** é de 180 dias de trabalho, com o correspondente registo de remunerações, num período de 12 meses imediatamente anterior à data do desemprego. A atribuição deste subsídio social depende ainda de outras condições, nomeadamente os rendimentos mensais do agregado familiar.

O **período de concessão** do subsídio de desemprego e do subsídio social de desemprego inicial é estabelecido, por categorias, em função da idade e do tempo de serviço que acumulado.

O **montante diário** do subsídio de desemprego é igual a 65% da remuneração de referência e é calculado na base de 30 dias por mês. Contrariamente a alguns discursos populistas - ou de mera ignorância -, os beneficiários do subsídio de desemprego não “recebem mais por estarem no desemprego”... Aliás, o montante mensal tem tectos máximos e não pode ser superior a 75% do valor líquido da remuneração de referência que serviu de base de cálculo ao subsídio de desemprego, nunca ultrapassando o valor líquido da remuneração de referência que serviu de base de cálculo ao subsídio de desemprego.

O subsídio social de desemprego é, por norma, bastante mais baixo, calculado com base no indexante dos apoios sociais e nunca pode ultrapassar esse montante.

A FENPROF, assim como a CGTP-IN, desmentem e condenam os discursos que parecem querer responsabilizar os trabalhadores vítimas de desemprego, incluindo aqui muitos professores e educadores, pela situação difícil que a economia e o país enfrentam. Estes

trabalhadores são, na sua grande maioria, as principais vítimas de uma crise que tem outros responsáveis, mal escondidos por detrás de discursos desse tipo. Num momento em que o desemprego não pára de aumentar e em que, como se vê no caso da Educação, há mesmo assim erradas medidas que o continuam a fomentar, tais discursos são particularmente condenáveis; como são condenáveis as medidas que, neste ambiente, têm procurado **reduzir despesas à custa de cortes nas prestações sociais**, incluindo as da protecção no desemprego.

Existe, ainda, o **subsídio de desemprego a tempo parcial** que se pode aplicar em situações em que o beneficiário, tendo condições de acesso ao subsídio de emprego normal, exerça alguma actividade profissional por conta de outrem, a tempo parcial, ou trabalho independente, actividades remuneradas com vencimentos inferiores ao montante do subsídio de desemprego. Importa ter em conta que o período de concessão do subsídio a tempo parcial é deduzido no período de concessão do subsídio de desemprego a que tenhas direito.

O pagamento do subsídio de desemprego está sujeito a várias **obrigações impostas aos beneficiários**. Aqui te deixamos alguns alertas:

1. O dever de apresentação quinzenal, de forma espontânea ou mediante convocatória, nos centros de emprego, nos serviços de segurança social da área de residência do beneficiário, em outras entidades competentes definidas pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), ou com quem o IEFP venha a celebrar protocolos para este efeito. O local de apresentação é definido pelo centro de emprego.
2. A falta de comparência do beneficiário, sempre que convocado pelos centros de emprego, é justificada nos termos constantes do regime previsto no Código do Trabalho. A falta, quando previsível, deve ser comunicada com a devida antecedência, acompanhada da indicação do motivo justificativo e, caso a falta ocorra por motivo imprevisível, aquela comunicação deve ser efectuada logo que possível. A prova

A protecção através do **subsídio social de desemprego** tem lugar:

- a) Nas situações em que não seja atribuível subsídio de desemprego;
- b) Nas situações em que os beneficiários tenham esgotado os períodos de concessão do subsídio de desemprego, desde que se encontrem preenchidos os demais condicionalismos previstos no decreto-lei ao lado referido.

do motivo justificativo das faltas deve ser apresentada no prazo máximo de cinco dias consecutivos a contar da verificação dos factos que a determinaram. As faltas por motivo de doença são justificáveis no prazo de cinco dias úteis a contar da data do seu início.

3. O Decreto-Lei n.º 72/2010, de 18 de Junho, no art.º 49.º do anexo, elenca os diferentes **motivos para anulação da inscrição no centro de emprego**:

- a) Recusa de emprego conveniente;
- b) Recusa de trabalho socialmente necessário;
- c) Recusa de formação profissional;
- d) Recusa do PPE;
- e) Recusa de outras medidas activas de emprego em vigor, não previstas nas alíneas anteriores;
- f) Segundo incumprimento do dever de procurar activamente emprego pelos seus próprios meios e efectuar a sua demonstração perante o centro de emprego;
- g) Segundo incumprimento das obrigações e acções previstas no plano pessoal de emprego, com excepção das situações referidas no n.º 4 do presente artigo;
- h) Falta de comparência a convocatória do centro de emprego;
- i) Falta de comparência nas entidades para onde foi encaminhado pelo centro de emprego;
- j) Segunda verificação, pelo centro de emprego, do incumprimento do dever de apresentação quinzenal.

Toma em conta que a **reinscrição no centro de emprego** só pode verificar-se decorridos 90 dias consecutivos contados da data de uma decisão de anulação.

O subsídio de desemprego não é uma benesse. É um direito que se constitui, nomeadamente, a partir das contribuições que os trabalhadores fazem. É um direito de cada trabalhador.

A FENPROF lutou pelo acesso ao subsídio de desemprego por parte dos professores e educadores, mas **continua a ter como necessária e prioritária a luta pelo emprego!** Os governos que temos tido fizeram opções que, para além de agravarem a precariedade no trabalho docente, promovem activamente... o desemprego (o contrário da responsabilidade que teriam)

e não atacam graves problemas estruturais que as escolas e o país enfrentam.

1. **A FENPROF defende:**

- A diminuição do número de alunos por turma;
- A redução do número de níveis e de turmas atribuíveis a cada docente;
- A viabilização de condições para que as escolas possam desenvolver os seus próprios projectos de combate ao insucesso e abandono escolares;
- O reforço do apoio e acompanhamento dos alunos com necessidades educativas especiais;
- A valorização dos quadros das escolas, de acordo com as suas verdadeiras necessidades;
- O alargamento da rede pública de estabelecimentos do pré-escolar;
- A constituição de equipas educativas no 1º ciclo do Ensino Básico;
- O desenvolvimento de um plano nacional de combate ao analfabetismo;
- Apostas frontais e sérias no aumento das qualificações académicas e profissionais da população activa.

2. **A FENPROF, com os professores, luta contra medidas como:**

- O encerramento maciço de escolas;
- A fusão de agrupamentos e escolas secundárias em unidades de gigantesca dimensão que visam, principalmente, facilitar a redução de postos de trabalho;
- O aumento da idade para a aposentação;
- A sobrecarga dos horários de trabalho dos docentes;
- A extinção do carácter inclusivo da Escola Pública;
- A entrega de respostas educativas a interesses privados;
- A introdução de novas e mais graves formas de precariedade no trabalho.

A precariedade e o desemprego que te ameaçam não são fatalidades. São opções políticas que podes e deves ajudar a combater e a corrigir.

A FENPROF e a CGTP-IN concordam com a fiscalização rigorosa na atribuição de prestações sociais mas discordam de algumas obrigações impostas aos beneficiários, muitas vezes num clima de suspeição em relação a quem perdeu o seu emprego. A obrigatoriedade cega das apresentações quinzenais e, quantas vezes, a impraticabilidade da prova de procura activa de emprego que já tem levado a situações de vexame e aproveitamento sobre os beneficiários do subsídio de desemprego são duas dessas discordâncias. É manifesta, ainda, a desadequação de algumas dessas regras face a especificidades da profissão docente.



Movimento Sindical

A FENPROF e os seus sindicatos

A FENPROF, **Federação Nacional dos Professores**, é a maior e a mais combativa organização sindical docente portuguesa. É composta por sete sindicatos regionais, autónomos, com órgãos, direcção e actividade próprios:

Sindicato dos Professores do Norte – SPN

Sindicato dos Professores da Região Centro – SPRC

Sindicato dos Professores da Grande Lisboa - SPGL

Sindicato dos Professores da Zona Sul – SPZS

Sindicato dos Professores da Madeira – SPM

Sindicato dos Professores da Região Açores – SPRA

Sindicato dos Professores no Estrangeiro – SPE

A sindicalização não é feita directamente na FENPROF mas sim nos sindicatos que a compõem e que se juntam e coordenam actividade e acção no espaço da Federação. **Deves estar sindicalizado/a no sindicato da área geográfica em que te encontras a trabalhar.**

A sindicalização é uma **decisão cívica e política!** São os associados que constituem uma determinada organização político-sindical que os representa enquanto trabalhadores; dão vida à organização, intervindo na escolha, entre eles, dos dirigentes e nas discussões e acções a partir das quais são sinalizados os problemas que afectam os docentes e se definem as linhas de análise e de proposta que o sindicato apresenta e defende; cada sindicalização traz mais força à representação dos trabalhadores, dá mais força à luta colectiva, torna mais visíveis as propostas apresentadas e as reivindicações assumidas. Ser associado de um dos sindicatos da FENPROF é também ter acesso a um **conjunto vasto de serviços e apoios** que não são menos importantes, bem pelo contrário, para quem vive situações de precariedade laboral. Serviços de atendimento com informações personalizadas e rigorosas, serviços jurídicos para apoio aos docentes, mas também informação escrita e outra, devidamente actualizada, são razões fortes para estares sindicalizado/a. Os sindicatos oferecem, ainda, outras vantagens aos seus associados como, por exemplo, protocolos que permitem a aquisição de bens e serviços em condições vantajosas.

A sindicalização implica o pagamento de quotas: cada um, juntamente com os outros, cria condições para o desenvolvimento da actividade sindical em defesa dos trabalhadores, começando pelos da sua área profissional. Os sindicatos da FENPROF funcionam e desenvolvem actividade, exclusivamente, com o pagamento de quotas dos seus associados. É uma das razões para a sua independência em relação ao poder político e económico.

O pagamento de quotas, correspondendo a percentagens sobre o vencimento (*), é suspenso na eventualidade de desemprego. Os colegas em situação de desemprego mantêm a condição de associados durante o prazo definido nos estatutos de cada sindicato, mantendo também o acesso aos serviços, apoio e informação que são direitos de qualquer associado.

(*) O valor despendido em quotas sindicais é posteriormente abatido, com bonificação, em sede de IRS. Na prática, o montante acaba por ser substancialmente inferior ao que decorre do cálculo percentual que determina o valor da quota sindical

Tu tens direito a:

- Carreira profissional;
- Emprego estável;
- Salário compatível com a exigência social da profissão;
- ... Poder olhar com confiança o teu futuro.

A luta pelos teus direitos só tem sentido, força e possibilidade de êxito se for desenvolvida em conjunto com outros. Só a luta colectiva ajudará a transformar as condições de vida e de trabalho que te são impostas. **O protesto solitário, amargurado, não faz mossa no poder! Se é verdade que quem luta nem sempre ganha, certo é que quem não luta perde sempre!**

Com dificuldades que têm de ser superadas, mas sem desânimos, **a FENPROF mantém grande atenção e intervenção directas sobre as questões da precariedade e do desemprego.** Desde logo, carregando-as como referências reivindicativas fundamentais em muitos processos e acções de luta; também mantendo e apresentando propostas de primordial interesse para quem é obrigado/a viver a precariedade e a ameaça constante do desemprego.

A FENPROF tem procurado que os problemas e as legítimas aspirações dos/as colegas contratados/as ou desempregados/as cheguem ao conhecimento dos governos e dos grupos parlamentares eleitos pelos portugueses, bem como a outros níveis políticos e institucionais; que tenham expressão junto da comunicação social e da opinião pública; que despertem, justamente, a sociedade; que estejam presentes e visíveis nas acções de luta gerais que envolvem todos os trabalhadores; que ocupem espaço e ganhem força nas lutas dos professores; que movimentem cada vez mais colegas contratados/as ou desempregados/as em acções específicas que dão relevo e visibilidade aos seus problemas maiores. De memória, um lembrete só com algumas destas acções, entre as realizadas mais recentemente:

- Em Julho de 2007, a FENPROF promoveu a **“Feira do Desemprego Docente”**, na Praça da Figueira, em Lisboa.
- Em Janeiro de 2008 organizou o **Fórum do Emprego Docente.**

- Nesse mesmo ano lançou, no quadro da luta contra o ECD do ME, a “**Carta contra a prova de avaliação de conhecimentos e competências**”, dirigida à ministra da Educação e aos grupos parlamentares, depois transformada em petição contra a chamada “prova de ingresso”.
- A 1 de Setembro de 2008, a FENPROF e os seus sindicatos estavam **à porta dos centros de emprego** de muitas das capitais de distrito a denunciar o desemprego e a precariedade de milhares de professores.
- Nas **enormes manifestações que os professores fizeram** durante o consulado de Lurdes Rodrigues/Sócrates, a FENPROF ali afirmou a exigência de revogação da prova de ingresso como uma das fundamentais na luta contra o ECD do ME.
- A 1 de Setembro de 2009, algum tempo antes das eleições legislativas, foi tornada pública a “**Carta Reivindicativa dos Professores Portugueses**”, onde marcam presença os problemas da precariedade e do desemprego.
- No dia 7 de Setembro de 2009 a FENPROF promoveu uma **conferência de imprensa frente ao ME**, com a presença do seu secretário-geral, denunciando a inaceitável opção do governo pelo trabalho precário, opção tornada descarada pelos resultados do concurso de colocação. Foram **distribuídos à população dezenas de milhar de folhetos** com essa denúncia em muitas cidades do país.
- Já em 2010, à porta da Presidência do Conselho de Ministros, decorreu uma **concentração contra a inclusão das classificações da avaliação do desempenho nos concursos**, questão que, para já, atinge principalmente os/as colegas contratados/as.
- Em Março foi lançada, em Coimbra, a **campanha nacional de alerta e mobilização “Contratado, o governo precisa de ti... Para trabalhares muito e para pagar pouco!”**, dando início à movimentação pela realização de concursos em 2011 e em defesa da vinculação dos professores contratados.
- Ainda em Março, os sindicatos da FENPROF voltaram a procurar e a organizar a participação dos professores na Manifestação do Dia da Juventude (CGTP), fundamentalmente virada para a luta contra a precariedade.
- Em Abril realizou-se o **10.º Congresso Nacional dos Professores**. Ali assumiram importância os problemas da precariedade e do desemprego, quer nas intervenções dos delegados, quer nos textos aprovados. É também desta dinâmica que nasce este GUIA DE SOBREVIVÊNCIA.
- A 29 de Maio, a FENPROF e os seus sindicatos participaram na **grande Manifestação Nacional de Todos os**



Trabalhadores, promovida pela CGTP... E se nela mais forte não foi a presença dos/as colegas contratados/as ou desempregados/as... é porque o número em que participaram não foi maior...

Há distrações que levam alguns a dizer que a FENPROF não dá atenção aos problemas dos contratados/desempregados. São distrações, por certo.

O que a FENPROF diz, sempre determinada a não desistir, é que, **demasiadas vezes, tem faltado a presença e a força de muitos mais colegas nestas acções.** Desta resumida lista, por exemplo, em quais estiveste a dar a força da tua participação?

A FENPROF continuará a denunciar a situação e os problemas que tu vives mas é melhor que não fiquem muitas dúvidas: a força que é necessária para que o poder político ouça, discuta e negocie soluções para os problemas que enfrentas não se consegue sem o teu contributo e sem a força de outros/as que tragas, contigo, à luta. **Não fantases lutas que não comecem pela tua própria disponibilidade para as fazer!**

CGTP-IN

A FENPROF e todos os seus sindicatos participam, integram e dão força à grande organização dos trabalhadores em Portugal, a **Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional**. Hoje, os professores e educadores, pelo seu número de sindicalizados e pela força da sua intervenção, têm um peso e importância muito grandes no seio desta organização e, de uma forma geral, junto de todo o Movimento Sindical Unitário.

A força dos professores é um contributo importante para

a defesa dos interesses dos trabalhadores portugueses. A luta dos trabalhadores portugueses é decisiva para os objectivos dos professores e educadores.

Muitos dos problemas que se colocam aos docentes estão longe de ser exclusivos destes profissionais e de poderem ser resolvidos de forma parcelar, apenas para eles. Um exemplo gritante disto é a má opção política pela precariedade no trabalho que está no centro da elaboração deste GUIA DE SOBREVIVÊNCIA. A precariedade não é uma invenção de sucessivos governos só para as escolas: é uma opção política que, infelizmente, já faz com que haja, em Portugal, quase um milhão e meio de trabalhadores precários. Também assim é com as más opções que continuam a levar à subida do desemprego e que se abatem, inexoravelmente, sobre os docentes. Há momentos em que a tua luta é a luta de todos e tem de ser feita com todos!

Como exemplo que deve merecer a tua atenção, aqui fica o **registo da continuada prioridade do combate contra a precariedade no pensamento, nas propostas e na acção da CGTP-IN.** Ainda há pouco tempo, a Central lançou uma petição que irá obrigar à discussão destas coisas na Assembleia da República (ver caixa). Mas também, ainda este ano, voltámos a participar em acções de luta como a Manifestação do Dia da Juventude onde as atenções foram para a denúncia da precariedade a que os jovens estão sujeitos. Ou participámos na enorme Manifestação de 29 de Maio onde, entre os 350 mil trabalhadores em luta, surgiram em destaque os graves problemas da precariedade e do desemprego que tanto te preocupam. São iniciativas e acções em que, face aos problemas que conheces melhor que ninguém, **só se pode exigir uma coisa: que tenham uma forte adesão e participação dos professores/as e educadores/as contratados/as ou desempregados/as!**

PETIÇÃO

Excelentíssimo Senhor
Presidente da Assembleia a República
Em Portugal existe uma verdadeira praga de recibos verdes, de contratos a termo ilegais e de contratos de trabalho temporário usados de forma abusiva, em clara violação da lei.
Há cerca de 1 milhão e 400 mil pessoas com vínculos de trabalho precário, com salários de miséria e, na sua maioria ilegais, uma vez que a maior parte destes trabalhadores desempenha funções de carácter permanente e indispensáveis nas empresas e serviços da Administração Pública e, no caso dos recibos verdes, em condições que indiciam a existência de verdadeiros contratos de trabalho por conta de outrem.
Esta situação resulta, em boa parte, da ineficácia do

Estado e particularmente da Inspeção do Trabalho, que não desempenham a sua missão de fazer cumprir as leis do trabalho. Por esta razão, os vínculos laborais precários, tidos pela lei como um regime de excepção, transformaram-se ilegalmente numa regra que atinge mais de 50% dos jovens até aos 24 anos.

As novas gerações, que são o futuro do nosso país, vivem a angústia de não saber se amanhã terão emprego, alternando constantemente entre o trabalho precário e o desemprego, numa situação de permanente instabilidade que não lhes permite organizar com segurança nem a sua vida profissional nem a sua vida pessoal e familiar. É tempo de mudar e de pôr fim à ilegalidade!

Assim, ao abrigo do direito de petição previsto na Lei nº43/90, de 10 de Agosto, os abaixo-assinados solicitam:

**Para um posto de trabalho permanente
um vínculo de trabalho efectivo!**

(Para subscrever e/ou ter conhecimento desta e de outras iniciativas e acções, vai a www.fenprof.pt ou a www.cgtp.pt.)

FCSAP (Frente Comum)

A **Frente Comum de Sindicatos da Administração Pública** é o espaço de encontro de 32 organizações sindicais “para uma melhor coordenação, informação e actuação reivindicativas e conseqüente fortalecimento do poder negocial de todas e de cada uma das organizações sindicais do sector”. Entre aquelas organizações estão os sindicatos de professores da FENPROF e a própria FENPROF.

Ao longo deste GUIA falámos de questões que estão claramente na mira de muitas lutas organizadas e promovidas a partir da FCSAP: regras gerais de carreiras e de contratação na administração pública; normas para a definição de condições de trabalho, incluindo horários; direitos e deveres de aplicação geral aos trabalhadores; matérias salariais como, por exemplo, o combate à sua progressiva desvalorização das remunerações; questões de vínculos; questões da aposentação dos mais velhos que tanta importância têm, no imediato, para o emprego dos mais novos...

A luta de todos/as os/as que trabalham na Administração Pública, incluindo quem trabalha nas escolas públicas, organiza-se a partir da FCSAP, contando depois com as dinâmicas de cada sindicato e com o envolvimento em concreto de cada um/a. Este é mesmo, como sempre, o mais decisivo entre os factores decisivos... Quando os trabalhadores, como tu, colega contratado/a, vão à luta, a sua força é tremenda! E o poder político sabe ver quando tem pela frente a determinação de quem trabalha, a começar pela tua!



**Endereços
sindicais
e outros
contactos
úteis**



Federação Nacional dos Professores - FENPROF

Rua Fialho de Almeida, 3
1070-128 Lisboa
Telef: 213 819 190
Fax: 213 819 198
www.fenprof.pt
fenprof@fenprof.pt



Sindicato dos Professores da Grande Lisboa - SPGL

Sede e Serviços Médicos
Rua Fialho de Almeida, 3
1070-128 Lisboa
Telef: 213 819 100
Fax: 213 819 199
www.spgl.pt
spgl@spgl.pt
Direcção - direccao@spgl.pt

Delegações

Abrantes

Rua de S. Domingos, 336
- Edifício S. Domingos – 3º B
2200-397 Abrantes
Telef: 241 365 170
Fax: 241 366 493
abrantes@spgl.pt

Almada

Av. D. Nuno Álvares Pereira,
nº 21 – 1º Esqº
2800-179 Almada
Telef: 212 761 813
Fax: 212 722 865
almada@spgl.pt

Barreiro

Rua Marquês de Pombal,

40 - r/c
2830-336 Barreiro
Telef: 212 079 395
Fax: 212 079 368
barreiro@spgl.pt

Caldas da Rainha

Av. Engº Luís Paiva e Sousa, nº 4 B
2500-329 Caldas da Rainha
Telef: 262 841 065
Fax: 262 844 240
caldasrainha@spgl.pt

Parede

Trav. Rocha Martins, F - L
2775-276 Parede
Telef: 214 563 158
Fax: 214 563 157
parede@uniaolisboa-cgtp.pt

Santarém

Rua Vasco da Gama,
16 J - 1º Esq.
2000-232 Santarém
Telef: 243 305 790
Fax: 243 333 627
santarem@spgl.pt

Setúbal

Rua Dr. Alves da Fonseca, 5 - 2º
2900-218 Setúbal
Telef: 265 228 778
Fax: 265 525 935
setubal@spgl.pt

Sintra

Rua Padre Manuel Nóbrega, Lote 8 –
Loja A, Algueirão
2725-085 Mem Martins
Telef: 219 212 573
Fax: 219 212 559

Tomar

Rua Coronel Garcês Teixeira, 14-A
2300-460 Tomar
Telef: 249 316 196
Fax: 249 322 656
tomar@spgl.pt

Torres Novas

Lg. José Lopes dos Santos
Edif. Santa Isabel – 2º
2350-686 Torres Novas
Telef: 249 820 734

Fax: 249 824 290
torresnovas@spgl.pt

Torres Vedras

Bairro Vila Morena
Edifício Sol Jardim, Loja 3 – 2º piso
– Lote 2
2560-619 Torres Vedras
Telef: 261 311 634
Fax: 261 314 906
torresvedras@spgl.pt

Vila Franca de Xira

Rua Serpa Pinto, 136 – 2º
2600-262 Vila Franca de Xira
Telef: 263 276 486
Fax: 263 276 487
vilafranca@spgl.pt



Sindicato dos Professores do Norte - SPN

R. D. Manuel II, 51 C - 3º
(Edifício Cristal Park)
4050-345 Porto
Telef: 226 070 500
(acesso a 10 linhas de rede)
Fax: 226 070 595/6
www.spn.pt
geral@spn.pt

Delegações

Amarante

Edifício Amaranto
Rua Acácio Lino, Lote 50
4600-053 Amarante
Telef: 255 410 360/1
Fax: 255 433 061
amarante@spn.pt

Braga

C. Comercial Stª Cruz - 6º
Largo Carlos Amarante
4700-308 Braga
Telef: 253 203 950
Fax: 253 203 959
braga@spn.pt

Bragança

R. Norte, 17 - r/c Dtº
Apartado 121
5300-902 Bragança
Telef: 273 322 423/273 333 346
Fax: 273 331 194
braganca@spn.pt

Chaves

R. 1.º Dezembro -
Edifício Aníbal Xavier, r/c
5400-900 Chaves
Telef: 276 332 553
Fax: 276 332 720
chaves@spn.pt

Guimarães

R. Conde Margaride, 529/543
1º - Sala 11
4810-435 Guimarães
Telef: 253 424 030
Fax: 253 419 161
guimaraes@spn.pt

Mirandela

Avenida Varandas do Tua,
Lote 1 A - 1º - Lj. 1
5370-212 Mirandela
Telef: 278 262 975
Fax: 278 263 515
mirandela@spn.pt

Monção

Pç. da República, 39 - 1º Esqº
4950-506 Monção
Telef: 251 651 532
Fax: 251 651 532
moncao@spn.pt

Penafiel

Ed. Sameiro Park, R. das Lages,
122 r/c
4560-231 Milhundos PNF
Telef: 255 213 058/255 213 059
Fax: 255 213 057
penafiel@spn.pt

Póvoa de Varzim

Praça João XXIII, 84-90 r/c
4490-440 Póvoa de Varzim
Telef: 252 614 656
Fax: 252 618 380
povoa@spn.pt

S. João da Madeira

R. Dr. Sá Carneiro, 108 - 1º
- sala G/H
3700-254 São João da Madeira
Telef: 256 827 863/256 833 017
Fax: 256 831 489
sjmadeira@spn.pt

Santa Maria da Feira

Edif. Alcaide
Rua S. Nicolau, 33 - 5º Salas AE e AD
4520-248 Santa Maria da Feira
Telef: 256 378 450
Fax: 256 374 973
feira@spn.pt

Viana do Castelo

R. Aveiro, 198 - Sala 209
- Ed. Palácio
4900-495 Viana do Castelo
Telef: 258 801 520/1
Fax: 258 801 529
viana@spn.pt

Vila Nova de Famalicão

C. C. Galiza
Rua Augusto Correia, 43 - sala 18
4760-125 V. N. Famalicão
Telef: 252 378 756/7
Fax: 252 378 758
famalicao@spn.pt

Vila Real

Lg. Pioledo - Ed. Stº António
Entrada B- Piso 4 - Salas BQ/BR
5000-596 Vila Real
Telef: 259 325 331
Fax: 259 326 075
vilareal@spn.pt



**Sindicato dos Professores
da Região Centro - SPRC**

Sede Regional

Rua Lourenço Almeida
de Azevedo,
21, 3000-250 Coimbra
<http://www.sprc.pt>
e-mail: sprc@sprc.pt

Tel: 239 851 660
Fax: 239 851 666

Direcções Distritais**Aveiro**

R. de Angola, 42, Lj B
Urb Forca-Vouga
3800-008 Aveiro
Tel.: 234 420 775
Fax: 234 424 165
aveiro@sprc.pt

Covilhã

R João Alves da Silva,
nº 3 - 1.º Dt.º,
6200-118 Covilhã
Tel.: 275 322 387
Fax: 275 313 018
covilha@sprc.pt

Coimbra

Prç da República, 28 - 1.º,
3001-552 Coimbra
Tel.: 239 851 660
Fax: 239 851 668
coimbra@sprc.pt

Guarda

R Vasco da Gama, 12 - 2.º,
6300-772 Guarda
Tel.: 271 213 801
Fax: 271 094 077
guarda@sprc.pt

Leiria

R dos Mártires, 26 - r/c Drt.º,
Apartado 1074,
2401-801 Leiria
Tel.: 244 815 702
Fax: 244 812 126
leiria@sprc.pt

Viseu

Av Alberto Sampaio, 84
Apartado 2214,
3510-027 Viseu
Tel.: 232 420 320
Fax: 232 420 329
viseu@sprc.pt

Delegações

Castelo Branco

R. Pedro Fonseca, 10 - L,
6000-257 Castelo Branco
Tel.: 272 343 224
Fax: 272 322 077
castelobranco@sprc.pt

Figueira da Foz

R. Calouste Gulbenkian,
72 A - r/c Esq.º,
3080-084 Figueira da Foz
Tel.: 233 425 417
Fax: 233 425 417
figueiradafoz@sprc.pt

Douro Sul

Av. 5 de Outubro, 75 -1.º,
5100-065 Lamego
Tel.: 254 613 197
Fax: 254 619 560
lamego@sprc.pt

Seia

Lg. Marques da Silva,
Edif. Camelo,
2.º Esq. Frente
6270-490 Seia
Tel.: 238 315 498/238 393 184
Fax: 238 393 185
seia@sprc.pt

Centro de Formação

SPRC - R. Lourenço Almeida Aze-
vedo, 21 - 3000-250 Coimbra
Tel: 239 851 660
cfsprc@sprc.pt



Sindicato dos Professores da Zona Sul - SPZS

Sede Regional

Av. Condes Vilalva, 257
7000-744 Évora
Telef: 266 758 270
Fax: 266 758 274
spzs.evora@mail.telepac.pt
www.spzs.pt

Delegações

Beja

Rua D. Manuel I, nº 3 - 1º
7800-306 Beja
Telef: 284 324 947
Fax: 284 322 206
spzs.beja@mail.telepac.pt

Portalegre

Av. General Lacerda Machado,
n.º 50, 3º Dtº
Apartado 43
7300-135 Portalegre
Telef: 245 205 393
Fax: 245 207 351
spzs.portalegre@mail.telepac.pt

Faro

Rua Miguel Bombarda, Ed. Varandas
de Faro, Bloco E, r/c Dtº
8000-394 Faro
Telef: 289 823 154
Fax: 289 804 710
spzs.faro@gmail.com

Portimão - Sub-Delegação

Ed. Dos Sindicatos
- Qtª do Bispo
8500-729 Portimão
Telef: 282 485 930
Fax: 282 418 205
spzs.portimao@mail.telepac.pt



Sindicato dos Professores da Madeira - SPM

Funchal

Rua Elias Garcia, Edifício Elias Garcia
I, Bloco V - 1º A
9054-525 Funchal
Telef: 291 206 360
Fax: 291 206 369
spm@spm-ram.org
www.spm-ram.pt

Centro de Formação:

Rua Elias Garcia, Edifício Elias Garcia
I, Bloco IV - 1º A

9054-525 Funchal
Telef: 291 206 360
Fax: 291 206 369
cfspmadeira@gmail.com

Depart. Professores Aposentados

Rua Elias Garcia, Edifício Elias Garcia
I, Bloco V - 1º A
9054-525 Funchal
Telef: 291 206 360
Fax: 291 206 369



Sindicato dos Professores da Região Açores - SPRA

Terceira

Canada Nova, 21 - Santa Luzia
9700-130 Angra do Heroísmo
Telef: 295 215 471
Fax: 295 212 607
spra.terceira@mail.telepac.pt
www.spra.pt

Faial

R. S. João, 38, fracção B - 1º Andar
9900-129 Horta
Telef: 292 292 892
Fax: 292 292 892
sprafaial@sapo.pt

Flores/Corvo

Rua Fernando Mendonça, 2 r/c
9970-332 Santa Cruz das Flores
Telef. e Fax: 292 592 976
spra-flores@sapo.pt

Graciosa

Rua Dr. Manuel Correia Lobão nº 22
9880 Santa Cruz da Graciosa
Telef: 295 732 535
Fax: 295 712 886
spragraciosa@netc.pt

Pico

Rua Dr. Manuel de Arriaga
9950-302 Madalena do Pico
Telef: 292 623 000
Fax: 292 622 023

srapico@sapo.pt

Santa Maria

Rua J. Leandres Chaves, 12 C
9580-533 Vila do Porto
Telef/Fax: 296 882 872
sprasma@iol.pt

São Jorge

Av. D. António Martins Ferreira, 11/RC
9850-022 Calheta - São Jorge
Telef/Fax: 295 416 519
spra.sjorge@sapo.pt

S. Miguel

Av. D. João III, Bloco A, nº 10 - 3º
9500-310 Ponta Delgada
Telef: 296 205 960 / 8
Fax 296 629 498
spra.smiguel@mail.telepac.pt



Sindicato dos Professores no Estrangeiro – SPE

Luxemburgo:
OGLB-19, Rue d'Épernay
L-19 Luxemburg
Telef. 0035.2.496005202

Sede Social:

Rua Fialho de Almeida, 3
1070-128 Lisboa
Telef: 213 819 190
Fax: 213 819 198
fenprof@fenprof.pt



Instituto Irene Lisboa

Instituto Irene Lisboa

www.iil.pt

Centro Formação Norte

R. D. Manuel II, 51 - C 3º Sala 3.1
4050-345 Porto

Telef: 226 070 562/63/84
Fax: 226 070 595

Centro Formação do Centro

R. Lourenço Almeida de Azevedo, 21
3000-250 Coimbra
Telef.: 239 851 669
Fax: 239 851 669

Centro Formação Lisboa

e Vale do Tejo
Rua Fialho de Almeida, nº 3
1070-128 Lisboa
Telef: 213 819 121
Fax: 213 819 196
spgliil@spgl.pt

Centro Formação do Sul

Rua D. Manuel I, nº 3 - 1º
7800-306 Beja
Telef: 284 320 484
Fax: 284 322 206

Centro Formação dos Açores

Canada Nova, 21 - Sta Luzia
9700-130 Angra do Heroísmo
Telef: 295 215 471
Fax: 295 212 607

Outros contactos úteis

SERVIÇOS CENTRAIS DO ME

Gab. Ministro da Educação

Av. 5 de Outubro, 107
1069-018 Lisboa
217 811 800 / Fax 217 811 835
gme@me.gov.pt

Gab. Secret. Estado da Educação

Av. 5 de Outubro, 107
1069-018 Lisboa
217 811 800 / Fax 217 811 721
se.educacao@me.gov.pt

Gab. Secret. Estado Adjunto e da Educação

Av. 5 de Outubro, 107
1069-018 Lisboa
217 811 800 / Fax 217 811 763
E-Mail: E-Mail: se.adj-educacao@
me.gov.pt

CCAP (Conselho Científico
para a Avaliação de Professores)
Av. 5 de Outubro, 107, 8º andar
1069-018 LISBOA

DGRHE (Direcção Geral dos Recur- sos Humanos da Educação)

Av. 24 de Julho, 142
1399-024 Lisboa
213 938 600 / Fax: 213 943 491
correio@dgrhe.min-edu.pt

GAVE (Gabinete de Avaliação Educa- cional)

Tv. Terras de Sant'ana, 15
1250-269 Lisboa
213 895 100 / Fax 213 895 150 e 213
895 167
gav.me@mail.eunet.pt

CCPFC (Conselho Científico e Ped- agógico de Formação Contínua)

R. do Forno, nº 30, 1º andar -
Apartado 2168
4700 - 429 Braga
253 218 213 e 253 218 214
Fax: 253 218 215
ccpfc@ccpfc.uminho.pt

CIREP (Centro de Informação e Relações Públicas)

Av. 5 de Outubro -107
1069-018 Lisboa
217 811 690 / Fax: 217 978 020
cirep@sg.min-edu.pt

DGIDC (Dir. Geral de Inovação e Desenvolvimento Curricular)

Av. 24 de Julho, 140
1399-025 Lisboa
213 934 500 / Fax: 213 934 695
dgidc@dgidc.min-edu.pt

GEPE (Gabinete de Estatística e Planeamento da Educação)

Av. 24 de Julho, 134
1399-054 Lisboa
213 949 200 / Fax: 213 957 610
gepe@gepe.min-edu.pt

GGF (Gabinete de Gestão Financeira)

Av. 24 de Julho, 134 - 3º/5º
1399-029 Lisboa
213 949 200 / Fax 213 907 003

webmaster@ggf.min-edu.pt

DIRECÇÕES REGIONAIS DE EDUCAÇÃO

Direcção Reg. Educação do Norte

R. António Carneiro, 98
4349-003 Porto
225 191 900 / Fax 225 191 999
E-Mail: dren@dren.min-edu.pt

Direcção Reg. Educação do Centro

R. Gen. Hum. Delgado, 319
3030-327 Coimbra
239 798 800 / Fax 239 402 977
atendimento@drec.min-edu.pt

Direcção Reg. Educação de Lisboa e Vale do Tejo

Pç. de Alvalade, nº 11 a 13
1749-070 Lisboa
218 433 900 / Fax: 218 465 785
info.drelvt@drelvt.min-edu.pt

Direcção Reg. Educação do Alentejo

Horta do Malhão (estrada Igreja) Inha)
Apartado 125
7002-505 Évora
266 757 900 / Fax 266 757 901

Direcção Reg. Educação do Algarve

Ed. Feira Nova, 2º - EN 125
Sítio das Figuras
8000-761 Faro
289 893 900 / Fax 289 893 929
direccao@drealg.min-edu.pt

ORGANISMOS CENTRAIS

Direcção Geral da ADSE

Pç. Alvalade, 18
1748-001 Lisboa
707 284 707 / Fax 210 059 990
geral@adse.pt

Caixa Geral de Aposentações

Av. 5 de Outubro, 175
1069-307 Lisboa
217 807 807 (linha azul) / Fax 217 807 781
cga@cgd.pt

IGE (Inspecção-Geral da Educação)

Lisboa: Av. 24 de Julho, 136

1350-346 Lisboa
213 924 800 / Fax: 213 924 960
ige@ige.min-edu.pt

Porto: R. Gil Vicente, 35

4000-256 Porto
225 021 634 / Fax 225 094 261
drn-ige@ige.min-edu.pt

Coimbra: Av. Bissaya Barreto, 267
3020-076 Coimbra
239 488 180 / Fax 239 483 867
drc-ige@ige.min-edu.pt

RBE (Rede de Bibliotecas Escolares)

213 895 203 / Fax 213 895 272
rbe@rbe.min-edu.pt

Instituto do Desporto

Av. Infante Santo, 76 - 4º
1399-032 Lisboa
213 953 271 / Fax 213 979 557
geral@idesporto.pt

IEFP - Instituto do Emprego

e Formação Profissional, Lp.
Tel. 808 200 670
www.iefp.pt

CENTROS DE EMPREGO

Delegação Regional do Norte

Rua Eng.º Ezequiel Campos, 488
4149 - 004 PORTO
Telef: 22 615 92 00
Fax: 22 617 15 13

Delegação Regional do Centro

Av. Fernão de Magalhães, 660
3000-174 COIMBRA
Telef: 23 986 08 00
Fax: 23 986 08 01

Delegação Regional de Lisboa e Vale do Tejo

R. das Picoas, 14
1069 - 003 LISBOA
Telef: 21 330 74 00
Fax: 21 315 82 68

Delegação Regional do Alentejo

Rua do Menino Jesus, 47 - 51
7000 - 601 ÉVORA
Telef: 266 76 05 00
Fax: 266 76 05 23

Delegação Regional do Algarve

R. Dr. Cândido Guerreiro, 45 - 1º
Edifício Nascente
8000 - 318 FARO
Telef: 289 89 01 00
Fax: 289 89 01

OUTROS

CNE

Rua Florbela Espanca
1700-195 Lisboa
217 935 245 / Fax 217 979 093
cnedu@mail.telepac.pt

Fundação C. Gulbenkian

Av. de Berna, 45
1067-001 Lisboa
217 823 000 / Fax 217 823 021
info@gulbenkian.pt

Assembleia da República

Praça São Bento
1200-814 Lisboa
213 919 000 / Fax 213 920 856
correio.geral@ar.parlamento.pt

Conselho de Ministros

Rua Prof. Gomes Teixeira, 6 - 7º
1350-264 Lisboa
213 927 600 / Fax 213 927 743/4

União das Misericórdias

Calçada das Lages, 12 A
1900-292 Lisboa
218 110 540 / Fax 218 121 324
geral@ump.pt

CNIS / IPSS's

Rua Júlio Dinis, 931 - 3º Esquerdo
4050-327 Porto
226 068 614 / Fax 226 001 774
cnisporto@mail.telepac.pt

AEEP

Av. Defensores de Chaves, 32 - 1º
Esquerdo
1000-119 Lisboa
217 955 390 / 217 990 810
Fax 217 964 075
aEEP@aEEP.pt

CRSS - INSTUTO SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL

Braga: 253 613 080 / Fax 253 612 628
Bragança: 273 331 563 / Fax 273 333 326
Porto: 220 908 100 / Fax 220 908 160
V. Castelo: 258 810 300 / Fax 258 810 302
Vila Real: 259 308 700 / Fax 259 308 734
Beja: 284 312 700 / Fax 284 322 556
Évora: 266 760 430 / Fax 266 744 426
Faro: 289 803 373 / Fax 289 802 138
Portalegre: 245 339 800 / Fax 245 330 278
Lisboa: 213 102 000 / Fax 213 102 093

CENTROS DISTRITAIS DE SEGURANÇA SOCIAL

NORTE

CDSS Braga

Telef: 253 613 080
Fax: 253 613 090
CDSSBraga@seg-social.pt

CDSS Bragança

Telef: 273 302 000
Fax: 273 302 001
CDSSBraganca@seg-social.pt

CDSS Porto

Telef: 220 908 100
Fax: 220 908 160
CDSSPorto@seg-social.pt

CDSS V. do Castelo

Telef: 258 810 300
Fax: 258 810 301/2
CDSSViana-do-castelo@seg-social.pt

CDSS V. Real

Telef: 259 308 700
Fax: 259 308 733
CDSSVReal@seg-social.pt

CENTRO

CDSS Aveiro

Telef: 234 401 600
CDSSAveiro@seg-social.pt

CDSS C. Branco

Telef: 272 330 499
Fax: 272 330 494
CDSSCasteloBranco@seg-social.pt

CDSS Coimbra

Telef: 239 410 700
Fax: 239 410 701
CDSSCoimbra@seg-social.pt

CDSS Guarda

Telef: 271 232 600
Fax: 271 232 635
CDSSGuarda@seg-social.pt

CDSS Leiria

Telef: 244 890 700
Fax: 244 890 701
CDSSLeiria@seg-social.pt

CDSS Viseu

Telef: 232 439 400
Fax: 232 422 155
CDSSViseu@seg-social.pt

LISBOA E VALE DO TEJO

CDSS Lisboa

Telef: 218 424 200
Fax: 218 424 310
CDSSLisboa@seg-social.pt

CDSS Santarém

Telef: 243 330 432
Fax: 243 330 493
CDSSSantarem@seg-social.pt

CDSS Setúbal

Telef: 265 530 300
Fax: 265 228 018
CDSSSetubal@seg-social.pt

ALENTEJO

CDSS Évora

Telef: 266 760 300; 266 760 334
Fax: 266 700 767
CDSSEvora@seg-social.pt

CDSS Beja

Telef: 284 312 700
Fax: 284 329 618
CDSSBeja@seg-social.pt

CDSS Portalegre

Telef: 245 339 813
CDSSPortalegre@seg-social.pt

ALGARVE

CDSS Faro

Telef: 289 891 400 | Fax: 289 891 379
CDSSFaro@seg-social.pt

AÇORES

Direcção Regional da Educação - Terceira

295 401 100 / Fax 295 401 179

Secretaria Regional de Educação e Formação

Paços da Junta Geral - Carreira dos Cavalos
9700 -167 Angra do Heroísmo
Telefone: 295 401 170
Fax: 205 401 179
<http://srec.azores.gov.pt>

Direcção Regional da Educação dos Açores

Paços da Junta Geral - Carreira dos Cavalos
9700 -167 Angra do Heroísmo
Telefone: 295 401 151 Fax: 295 401 182

Inspecção Regional da Educação

Rua de Baixo de São Pedro, nº 46
9700-025 Angra do Heroísmo
Telefone: 205 217 760 Fax: 295 217 761

MADEIRA

Secretaria Regional da Educação

291 202 600 / Fax 291 202 609

Dir. Reg. Educação Especial

291 705 860 / Fax 291 705 870

Dir. Reg. Administrativa Educativa

291 200 900 / Fax 291 226 860

Dir. Reg. Emp. e Form. Profissional

291 701 090

Dir. Reg. Educação

291 708 420 / Fax 291 708 437



Ficha de Sindicalização

ficha de sindicalização

(De acordo com os Estatutos de cada Sindicato)

Federação Nacional dos Professores



Nome

Data de nascimento B. Identidade

Emitido Arquivo

Morada

Localidade Concelho Código Postal

Tel. Telm.

E-mail

Hab. Académicas Anos de Serviço Índice Salarial

Sector de Ensino Pré-Escolar 3º CEB Particular e Cooperativo Outro. Qual _____

1º CEB Secundário IPSS e Misericórdias _____

2º CEB Ed. Especial AEC

Estabelecimento(s) onde lecciona

Distrito Concelho

A preencher pelos serviços do Sindicato

Registo de entrada nº Visto _____ Número de Sócio

Data de entrada Destinado a: _____

À Direção do Agrupamento/Escola

Número de Sócio
(a preencher pelos serviços)

Nome

Entidade que processa o vencimento

N.º de Contribuinte Distrito

Autorizo a debitar a quotização sindical de ____ % do meu vencimento íliquido, para o Sindicato dos Professores _____, a ser pago:

Através de desconto no vencimento Outra forma de pagamento _____

NIB

Data de Entrada Assinatura _____

Ficha Técnica

Coordenação e Organização de Textos

Secretariado Nacional da FENPROF
Frente de Trabalho dos Professores Contratados e Desempregados

Projecto Gráfico

Tiago Madeira/SPRC – DIC

Fotografia

Arquivo FENPROF

Impressão

Nocamil

Edição

Federação Nacional dos Professores – FENPROF (2010)

Tiragem

16.000