

CONCURSOS 2016

GUIA



DE SOBREVIVÊNCIA

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



SPGL SINDICATO DOS PROFESSORES DA GRANDE LISBOA

EM LUTA CONTRA A PRECARIIDADE E O DESEMPREGO

SUMÁRIO

I - Enquadramento reivindicativo

- A precariedade do(a) Professor(a) e Educador(a) Contratado(a) e Desempregado(a) não é uma inevitabilidade!
- Dez propostas da FENPROF para um combate à precariedade
- A precariedade em números:
A evidência dos números comprova o aumento crescente da contratação precária

II - Concursos

- Concursos 2016 – Sumário
- Natureza e objetivos dos concursos em 2016
- Organização esquemática dos concursos – Visão global
- Concursos Externo e de contratação 2016
- Percurso dos concursos para contratação
- Manifestação de preferências

Concursos de contratação – Regras Gerais:

- Contratação Inicial
- Reserva de Recrutamento
- Contratação de Escola

Nota informativa complementar aos concursos

Procedimentos e Contratos:

- Vagas a concurso
- Contrato a termo resolutivo
- Deveres de aceitação e apresentação
- Retribuição
- Período experimental e denúncia
- Renovação de contrato

III - Subsídio de desemprego: Um direito conquistado pela luta

- Condições de acesso, procedimentos e prestações

IV - Tu também és o Sindicato

I

Enquadramento
Reivindicativo

A Precariedade do(a) Professor e Educador(a) Contratado(a) e Desempregado(a) não é uma inevitabilidade!

Nos últimos anos os concursos transformaram-se num ritual que anuncia mais precariedade, e tornaram-se mais 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.

Este **GUIA DE SOBREVIVÊNCIA: Concursos 2016** apresenta-se como um documento de apoio com informações que podem ser importantes, mas não cumprirá a sua função se não conseguir também ser mais um fator 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.

Um combate à precariedade!

Atualmente Portugal tem mais de 53.000 docentes precários, e em inúmeros casos assiste-se a flagrantes situações de ilegalidade. Estamos perante o retrato de um sistema em que deixou de haver investimento e que vive da instabilidade e desvalorização de profissionais qualificados. Este é um problema grave que afeta docentes, escolas e a qualidade do ensino, para o qual urge um combate decidido.

A precariedade laboral na área da educação dificulta a organização e o normal funcionamento das escolas e tem implicações negativas no desenvolvimento do processo ensino-aprendizagem. Há muito envolvida no combate à precariedade e na luta pela estabilização do corpo docente das escolas, a FENPROF viu com satisfação a inscrição daquela prioridade no programa do governo, não tendo sido alheio a esse facto a posição assumida pelos partidos que lhe dão apoio parlamentar, como se confirmou pelas posições conjuntas que divulgaram.

Continuamos a combater a situação de precariedade de 16.273 docentes contratados pelo ME e escolas públicas para 2015/2016.

No início de janeiro de 2016, o número de professores e educadores contratados nas escolas públicas, do pré-escolar ao secundário, era de 16.273. Em igual momento do ano passado o número de contratados era de 14.355.

Daí para cá, apenas se verificaram algumas substituições e colocações no âmbito da contratação direta pelas escolas, tendo, pois, reduzido significado. A discriminação deste número global é a seguinte: No caso das colocações anuais, para satisfação de necessidades permanentes, foram contratados 6.642 docentes; Relativamente às colocações temporárias, encontramos 5.285 contratações; No que se refere às Bolsas de contratação de escola (BCE) e Contratação de escola (CE) foram identificadas 4.346 contratações.

Segundo a DGEEC (Direção Geral de Estatística em Educação e Ciência), o **número de docentes nestas escolas públicas é de 120.784** (Pré-Escolar – 9.006; 1.º Ciclo – 25.201; 2.º Ciclo – 21.503; 3.º Ciclo e Secundário – 65.074).

Face a estes números, a **taxa de precariedade docente nas escolas públicas, da educação pré-escolar e ensinos básico e secundário, é de 13,47%!**

A precariedade é o resultado de políticas aprofundadas por vários governos, e 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 fim das Bolsas de Contratação de Escola

Com a publicação do [Decreto-Lei 9/2016, de 7 de março](#), que estabelece o **fim das Bolsas de Contratação de Escola, passou a prevalecer a graduação profissional na ordenação dos candidatos**, facilitando o processo de colocações. Desta forma acaba um foco de discricionariedade nos concursos de professores, contra o qual a FENPROF sempre se bateu, no que foi acompanhada, de forma esmagadora, pelos docentes.

Exigência da revisão da designada “norma-travão”

A FENROF e os seus sindicatos alertam para a **necessidade de se proceder à alteração da forma como é aplicada a denominada “norma travão”,** de forma a transpor-se para o quadro legislativo nacional a Diretiva 1999/70/CE, de 28 de junho, aplicando-a aos docentes contratados. **A aplicação de norma travão deixa centenas de docentes fora do processo de vinculação.**

Esta situação gravosa para os docentes e as escolas manifestou-se na abertura em 2016 de apenas 100 vagas em quadro de zona pedagógica, para ingresso na carreira dos docentes que, por força da aplicação da norma travão que incorretamente regula a aplicação da diretiva comunitária 1999/70/CE aos docentes do ensino não superior público, se encontrem no quinto ano sucessivo de contrato anual em horário completo, prestado no mesmo grupo de recrutamento. Um número tão reduzido de vagas não só não satisfaz as necessidades permanentes das escolas, como agrava a já enorme instabilidade profissional de muitos docentes não abrangidos por este concurso.

A FENPROF considera que o mecanismo que prevê a abertura automática destas vagas é profundamente injusto, pois deixa de fora muitos docentes que possuem 10, 15, 20 ou mais anos de serviço, mas que, por fatores que lhes são alheios, não tiveram um contrato de trabalho num dos últimos 5 anos ou até porque, tendo esses contratos anuais sucessivos, eles não foram sempre no mesmo grupo de recrutamento.

Esta norma cria outra injustiça ao impedir que os docentes dos quadros concorram anualmente a vagas que permitiriam a sua aproximação aos locais em que residem. Daí que a FENPROF defenda que, se existe um concurso externo anual para ingresso em quadro, para evitar esta injustiça, se realize, também, anualmente, o concurso interno, abrangendo, dessa forma, os docentes dos quadros. Esta posição da FENPROF foi assumida desde sempre junto do anterior governo e foi transmitida ao ministro Tiago Brandão Rodrigues quando com ele reuniu em dezembro.

Defendendo um processo de vinculação que valorize a experiência e a graduação profissionais, que cumpra, efetivamente, com o que se encontra consagrado na referida diretiva e já é aplicado no setor privado, a FENPROF defenderá, no processo de revisão da legislação de concursos, a substituição da norma e a adoção de um modelo justo que sirva profissionalmente os docentes e respeite os interesses efetivos das escolas, dos alunos e do sistema educativo.

A FENPROF relembra, ainda, que a aplicação da diretiva não se verifica para algumas situações. É o caso dos docentes do ensino artístico especializado, do ensino superior e das atividades de enriquecimento curricular. Para estes, a FENPROF exige a adoção de medidas legislativas, de forma a que venham também a ser abrangidos por uma norma de vinculação.

Suspensão imediata do mecanismo de renovação

A FENPROF também não defende o mecanismo de renovação de contrato. Não por ser contra a continuidade do trabalho do professor na mesma escola e a criação de condições de estabilidade para escolas e docentes, mas por entender que essas são condições que se alcançam através da abertura de lugares nos quadros das escolas / agrupamentos ajustados às suas reais necessidades. No âmbito de um procedimento que visa dar resposta a necessidades residuais e transitórias não se justifica qualquer mecanismo deste tipo.

Contudo, deixando essa discussão para processo posterior de revisão mais profunda do regime de concursos, a FENPROF considera que, face às alterações que agora se pretende introduzir, **é absolutamente necessário partir de um “ponto zero” no que concerne à renovação dos contratos.** É que, juntando dois mecanismos distintos de colocação (concurso nacional e BCE) e passando a ordenação dos candidatos a obedecer à graduação profissional dos docentes, a manutenção das renovações, no próximo ano, iria gerar graves distorções e injustiças, na medida em que se traduzirão no prolongamento de lógicas de colocação que se revogam com as alterações que se preveem.

A exigência que a FENPROF coloca é a de ser desenvolvido um combate efetivo à precariedade, devendo as negociações nesse sentido iniciarem-se o mais urgentemente possível, apresentando-se as seguintes:

10 PROPOSTAS DA FENPROF PARA UM COMBATE À PRECARIIDADE

1) Promoção de uma auditoria de âmbito nacional que envolva, numa ampla ação inspetiva, a participação articulada da IGEC e ACT, de forma a apurar com rigor a dimensão da precariedade e a detetar situações ilegais;

2) Garantia de ingresso em quadro (isto é, conversão do contrato de trabalho a termo em contrato de trabalho por tempo indeterminado) a todos os docentes contratados a termo, logo que completem os três anos de contrato. Dessa forma aplicar-se-á, aos do setor privado, o que estabelece o código de trabalho e, aos do setor público, norma nos mesmos termos, como deve decorrer da transposição da diretiva comunitária 1999/70/CE, de 28 de junho;

3) De acordo com o que se refere no ponto anterior, revisão da designada “norma-travão” criada pela anterior equipa ministerial e que deixou de fora da vinculação mais de 9.000 docentes com 10 ou mais anos de serviço. Esta alteração deverá ocorrer já este ano e no âmbito de uma revisão global da atual legislação de concursos;

4) Eliminação dos falsos “recibos verdes” que, na Educação e Formação, são recurso adotado, de forma abusiva, por entidades empregadoras públicas e privadas. O recurso a recibos verdes deverá corresponder, exclusivamente, a situações de prestação de serviço não permanente, o que não é o caso da contratação para: lecionar em programas anuais ou plurianuais de formação do IEF; exercer atividade nas AEC, seja qual for a entidade promotora; exercer atividade, na maior parte dos casos, em escolas profissionais ou de ensino artístico especializado;

5) Suspensão imediata do mecanismo de renovação no concurso para contratação que se realiza no presente ano letivo e se destinam à colocação no próximo. Tal permitirá uma colocação justa de todos os docentes, a partir da lista nacional de candidatura em que os docentes são ordenados de acordo com a sua graduação profissional;

6) Transposição da Diretiva 1999/70/CE, de 28 de junho, para os subsetores do ensino público em que a mesma ainda não se aplica, como são exemplo o Ensino Superior (tendo sido aprovada, recentemente na AR, resolução que o recomenda), o Ensino Artístico (docentes dos conservatórios) ou o Ensino Português no Estrangeiro;

7) Regularização da situação salarial ilegal que vivem os professores que ingressaram nos quadros desde 2013, através de concursos externos realizados e que, independentemente do seu tempo de serviço, foram integrados no 1.º escalão da carreira docente, continuando com o salário que auferiam antes de ingressarem nos quadros;

8) Aprovação de um Contrato Coletivo de Trabalho (CCT) para o Ensino Superior Privado e reabertura das negociações com vista à aprovação de um novo CCT para o Ensino Particular e Cooperativo (estabelecimentos que não são de ensino superior).

9) Até à indispensável alteração de modelo de financiamento, criação de um mecanismo interno, do Estado Português, que garanta o pagamento mensal em dia fixo, dos salários de docentes de escolas cujo financiamento depende de programas comunitários, designadamente do POCH;

10) Início de negociações com as entidades empregadoras públicas e privadas, ainda no presente ano letivo, na sequência das propostas que se apresentam. Deverão ser estabelecidos calendários negociais que garantam, até final do ano, a resolução dos problemas identificados.

*Este é o contributo da FENPROF e dos seus sindicatos, nesta fase, para que se realize o compromisso assumido politicamente de dar **combate decidido à precariedade**, neste caso, a que atinge, de forma extensa e prolongada, os professores e educadores portugueses. Um combate que figurará nas prioridades reivindicativas da FENPROF e dos seus sindicatos e nos objetivos da ação e da luta que desenvolve.*

A DIREÇÃO DO SPGL



• A Precariedade em números

A evidência dos números comprova o aumento crescente da contratação precária

A instabilidade que afeta os professores também prejudica, 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.

Vejamos a situação da contratação para o ano letivo 2015/2016:

- **Portugal tem mais de 53.000 docentes precários.**

Este é um problema grave que afeta docentes, escolas e qualidade do ensino, para o qual urge um combate decidido.

- Em janeiro de 2016, o número de professores e educadores contratados nas escolas públicas, do pré-escolar ao secundário, era de **16.273**.
- Em igual momento do ano passado o número de contratados era de 14.355.
- A discriminação desse número global é a seguinte:
 - No caso das colocações anuais, para satisfação de necessidades permanentes, foram contratados **6.642 docentes**;
- Relativamente às colocações temporárias, encontramos **5.285 contratações**;
- No que se refere às Bolsas de contratação de escola (BCE) e Contratação de escola (CE) foram identificadas **4.346** contratações.
- **O número de docentes nestas escolas públicas é de 120.784:**
(Pré-Escolar – **9.006**; 1.º Ciclo – **25.201**; 2.º Ciclo – **21.503**; 3.º Ciclo e Secundário – **65.074**).
- **A taxa de precariedade docente nas escolas públicas, da educação pré-escolar e ensinos básico e secundário, é de 13,47%!**
- Também nas **Regiões Autónomas da Madeira (RAM) e dos Açores (RAA)** há muitos docentes em situação de precariedade, atingindo o número de 1.180. No caso da **RAM são 380** (até 16 de março, p.p.). O número é muito superior na **RAA atingindo os 800**, sendo aqui que, por circunstâncias várias, se verifica a taxa mais elevada de precariedade, tendo em consideração continente e regiões autónomas, que é de cerca de 17%.

Esta situação decorre de opções políticas favoráveis à perpetuação e alargamento da precariedade laboral e de medidas que foram tomadas em nome de uma alegada racionalização de recursos, mas que, na verdade, se destinavam, apenas, a reduzir pessoal que era necessário às escolas. Simulando preocupação com o problema e pressionado por uma diretiva comunitária nunca transposta, o governo PSD/CDS aprovou a designada “norma-travão” da contratação que, além de não resolver os abusos no recurso à contratação a termo, gera tremendas injustiças. A aplicação dessa norma, este ano, resultou numa residual abertura de cem (100) vagas para vinculação de docentes contratados, isto num universo em que existem mais de 9.000 que já têm 10 ou mais anos de serviço e em que são mais de 300 os que já lecionam há mais 20 anos!

- **Na Contratação para o exercício de funções no Ensino Português no Estrangeiro (EPE) encontramos 250 docentes em precariedade.** A taxa de precariedade é elevada. Dos cerca de 320 docentes do EPE, 250 estão em situação de contrato a termo, o que corresponde a uma **taxa de 78,1%**. Acresce que estes docentes, apesar de serem colocados pelo Estado Português na sequência de concursos abertos por entidade nacional, no caso o Instituto Camões, não se encontram abrangidos por qualquer norma que permita a sua vinculação.
- **Relativamente ao Ensino Superior Público o número de docentes contratados ascende a 7.160.** Segundo dados que têm sido tornados públicos, a taxa de precariedade no ensino superior é superior a 30% no universitário e mais de 50% no politécnico. No universitário e politécnico existem, respetivamente, cerca de 3.520 e 3.640 precários.
- **No Ensino Superior Privado estão identificados 3.450 docentes em precariedade.**
- Ainda de acordo com os dados disponíveis na DGEEC, há **5.178 docentes no ensino superior privado** (3.460 no universitário e 1.718 no politécnico). É público que, neste subsetor, acima de 2/3 dos docentes encontram-se em regime de prestação de serviços (recibos verdes). Sem termos em conta o número de contratos a termo e apenas considerando os “recibos verdes”, o número de **docentes em situação de precariedade será, pelo menos, de 3.450**, o que corresponde a uma taxa de precariedade de 66%.
- **No que concerne ao Ensino Particular e Cooperativo (Colégios e IPSS), deparamos com 4.870 docentes em situação precária.** Neste subsetor, a taxa de precariedade de 25 % é mais elevada que no público, resultando, em muitos casos, no afastamento de professores quando reúnem condições para ingressar nos quadros.
- **Na contratação para programas de formação do IEFP**, concurso aberto em 2016, foram identificados 869 docentes em precariedade. Já no início do presente ano de 2016, teve lugar um concurso com 869 vagas para trabalho por um ano, mas podendo prolongar-se até 3 anos (para lecionar, sobretudo, Português, Matemática e Inglês). O regime de contratação será, em todos os casos, a prestação de serviço (recibos verdes), a remuneração é de 14,40 euros à hora (valor inferior ao da contratação no ME) e os horários letivos poderão atingir 30 horas semanais, muito acima das 22 estabelecidas para o exercício da docência em escolas públicas). Para a FENPROF, esta é uma situação de recurso a falsos recibos verdes por parte do Estado Português. Para a FENPROF, este regime de trabalho é ilegal, na medida em que o concurso foi aberto ao abrigo do n.º 1 do artigo 6.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas que só excecionalmente admite o recurso a recibos verdes. Neste caso, aplicam-se a todos, o que significa uma taxa de precariedade de 100%.
- **Nas escolas profissionais há 7.952 docentes**, dos quais 6.609 no setor privado. Aqui abundam, também, os falsos recibos verdes, com muitos professores a serem contratados desta forma, prestando serviço que corresponde a necessidades permanentes das escolas, o que significa que deveriam usufruírem de contratos por tempo indeterminado. Nas escolas profissionais privadas, mais de 2/3 dos docentes estão em situação de precariedade, o que significa, aplicando a taxa de 66%, 4.406 precários.
- **Estão 2.700 os docentes em situação precária nas Escolas particulares e cooperativas de Ensino Artístico Especializado (EAE).** São um pouco mais de 120 escolas particulares e cooperativas destas áreas de ensino, em que 4.000 docentes desenvolvem a sua atividade profissional. Também aqui, muitos destes professores são pagos a “recibo verde”, sendo

frequente encontrar casos em que o salário é pago apenas durante 10 meses por ano e em que os docentes se veem dispensados no final de junho e, novamente, contratados em 1 de setembro seguinte. Tem sido visível a contestação devida aos atrasos no pagamento de salários.

- **São mais de 12.000 os professores a desempenhar funções nas AEC.** O número exato não é conhecido, dada a desregulação quase completa da situação, em que as entidades promotoras são públicas e privadas. Mas entre contratação por câmaras municipais, empresas privadas de fim lucrativo e IPSS, em todo o país, são mais de 12.000 os docentes contratados para esta atividade, embora na qualidade de “técnicos”. Nos últimos anos, muitas escolas passaram a ser também promotoras, o que fez baixar um número que chegou a atingir os 17.000 e em que a taxa de precariedade é muito próxima de 100%.
- Por norma, é desrespeitada a legislação laboral no que respeita aos vínculos estabelecidos com as entidades promotoras das AEC. Os salários também variam, os horários de trabalho são por conveniência do empregador, as deslocações entre escolas são pagas pelos próprios e os atrasos no pagamento dos salários são dura realidade para muitos. Nas AEC, quase todos são precários, porque não há quadro; haverá raras exceções de profissionais integrados por autarquias.
- **Atualmente Portugal tem mais de 53.000 docentes precários, e em inúmeros casos assiste-se a flagrantes situações de ilegalidade.** Estamos perante o retrato de um sistema em que deixou de haver investimento e que vive da instabilidade e desvalorização de profissionais qualificados. Este é um problema grave que afeta docentes, escolas e qualidade do ensino, para o qual urge um combate decidido.
- A precariedade laboral na área da educação dificulta a organização e o normal funcionamento das escolas e tem implicações negativas no desenvolvimento do processo ensino-aprendizagem. Há muito envolvida no combate à precariedade e na luta pela estabilização do corpo docente das escolas, a FENPROF viu com satisfação a inscrição daquela prioridade no programa do governo, não tendo sido alheio a esse facto a posição assumida pelos partidos que lhe dão apoio parlamentar, como se confirmou pelas posições conjuntas que divulgaram.

SÍNTESE FINAL:

DOCENTES EM PRECARIIDADE: MAIS DE 53.158!

- É a este número que se chega, somando os níveis de precariedade, considerados sempre por defeito, em cada subsector. Na verdade, dadas todas as situações que não são possíveis de contabilizar, o número final deverá ultrapassar os 55.000.
- Parte significativa destes docentes encontram-se em **flagrante situação ilegal**, como no caso dos falsos recibos verdes, e, à instabilidade do seu vínculo laboral, acrescem dificuldades como salários em atraso. Se a precariedade não é um problema novo – antes opção política, reiterada, mantida e aprofundada por sucessivos governos –, ele agravou-se muito nos últimos quatro anos, cabendo grande quota de responsabilidade pelo ponto a que se chegou ao governo da coligação PSD/CDS.
- A questão é que o problema existe e é social, política e legalmente inaceitável; a novidade é que o governo elegeu o combate à precariedade como prioridade da sua ação; a exigência que a FENPROF coloca é a de ser desenvolvido um combate efetivo à precariedade, devendo as negociações nesse sentido iniciarem-se o mais urgentemente possível.

II

Concursos

CONCURSOS - 2016

Sumário

Nos termos do determinado no Decreto – Lei n.º 132/2012, de 27 de junho, na redação que lhe foi conferida pelo Decreto-Lei n.º 83-A/2014, de 23 de maio, retificado pela Declaração de Retificação n.º 36/2014, de 22 de julho e com as alterações introduzidas pelo Decreto - Lei n.º 9/2016, de 7 de março.

CONCURSO EXTERNO

Destinado a educadores de infância e a professores dos ensinos básico e secundário, com vista ao preenchimento de vagas existentes nos quadros de zona pedagógica do Ministério de Educação.

CONCURSOS DE CONTRATAÇÃO

Para efeitos de preenchimento dos horários que surjam em resultado da variação de necessidades temporárias, estruturadas em horários completos ou incompletos, são abertos anualmente os seguintes Concursos:

- **CONTRATAÇÃO INICIAL**
- **RESERVA DE RECRUTAMENTO**

-
- **CONTRATAÇÃO DE ESCOLA**

O concurso de contratação de escola serve para suprir as necessidades temporárias de serviço docente e de formação em áreas técnicas específicas e que são asseguradas com pessoal docente ou pessoal técnico especializado. Essas necessidades podem ser asseguradas pelos AE/ENA mediante contratos a termo resolutivo estabelecidos com os docentes ou técnicos especializados.

NATUREZA E OBJETIVOS DOS CONCURSOS EM 2016

A seleção e o recrutamento do pessoal docente pode revestir a natureza de:

CONCURSO EXTERNO

Periodicidade anual

Visa a satisfação das necessidades permanentes

Visa o recrutamento de candidatos que, preenchendo os requisitos previstos no artigo 22º do ECD, pretendam ingressar na carreira através do preenchimento de vagas nos Quadros de Zona Pedagógica.

Reúnem as condições para serem opositores ao concurso externo na **1ª prioridade** e, assim, ingressarem na carreira como QZP, os docentes com contratos a termo resolutivo sucessivos, em horário anual e completo, no mesmo grupo de recrutamento, com pelo menos 5 anos de contrato ou na 4ª renovação (**Norma Travão**).

CONCURSOS CONTRATAÇÃO

Periodicidade anual

Visam a satisfação das necessidades temporárias

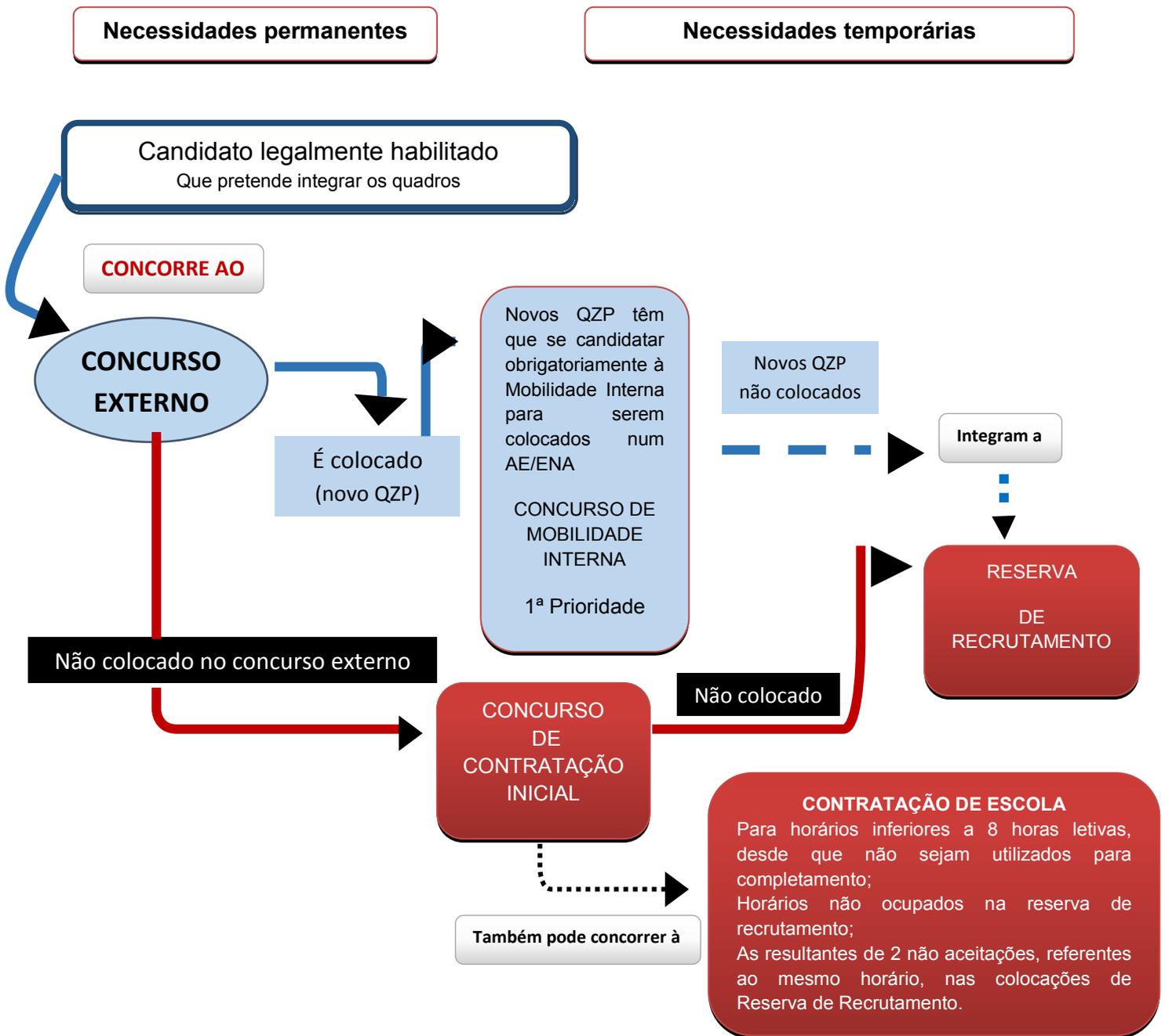
Visam suprir necessidades que não sejam satisfeitas pelo concurso interno e externo ou que ocorram no intervalo da sua abertura.

A satisfação das necessidades é assegurada pela colocação de docentes de carreira candidatos à mobilidade interna e pela contratação a termo resolutivo.

- **CONTRATAÇÃO INICIAL**
- **RESERVA DE RECRUTAMENTO**
- **CONTRATAÇÃO DE ESCOLA**

Celebra-se contrato de trabalho a termo resolutivo, que tem como limite máximo o termo do ano escolar.

Organização esquemática dos concursos - Visão global



Informação adicional:

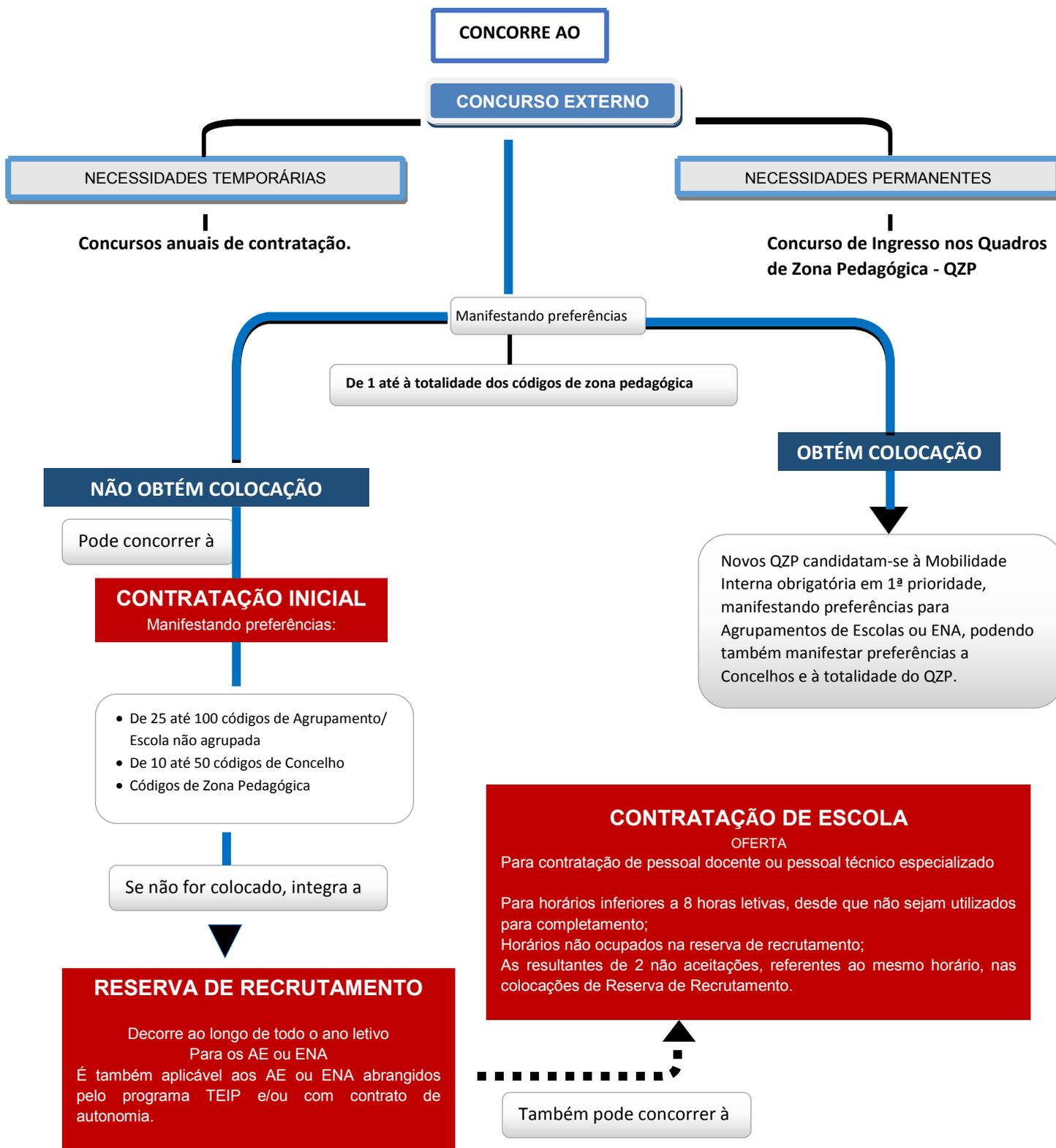


Concursos Externo e de Contratação - 2016

(ano em que não há abertura do concurso interno)

Candidato legalmente habilitado

(Candidato que possui habilitação profissional legalmente exigida para a docência no nível de ensino e grupo de recrutamento a que se candidata e que pretenda ingressar na carreira.) Artigo 22º do ECD

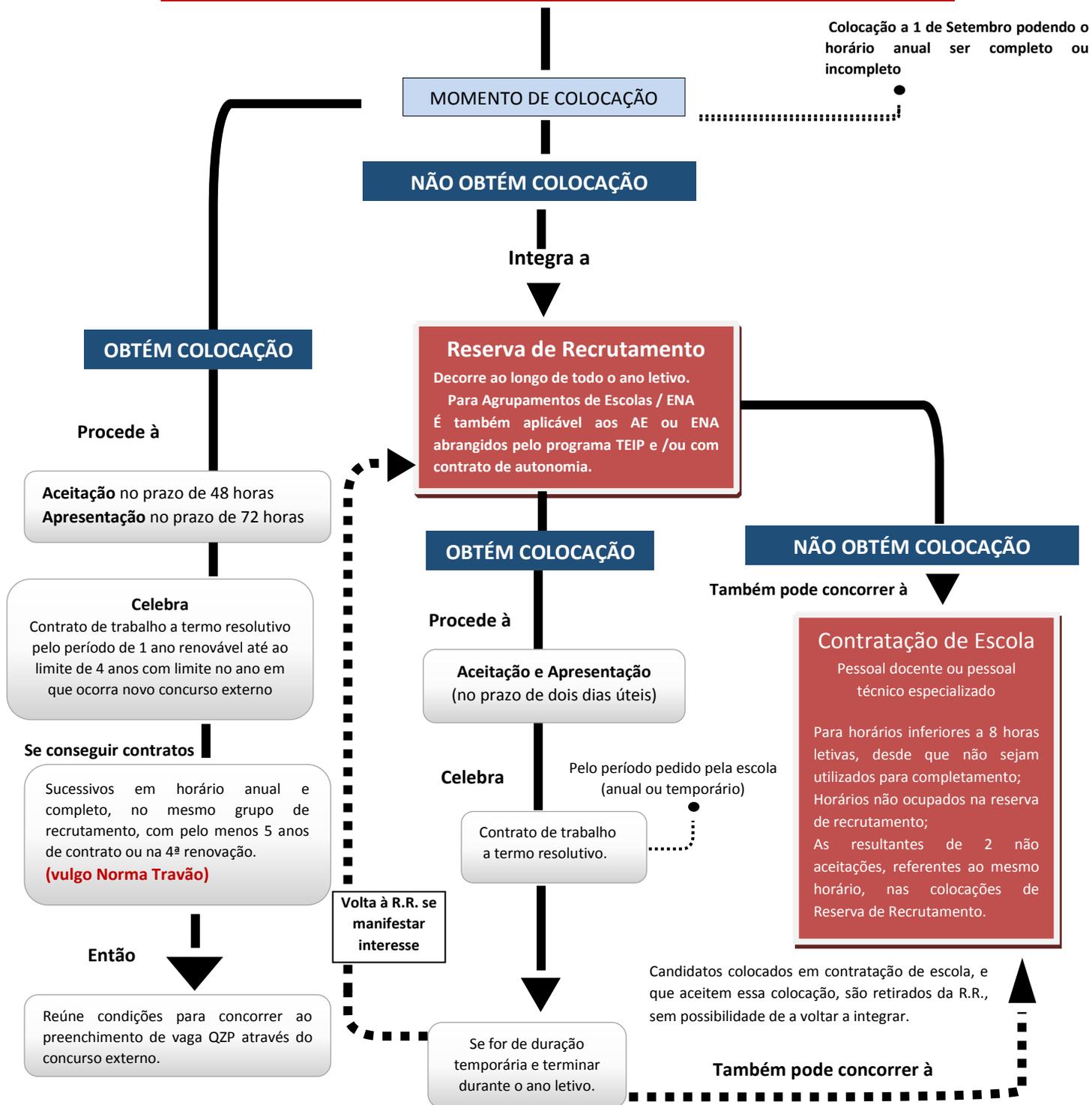


Percursos dos Concursos para contratação

Para o candidato que não obteve colocação no concurso externo

Contratação Inicial

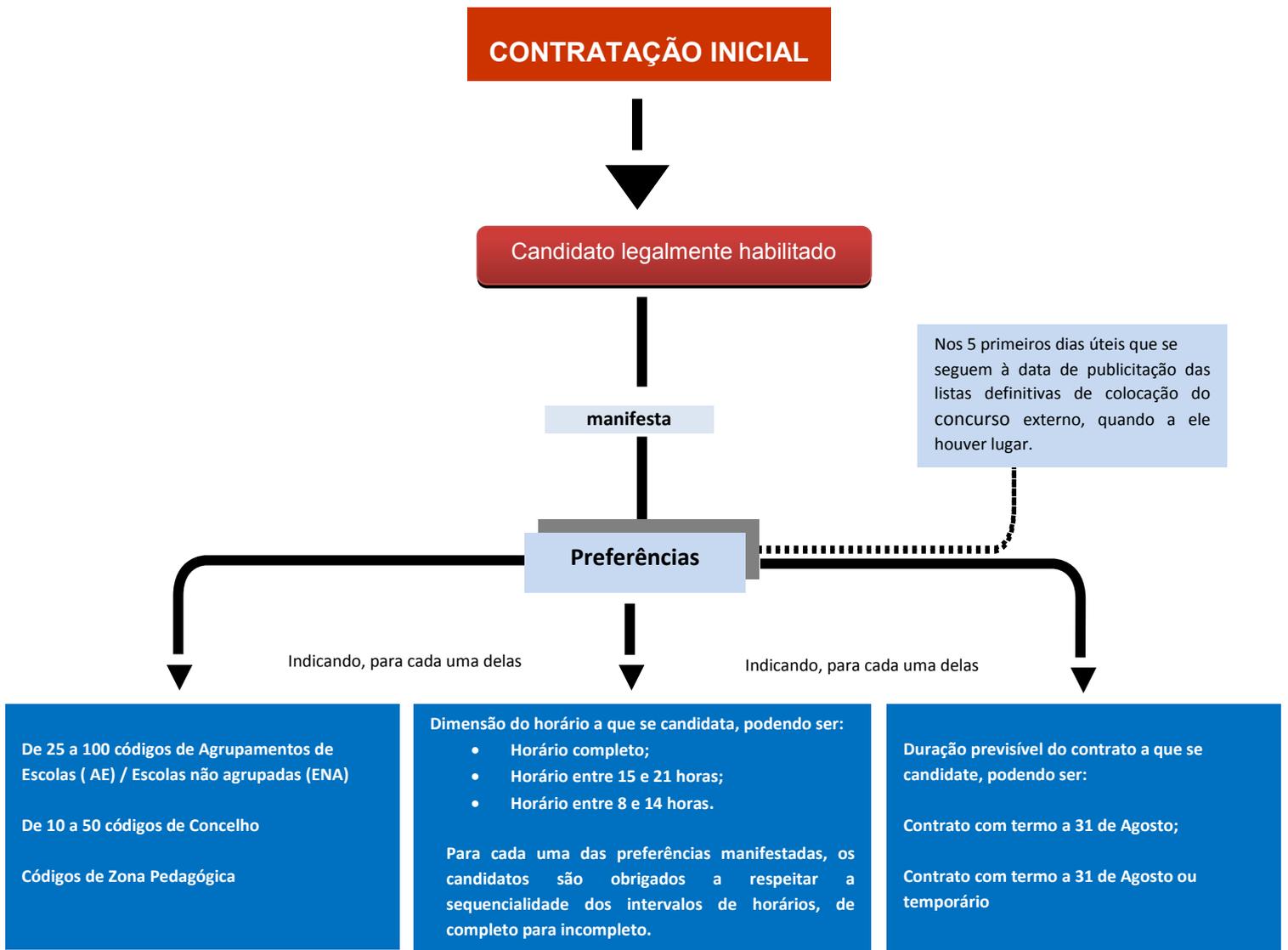
Para satisfação de necessidades temporárias de serviço docente não satisfeitas por docentes de carreira



Norma Travão – A FENPROF exige a revisão da designada “norma-travão” criada pela anterior equipa ministerial e que deixou de fora da vinculação mais de 9.000 docentes com 10 ou mais anos de serviço. Lutamos pela **garantia de ingresso em quadro** a todos os docentes contratados a termo, logo que completem os três anos de contrato

Manifestação de preferências

Para preenchimento dos horários resultantes de necessidades temporárias
Para os candidatos que não conseguiram colocação em QZP pelo Concurso Externo



Concursos de contratação

Regras Gerais

CONTRATAÇÃO INICIAL

• É também aplicável aos agrupamentos de escolas ou escolas não agrupadas abrangidos pelo Programa Territórios Educativos de Intervenção Prioritária e/ou com contrato de autonomia.

Os candidatos opositores ao concurso de contratação inicial indicam no formulário da candidatura a intenção de renovar a colocação.

- As necessidades temporárias não satisfeitas por docentes de carreira são preenchidas por recrutamento de indivíduos detentores de habilitação profissional para a docência, mediante celebração de contrato a termo resolutivo.
- A DGAE abre o concurso pelo prazo de cinco dias úteis, após a data da publicação do aviso que publicita a lista definitiva de colocação do concurso externo, quando a este houver lugar.
- Os candidatos não colocados no concurso externo, que pretendam ser opositores ao concurso de contratação inicial, declaram essa intenção na candidatura manifestando as suas preferências, por ordem decrescente de prioridade, por códigos de agrupamento de escolas ou escolas não agrupadas, códigos de concelhos e códigos de zonas pedagógicas.
- Os candidatos que se apresentem ao concurso de contratação inicial formalizam a sua candidatura de acordo com o estabelecido no aviso de abertura do concurso que é apresentada através de formulário eletrónico, a disponibilizar pela DGAE.
- Os candidatos ao concurso externo que não obtiveram colocação mantêm a posição relativa de ordenação da lista dos candidatos não colocados naquele concurso.
- Os candidatos na situação de licença sem vencimento de longa duração podem ser opositores ao concurso externo e aos concursos de contratação.
- A ordenação dos candidatos é feita de acordo com as prioridades fixadas para o concurso externo, com a respetiva graduação nos termos do artigo 11º do Dec. Lei nº 83 – A/2014, e tendo em conta as preferências indicadas. A graduação é determinada pelo resultado da soma dos valores obtidos nos termos seguintes: A classificação profissional expressa na escala de 0 a 20; com o resultado da divisão por 365, com arredondamento às milésimas, da soma: o número de dias de serviço docente ou equiparado avaliado com a menção qualitativa mínima de Bom; com o número de dias de serviço docente ou equiparado prestado anteriormente à obtenção da qualificação profissional, ponderado pelo fator 0,5. Um valor atribuído aos docentes em regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo com avaliação de desempenho de Muito Bom ou Bom.
- Os verbetes, contendo a transcrição informática das preferências manifestadas, são disponibilizados aos candidatos por via eletrónica.
- Das listas de colocação, ordenação e exclusão, publicadas na página da Internet da DGAE, pode ser interposto recurso hierárquico, elaborado em formulário eletrónico, sem efeito suspensivo, a apresentar no prazo de 5 dias úteis.

RESERVA DE RECRUTAMENTO

A colocação de candidatos à contratação através da Reserva de Recrutamento realiza-se até ao final do ano letivo.

- É também aplicável aos agrupamentos de escolas ou escolas não agrupadas abrangidos pelo Programa Territórios Educativos de Intervenção Prioritária e/ou com contrato de autonomia.

Constituição de Reserva:

Candidatos que integram a R.R., com vista à satisfação de necessidades transitórias, em horários temporários surgidos após a contratação inicial:

- Indivíduos detentores de habilitação profissional para a docência, mediante celebração de contrato de trabalho a termo resolutivo.

A colocação de docentes de carreira a quem não é possível atribuir, pelo menos, seis horas de componente letiva, ou docentes dos quadros de AE ou ENA que pretendam exercer funções docentes noutra AE ou ENA, mantém-se até ao limite de quatro anos, se no AE ou ENA em que o docente foi colocado, até ao final do 1º período, subsistir componente letiva com a duração mínima de seis horas.

Procedimento:

- Os agrupamentos de escolas ou ENA acedem a uma aplicação informática disponibilizada pela DGAE, introduzindo o respetivo grupo de recrutamento, o número de horas do horário e a duração prevista da colocação.
- Os candidatos são selecionados respeitando uma ordenação de acordo com a graduação profissional e na seguinte sequência:
 - a) Candidatos não colocados no concurso externo no ano da sua realização;
 - b) Candidatos à contratação inicial.
- A seleção também passa pelo respeito pelas preferências manifestadas nos termos do que está regulamentado.
- Os candidatos são informados da sua colocação através da publicitação de listas na página da Internet da DGAE.
- A aceitação da colocação pelo candidato faz-se por via de aplicação informática até 48 horas, correspondentes aos dois primeiros dias úteis após a publicitação da colocação.
- A apresentação no Agrupamento de Escolas ou ENA é efetuada no prazo de 48 horas, correspondentes aos dois primeiros dias úteis após a respetiva colocação.
- Na ausência de aceitação ou apresentação considera-se a colocação sem efeito. Da colocação pode ser interposto recurso hierárquico, elaborado em formulário eletrónico, sem efeito suspensivo, a apresentar no prazo de 5 dias úteis.
- **No caso de caducidade do contrato antes do final do ano letivo, o regresso dos docentes contratados à R.R. fica sujeito à indicação por parte do AE ou ENA do fim da colocação e à manifestação de interesse dos candidatos em voltarem a ser contratados.**

CONTRATAÇÃO DE ESCOLA

Para assegurar necessidades temporárias dos AE e ENA:

- Horários não ocupados em Reserva de Recrutamento.
- Resultantes de 2 não aceitações referentes ao mesmo horário nas colocações de R.R.
- Horários inferiores a 8 horas letivas, desde que não sejam usados para completamento.

Objeto:

- A contratação surge para dar resposta a necessidades temporárias de **serviço docente** e de formação em **áreas técnicas específicas**.
- Asseguradas por Agrupamentos de Escolas (AE) e Escolas não Agrupadas (ENA) mediante celebração de contratos a termo resolutivo com pessoal docente ou pessoal técnico especializado.
- Consideram-se ainda necessidades temporárias as necessidades de serviço a prestar por formadores ou técnicos especializados, nas áreas de natureza profissional, tecnológica, vocacional ou artística dos ensinos básico e secundário.
- O presente procedimento é aplicável às escolas portuguesas no estrangeiro.
- **Os candidatos à Contratação de Escola, quando colocados, são retirados da Reserva de Recrutamento.**

Abertura do procedimento e critérios de seleção:

- O concurso de contratação de escola realiza-se através de uma aplicação informática disponibilizada para o efeito pela DGAE.
- O procedimento de seleção é aberto pelo órgão de direção do agrupamento de escola ou escola não agrupada, pelo prazo de 3 dias úteis.
- A oferta de contratação de escola é também divulgada na página da Internet do respetivo Agrupamento de Escolas (AE) ou Escola não Agrupada (ENA).

• **CrITÉRIOS OBJETIVOS DE SELEÇÃO** a seguir obrigatoriamente, para os grupos de recrutamento previstos no Decreto-Lei n.º 27/2006, de 10 de fevereiro e no Decreto-Lei n.º 176/2014, de 12 de dezembro: A graduação dos docentes, nos termos do n.º 1 do artigo 11.º do Dec. 132/2012, é determinada pela classificação profissional e o número de dias de serviço docente avaliado com a menção qualitativa mínima de Bom; Para efeitos de desempate utiliza-se o previsto da seguinte forma: Em caso de igualdade na graduação, a ordenação dos candidatos respeita a seguinte ordem de preferências a) candidatos com classificação profissional mais elevada b) candidatos com maior tempo de serviço docente prestado após a profissionalização c) candidatos com maior tempo de serviço docente prestado antes da profissionalização d) candidatos com maior idade e) candidatos com o número de candidatura mais baixo.

Esgotada a possibilidade de colocação de docentes profissionalizados, pode a escola, a título excecional, selecionar docentes com habilitação própria, seguindo os critérios de seleção já enunciados anteriormente, substituindo a graduação profissional pela classificação académica, acrescida de 0,5 pontos por cada ano escolar completo, arredondada às milésimas.

- São **crITÉRIOS OBJETIVOS DE SELEÇÃO** para os técnicos especializados: a avaliação do portfólio, ponderação de 30%; entrevista de avaliação de competências (35%); número de anos de experiência profissional na área (35%).

• Terminado o procedimento de seleção, o órgão de direção aprova e publicita a lista final ordenada do concurso na página da Internet do respetivo Agrupamento de Escolas ou ENA e em local visível do AE ou ENA. A decisão é comunicada aos candidatos através da aplicação eletrónica da DGAE. • **A aceitação** da colocação pelo candidato efetua-se por via da aplicação eletrónica, até ao 1º dia útil seguinte ao da comunicação da colocação. • **A apresentação** é realizada no AE ou ENA até ao 2º dia útil seguinte ao da comunicação da colocação.

NOTA INFORMATIVA COMPLEMENTAR AOS CONCURSOS

Ano escolar de 2016-2017

Nos termos do determinado no Decreto-Lei n.º 132/2012, de 27 de junho, na redação que lhe foi conferida pelo Decreto-Lei n.º 83-A/2014, de 23 de maio, retificado pela Declaração de Retificação n.º 36/2014, de 22 de julho e com as alterações introduzidas pelo Decreto - Lei n.º 9/2016, de 7 de março, deu-se início no dia 17 de março de 2016 ao concurso externo e contratação inicial, destinados a Educadores de Infância e a Professores dos Ensinos Básico e Secundário, com vista a satisfação das necessidades permanentes dos quadros de zona pedagógica e das necessidades temporárias.

A colocação dos docentes de carreira no concurso de mobilidade interna no ano de 2015/2016 e 2016/2017 mantém-se até ao primeiro concurso interno que vier a ter lugar, desde que subsista componente letiva com duração mínima de seis horas, no agrupamento de escolas ou escola não agrupada onde estes tenham sido colocados, até ao final do primeiro período, em horário anual completo ou incompleto.

Opções de candidatura: Podem ser opositores ao concurso externo e/ou de contratação inicial candidatos do tipo “LSVLD” e candidatos do tipo “Externo”.

Os docentes que se encontrem na situação de licença sem vencimento de longa duração e que, nos termos do art.º 107.º do ECD, requereram o regresso ao lugar de origem, podem candidatar-se ao concurso externo e contratação inicial como “LSVLD”, no caso de terem sido informados da inexistência de vaga no lugar de origem.

Os docentes que se encontrem na situação de licença sem vencimento de longa duração e que, não requereram o regresso ao lugar de origem nos termos do art.º 107.º do ECD, podem ser candidatos ao concurso externo e contratação inicial com o tipo de candidato “Externo”.

Os candidatos do tipo “LSVLD” e “Externo” não colocados no Concurso Externo passarão a ser candidatos ao concurso de Contratação Inicial, desde que tenham declarado essa intenção no momento da candidatura.

A manifestação de preferências para a Contratação Inicial e Reserva de Recrutamento ocorrerá em momento posterior, a divulgar em tempo oportuno.

Grupo de recrutamento 120 – Inglês - ensino de inglês no 1.º ciclo do ensino básico

O Decreto–Lei n.º 176/2014, de 12 de dezembro, aditou ao Decreto-lei n.º 27/2006, de 10 de fevereiro, o grupo de recrutamento 120 – Inglês.

Podem ser candidatos à Contratação Inicial ao grupo de recrutamento 120 - **Inglês - ensino de inglês no 1.º ciclo do ensino básico** os candidatos que, nos termos do art.º 8 do Decreto – Lei n.º 176/2014, de 12 de dezembro e da Portaria n.º 260-A/2014, de 15 de dezembro, comprovem possuir a adequada qualificação profissional.

Procedimentos e Contratos

- A Direção-Geral da Administração Escolar (DGAE) disponibiliza uma aplicação informática para efeitos de candidatura para todos os procedimentos concursais, onde todos os interessados deverão formalizar a sua candidatura.
- A candidatura aos concursos é obrigatoriamente apresentada através de formulário eletrónico.
- A reclamação dos dados constantes nas listas provisórias e nos verbetes individuais dos candidatos ao Concurso Externo, Contratação Inicial e Reserva de Recrutamento, é apresentada exclusivamente através de formulário eletrónico, disponibilizado para o efeito.

VAGAS A CONCURSO:

Para efeitos de concurso externo, são consideradas:

- 1 - As vagas correspondentes à verificação do limite de contratos a termo resolutivo em horário anual e completo, no mesmo grupo de recrutamento que tenham atingido o limite de 5 anos ou 4 renovações (Norma Travão), que determina a abertura de vaga no QZP onde se situa o último agrupamento ou Escola não agrupada em que o docente lecionou.
- 2 – As vagas correspondentes às necessidades dos Quadros de Zona Pedagógica.
- 3 – As vagas não preenchidas pelo concurso interno quando este ocorrer.

(Artigo 23º e artigo 42º , nº 11)

Contrato a Termo Resolutivo

- Os contratos a termo resolutivo têm como duração mínima 30 dias e máxima, um ano escolar.
- Os contratos a termo resolutivo sucessivos celebrados com o MEC em horário anual e completo, no mesmo grupo de recrutamento, não podem exceder o limite de 5 anos ou 4 renovações.
- A renovação do contrato a termo resolutivo em horário anual e completo depende do preenchimento cumulativo dos seguintes requisitos:

- a) Inexistência de docentes de carreira no grupo de recrutamento a concurso e que tenham manifestado preferência por esse agrupamento de escolas ou escola não agrupada
- b) Manutenção do horário letivo anual e completo, apurado à data em que a necessidade é declarada
- c) Avaliação de desempenho com a classificação mínima de Bom.
- d) Concordância expressa das partes.

Nota:

Os contratos de trabalho a termo resolutivo a celebrar com o ME, no âmbito das colocações da reserva de recrutamento e contratação de escola, produzem efeitos no primeiro dia útil seguinte ao dia da aceitação.

Deveres de Aceitação e Apresentação:

- Os candidatos colocados na sequência do concurso interno, quando ocorre, ou externo devem aceitar a colocação na aplicação informática a disponibilizar pela Direção-Geral da Administração Escolar, no prazo de cinco dias úteis
- Os candidatos colocados na sequência dos restantes concursos devem aceitar a colocação na aplicação informática a disponibilizar pela Direção-Geral da Administração Escolar, no prazo de 48 horas, correspondentes aos dois primeiros dias úteis seguintes à publicitação da lista de colocação
- Os candidatos na sequência dos concursos de contratação devem aceitar a colocação na aplicação informática a disponibilizar pela DGAE, no prazo de 48 horas, correspondentes aos dois primeiros dias úteis seguintes à publicitação da lista de colocação.
- Os candidatos colocados nos concursos interno e externo devem apresentar-se no agrupamento de escolas ou escola não agrupada onde foram colocados no 1.º dia útil do mês de setembro.
- Os candidatos colocados nos restantes concursos devem apresentar -se no prazo de setenta e duas horas após a respetiva colocação, sem prejuízo do disposto no n.º 10 do artigo 37.º e no n.º 4 do artigo 40.º do Dec.- Lei nº 132/2012, de 27 junho.
- Nos casos em que a apresentação por motivo de férias, maternidade, doença ou outro motivo previsto na lei não puder ser presencial, deve o candidato colocado, no 1.º dia útil do mês de setembro, por si ou por interposta pessoa, comunicar o facto ao agrupamento de escolas ou escola não agrupada com apresentação, no prazo de cinco dias úteis, do respetivo documento comprovativo.
- O não cumprimento dos deveres de aceitação e apresentação é considerado, para todos os efeitos legais, como não aceitação da colocação e determina a:
 - a) Anulação da colocação obtida;
 - b) Instauração de processo disciplinar aos docentes de carreira com vista à demissão ou despedimento;
 - c) Impossibilidade de os docentes não integrados na carreira serem colocados em exercício de funções docentes nesse ano, através dos procedimentos concursais regulados no presente diploma.

Retribuição

- Os docentes contratados a termo resolutivo são remunerados pelo índice 167 da escala indiciária constante em anexo ao ECD, sendo a retribuição mensal respetiva calculada na proporção do período normal de trabalho semanal
- Aos técnicos especiais é aplicada a tabela seguinte, sendo a retribuição mensal respetiva calculada na proporção do período normal de trabalho semanal:

<i>Habilitação Académica</i>	<i>Formação Profissional</i>	<i>Índice</i>
Licenciado	CCAP	151
Licenciado	SCAP	126
Não Licenciado	CCAP	112
Não Licenciado	SCAP	89

Legenda:

CCAP - Com certificado de aptidão profissional

SCAP – Sem certificado de aptidão profissional

Período Experimental / Denúncia

- O período experimental é cumprido no primeiro contrato celebrado em cada ano escolar.
- Ao período experimental aplica-se o regime da lei geral destinado aos contratos de trabalho em funções públicas.
- Contrato com duração igual ou superior a 6 meses tem 30 dias para fazer a denúncia, e 15 dias para contratos inferiores a 6 meses.
- A denúncia do contrato pelo candidato no decurso do período experimental impede o seu regresso à reserva de recrutamento, bem como outra colocação no mesmo agrupamento de escolas ou ENA nesse ano escolar.
- A denúncia do contrato pelo candidato fora do período experimental impede a celebração de qualquer outro contrato ao abrigo do presente diploma no mesmo ano escolar.

Renovação de contrato

- No concurso destinado ao ano de 2016/2017, nos termos do n.º 3 do artigo 42.º do Decreto -Lei n.º 132/2012, de 27 de junho, haverá lugar à renovação do contrato a termo resolutivo em horário anual e completo se preenchidos, cumulativamente, os seguintes requisitos:

a) Inexistência de docentes de carreira no grupo de recrutamento a concurso e que tenham manifestado preferência por esse agrupamento de escolas ou escola não agrupada;

b) Manutenção do horário letivo anual e completo, apurado à data em que a necessidade é declarada;

c) Avaliação de desempenho com a classificação mínima de *Bom*;

d) Concordância expressa das partes.

A FENPROF e os seus sindicatos continuam a lutar pela suspensão imediata do mecanismo de renovação no concurso para contratação que se realiza no presente ano letivo e se destinam à colocação no próximo. Tal permitirá uma colocação justa de todos os docentes, a partir da lista nacional de candidatura em que os docentes são ordenados de acordo com a sua graduação profissional.

A leitura destas informações não dispensa a consulta da legislação em vigor e o recurso ao serviço de apoio a sócios na sede e delegações do SPGL.



III

Subsídio de Desemprego

Colega contratado(a) ou desempregado(a)

É importante não esquecer que o direito ao subsídio de desemprego foi conquistado no ano 2000. Os professores não usufruíam de qualquer proteção em situação de desemprego. Os professores não tinham qualquer proteção em situação de desemprego. O que permitiu alterar essa situação foi a persistência da FENPROF na exigência desse direito, tendo sido essa a força impulsionadora de uma luta persistente com grande participação dos professores e educadores, com destaque para os que tinham diretamente a ver com o problema: os/as colegas então contratados/as ou desempregados/as. Resultante de outros fatores, só nove anos depois é que esse direito passou a abranger os muitos docentes contratados do Ensino Superior.

São reprováveis 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.

O subsídio de desemprego é um direito que se constitui, designadamente, a partir das contribuições que os trabalhadores fazem. Lutou-se pelo acesso ao subsídio de desemprego por parte dos professores e educadores, mas continua a ser necessária e prioritária a luta pelo emprego.

Nos últimos anos, os governos que temos tido fizeram opções que, para além de agravarem a precariedade no trabalho docente, promoveram ativamente o desemprego e ignoraram graves problemas estruturais que as escolas e o país enfrentam.

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

• Condições de acesso, procedimentos e prestações

Subsídio de desemprego: O que é?

O subsídio de desemprego é uma prestação em dinheiro atribuída aos beneficiários desempregados para compensar a falta de remuneração motivada pela perda involuntária de emprego.

Como requerer

A 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 entrarem 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 RP5044/2013-DGSS. Consulta a Rede de Serviços de Emprego na página do Instituto de Emprego e Formação Profissional.

A entrega do requerimento depois do prazo de 90 dias, mas durante o período legal de concessão das prestações, determina a redução no respetivo período de concessão, pelo tempo correspondente ao atraso verificado.

Atenção: Os docentes que fiquem desempregados, aquando do pedido do Subsídio de Desemprego, devem inscrever-se no Serviço de Emprego mais próximo de si, fazendo-se acompanhar com um documento de identificação:

- Bilhete de Identidade ou Cartão do Cidadão para os cidadãos portugueses;
- Autorização para viver e trabalhar em Portugal para cidadãos de países que não pertencem à União Europeia, Islândia, Noruega, Listenstaina ou da Suíça;
- Bilhete de Identidade ou passaporte válido para cidadãos da União Europeia e Cartão de Contribuinte Fiscal.

Formulários e documentos que devem ser entregues

Formulários

- Modelo RP5000 – Requerimento de Prestações de Desemprego (preenchido online pelo funcionário do Serviço de Emprego).
- Modelo RP5044/2013-DGSS – Declaração de situação de desemprego passada pela entidade empregadora ou pela Autoridade para as Condições de Trabalho (se a entidade empregadora se recusar/não puder fazê-lo).
- Modelo RP5059-DGSS – Majoração do Montante do Subsídio de Desemprego.

Documentos necessários

- Declaração da entidade empregadora que comprova o desemprego e indica a data da última remuneração (Modelo RP5044/2013-DGSS).

Pode ser entregue:

- Diretamente pela entidade empregadora através da Segurança Social Direta (só com autorização do trabalhador, devendo o empregador entregar uma cópia ao trabalhador);
- Em papel pelo trabalhador no Serviço de Emprego.

Condições de atribuição:

- Residir em território nacional
- Ter tido um emprego com contrato de trabalho.
- Estar em situação de desemprego involuntário
- Ter capacidade e disponibilidade para o trabalho
- Estar inscrito para procura de emprego no centro de emprego da área de residência
- Ter o prazo de garantia exigido: 360 dias de trabalho por conta de outrem com registo de remunerações nos 24 meses anteriores à data do desemprego.
- Estar inscrito, à procura de emprego, no Serviço de Emprego mais próximo de si.
- Ter pedido o subsídio no prazo de 90 dias a contar da *data de desemprego*.
- Cumprir o *prazo de garantia*.

Qual é o prazo de garantia?

- Para ter direito ao subsídio de desemprego tem de ter trabalhado como **contratado** e descontado, nesta qualidade, para a Segurança Social durante pelo menos **360 dias nos 24 meses imediatamente anteriores à data em que ficou desempregado**.

Nota 1: Se for professor contratado e estiver a descontar para a Caixa-Geral de Aposentações e enquadrado no regime de Segurança Social dos trabalhadores por conta de outrem, apenas para efeitos de proteção no desemprego, ao abrigo do Decreto-Lei n.º 67/2000, de 26 de abril, o prazo de garantia para atribuição do subsídio de desemprego é de **540 dias** de trabalho por conta de outrem, num período de 36 meses imediatamente anteriores à data do desemprego.

Nota 2: O prazo de garantia acima indicado só se aplica às situações de desemprego de trabalhadores por conta de outrem (contratados). Se tiver trabalhado menos dias, pode ter direito ao Subsídio Social de Desemprego.

O que conta para o prazo de garantia?

Contam para o prazo de garantia:

- Todos os dias que trabalhou como contratado;
- Os dias que trabalhou no mês em que foi despedido;
- Os dias de férias a que tinha direito e que foram pagos mas que não foram gozados;
- Os dias em que esteve a receber subsídio da Segurança Social no âmbito da proteção na doença e na parentalidade, com exceção dos subsídios sociais parentais.

Durante quanto tempo se recebe?

Depende da idade que tiver e do número de meses com descontos para a Segurança Social, desde a última vez que esteve desempregado com direito a subsídio.

Para a contagem dos meses com descontos conta, além do tempo que trabalhou com contrato ou a recibos verdes, o tempo em que esteve a receber subsídio de doença ou subsídios no âmbito da proteção na parentalidade, concedidos após o fim do período de concessão das prestações devidas pela última situação de desemprego. Não conta o tempo que esteve a receber subsídio de desemprego. Os beneficiários que, em 31 de março de 2012, já têm garantido, nos termos do quadro seguinte, determinado período de concessão do subsídio, tendo em conta idade e o período de descontos naquela data, mantêm esse período de concessão do subsídio na primeira situação de desemprego subsidiado ocorrida após 01-04-2012:

Idade do Beneficiário	Nº de meses com descontos para a SS	Durante quanto tempo recebe	
		Nº de dias	Acréscimo
Menos de 30 anos	24 ou menos	270	-----
	Mais de 24	360	+ 30 dias por cada 5 anos com registo de remunerações
Igual ou superior a 30 anos e inferior a 40 anos	48 ou menos	360	-----
	Mais de 48	540	+ 30 dias por cada 5 anos com registo de remunerações nos últimos 20 anos
Igual ou superior a 40 anos e inferior a 45 anos	60 ou menos	540	-----
	Mais de 60	720	+ 30 dias por cada 5 anos com registo de remunerações nos últimos 20 anos
Mais de 45 anos	72 ou menos	720	-----
	Mais de 72	900	+ 60 dias por cada 5 anos com registo de remunerações nos últimos 20 anos

Os beneficiários que fiquem desempregados a partir de 01-04-2012 e que, em 31-03-2012, não tinham prazo de garantia para aceder ao subsídio de desemprego, os períodos de duração do subsídio são os referidos no quadro seguinte:

Idade do Beneficiário	Nº de meses com descontos para a SS	Durante quanto tempo recebe	
		Nº de dias	Acréscimo
Menos de 30 anos	Menos de 15	150	+ 30 dias por cada 5 anos com registo de remunerações nos últimos 20 anos
	Igual ou superior a 15 e inferior a 24	210	
	Igual ou superior a 24	330	
Igual ou superior a 30 anos e inferior a 40 anos	Menos de 15	180	+ 30 dias por cada 5 anos com registo de remunerações nos últimos 20 anos
	Igual ou superior a 15 e inferior a 24	330	
	Igual ou superior a 24	420	
Igual ou superior a 40 anos e inferior a 50 anos	Menos de 15	210	+ 45 dias por cada 5 anos com registo de remunerações nos últimos 20 anos
	Igual ou superior a 15 e inferior a 24	360	
	Igual ou superior a 24	540	
Mais de 50 anos	Menos de 15	270	+ 60 dias por cada 5 anos com registo de remunerações nos últimos 20 anos
	Igual ou superior a 15 e inferior a 24	480	
	Igual ou superior a 24	540	

Nota: Um beneficiário que esteja a receber subsídio de desemprego se for trabalhar no decurso dos primeiros seis meses de atribuição daquele subsídio, o período de registo de salários que contou para atribuição do subsídio de desemprego que estava a receber, também conta para a determinação do período de concessão e acréscimos numa posterior situação de desemprego, mas não conta para prazo de garantia.

A partir de quando se tem direito a receber?

Desde o dia em que pede o subsídio. No caso dos ex-pensionistas de invalidez, a partir do dia 1 do mês seguinte àquele em que lhe foi comunicada a decisão de aptidão para o trabalho.

Pagamento do subsídio

O subsídio de desemprego é pago a partir da data em que o beneficiário requer o subsídio.

Montantes

O montante diário é igual a 65% da remuneração de referência, calculado na base de 30 dias por mês.

Pagamento do montante único das prestações de desemprego

O subsídio de desemprego pode ser pago antecipadamente de uma só vez, na totalidade ou parcialmente, caso apresente no Serviço de Emprego do Instituto de Emprego e Formação Profissional, I.P. (IEFP) um projeto de criação do seu próprio emprego e este seja aprovado (Ver Prestações de Desemprego – Montante Único ou em: <https://www.iefp.pt/empreendedorismo>)

Majoração do montante do subsídio de desemprego

a) Nos casos em que no mesmo agregado familiar ambos os cônjuges ou pessoas que vivam em união de facto se encontram a receber subsídio de desemprego e tenham filhos ou equiparados a cargo titulares de abono de família (incluindo o escalão 4), o montante do subsídio de desemprego é majorado em 10% do seu montante para cada titular da prestação;

Nota: Caso um dos cônjuges ou uma das pessoas que vivam em união de facto deixe de receber subsídio de desemprego e lhe seja atribuído subsídio social de desemprego subsequente ou, continuando desempregado, não receba qualquer prestação social por essa eventualidade, mantém-se a majoração do subsídio de desemprego em relação ao outro beneficiário.

b) Tratando-se de um agregado monoparental, o montante do subsídio de desemprego é majorado em 10% se o titular do subsídio de desemprego for o único adulto a viver com a(s) criança(s) titular(es) de abono de família e desde que não receba pensão de alimentos decretada ou aprovada pelo tribunal.

Redução do montante do subsídio de desemprego

Ao fim de 180 dias de concessão, o valor diário do subsídio de desemprego é reduzido em 10% podendo, neste caso, o valor do subsídio ser inferior a 13,97 €. Esta redução só se aplica aos subsídios requeridos a partir do dia 1 de abril de 2012.

Obrigações para com o Serviço de Emprego

Obrigações para com o Serviço de Emprego, desde a data de apresentação do requerimento das prestações de desemprego:

1. Aceitar e cumprir o Plano Pessoal de Emprego
2. Aceitar emprego conveniente, trabalho socialmente necessário, formação profissional e outras medidas ativas de emprego em vigor.
3. Procurar ativamente emprego, de acordo com o plano pessoal de emprego, e demonstrar ao Serviço de Emprego que o faz.
4. Apresentar-se quinzenalmente no Serviço de Emprego (ou a outro local que lhe seja indicado). Os intervalos entre as apresentações nunca podem ser superiores a 15 dias.
5. Sujeitar-se a medidas de avaliação, acompanhamento e controlo, nomeadamente: Comparecer nas datas e locais determinados pelo Serviço de Emprego.
6. Além disso, deve avisar o Serviço de Emprego, no prazo de 5 dias úteis, a contar da data do conhecimento do facto, se:

- Mudar de morada
- Viajar para fora do país; deve comunicar quanto tempo vai estar ausente
- Iniciar ou terminar situações de proteção na parentalidade: subsídio por risco clínico durante a gravidez, subsídio por interrupção da gravidez, subsídio parental inicial, subsídio parental inicial exclusivo do pai, subsídio parental inicial exclusivo da mãe, e subsídio parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro e subsídio por adoção.
- Ficar doente, mediante apresentação do Certificado de Incapacidade Temporária para o Trabalho por estado de doença (CIT) emitido pelo Serviço Nacional de Saúde inicial e respetivos prolongamentos.
- Ficar na situação de incapacidade temporária para assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente, a filhos, adotados ou a enteados menores de 12 anos ou a deficientes, mediante apresentação do Certificado de Incapacidade Temporária para o Trabalho por estado de doença (CIT) emitido pelo Serviço Nacional de Saúde, inicial e respetivos prolongamentos.
- Cessar a incapacidade que permitiu a sua inscrição em situação de incapacidade temporária por motivo de doença, para atualizar a inscrição no Serviço de Emprego.

Atenção: As situações de doença têm que ser comunicadas ao Serviço de Emprego, no prazo de **5 dias úteis** a contar da data do seu início. No entanto, se o beneficiário for convocado pelo Serviço de Emprego mas, entretanto, ficar doente e **por esse motivo** não puder comparecer à convocatória, para justificar a falta, deve apresentar o respetivo CIT, no prazo de **cinco dias seguidos** a contar do dia imediato à falta de comparência.

O pagamento do subsídio de desemprego é suspenso se ...

- For atribuído subsídio por risco clínico durante a gravidez, subsídio por interrupção da gravidez, subsídio parental inicial, subsídio parental inicial exclusivo do pai, subsídio parental inicial exclusivo da mãe,

subsídio parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro e subsídio por adoção.

- Começar a trabalhar a recibos verdes ou com contrato.

Nota: Se durante o período de atribuição do subsídio de desemprego o beneficiário começar a trabalhar como contratado ou como independente, mesmo que receba pela atividade exercida menos do que o valor do subsídio de desemprego, há sempre lugar à suspensão do subsídio de desemprego. No entanto, poderá ter direito ao subsídio de desemprego parcial, caso se encontrem reunidas as condições para atribuição do mesmo e faça prova dessas condições.

- Estiver a frequentar um curso de formação profissional pelo qual lhe seja paga uma bolsa. Se o valor que lhe pagam pelo curso for mais baixo do que a prestação do subsídio de desemprego, continua a receber o subsídio mas o valor que lhe pagam pelo curso é descontado.
- O seu ex-empregador declarar à Segurança Social o pagamento de férias não gozadas (o subsídio de desemprego fica suspenso pelo número de dias de férias não gozadas que lhe forem pagos).
- Sair do país, exceto no período anual de dispensa ou tratamentos médicos cuja necessidade seja atestada nos termos estabelecidos no âmbito do Serviço Nacional de Saúde (deve comunicar ao Serviço de Emprego que se vai ausentar).
- Se sair do país em missão de voluntariado devidamente comprovada, durante o período de duração da missão, até ao máximo de cinco anos a contar da data do requerimento do subsídio de desemprego.
- Se sair do país na qualidade de bolseiro ao abrigo de programa comunitário ou promovido por outra instituição internacional ou como bolseiro de investigação, durante o período de duração da bolsa, até ao máximo de cinco anos a contar da data do requerimento do subsídio de desemprego.
- Estiver detido em estabelecimento prisional ou sujeito a outras medidas de coação privativas da liberdade.
- For praticado um **ato isolado** (para efeitos fiscais) por exercício de atividade independente, e pelo período de duração da atividade se o beneficiário comunicar o início da atividade independente ao competente serviço de Segurança Social. Caso o beneficiário pratique um ato isolado, para efeitos fiscais, e não comunique o exercício de atividade independente ao competente serviço de Segurança Social, o número de dias de suspensão do pagamento das prestações corresponde ao valor resultante da divisão do montante declarado a título de ato isolado pelo valor diário da remuneração de referência. Ex: Um beneficiário que tenha praticado um ato isolado no valor de 900,00 € e cuja remuneração de referência diária, para o cálculo do subsídio de desemprego era de 15,00 €, terá o subsídio de desemprego suspenso por 60 dias.

O que é preciso fazer para reiniciar o pagamento

1. Fazer a reinscrição no Serviço de Emprego

Se o subsídio de desemprego foi interrompido por estar a receber subsídio por risco clínico durante a gravidez, subsídio por interrupção da gravidez, subsídio parental inicial, subsídio parental inicial exclusivo do pai, subsídio

parental inicial exclusivo da mãe e subsídio parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro e subsídio por adoção, não precisa de voltar a inscrever-se no Serviço de Emprego, mas tem que comunicar o início e fim das referidas situações.

2. Provar que já não está a trabalhar

Se esteve a trabalhar com contrato

Apresente no Serviço de Emprego a declaração de situação de desemprego passada pelo empregador (que comprova que já não trabalha e que o desemprego foi involuntário).

Se esteve a trabalhar a recibos verdes

Apresente no Serviço de Emprego a prova de que cessou atividade como trabalhador independente nas Finanças.

Se esteve a trabalhar no estrangeiro

Apresente na Segurança Social:

- Declaração de inscrição no Serviço de Emprego
- Documento portátil **U1** ou **E301**, se esteve a trabalhar em algum país pertencente à União Europeia, Islândia, Noruega, Listenstaina ou na Suíça;
- Prova de que trabalhou no estrangeiro, autenticada pelo consulado português desse país (se esteve a trabalhar fora da União Europeia, Islândia, Noruega, Listenstaina ou Suíça).

Se esteve em missão de voluntariado ou como bolseiro no estrangeiro

Apresente na Segurança Social:

- Prova de que esteve em missão de voluntariado ou como bolseiro, consoante o caso.

Casos em que perde o direito ao subsídio cujo pagamento está suspenso (e não pode haver reinício do pagamento)

- Se estiver a trabalhar a recibos verdes ou com contrato há 3 anos seguidos ou mais.
- Se lhe for atribuído um novo subsídio de desemprego.

No entanto, se este for mais baixo que o subsídio anterior, o beneficiário é informado por escrito dos dias que ainda tinha a receber pelo valor original e os restantes dias pelo novo valor, sendo-lhe sempre atribuído pela Segurança Social o regime mais favorável.

Caso o beneficiário entenda que a prestação que lhe foi concedida não é a mais favorável para a sua situação concreta, pode, no prazo de 60 dias após atribuição do subsídio, pedir o reinício da anterior.

Por exemplo: quando suspendeu o subsídio de desemprego ainda lhe restavam 500 dias a 11,00 €; o novo subsídio a que tem direito são 540 dias a 10,00 €. Neste caso, vai receber 500 dias a 11,00 € e 40 dias a 10,00 €.

- Se se ausentar do país por mais de 3 meses, sem apresentar nenhum comprovativo de ter estado a trabalhar,
- Se não regressar ao país no fim do período da missão de voluntariado (para as situações devidamente comprovadas)

- Se não regressar ao país no fim do período de duração da bolsa (nas situações de ausência do país como bolseiro ao abrigo de programa comunitário ou promovido por outra instituição internacional ou como bolseiro de investigação).
- Se tiverem passado 5 anos ou mais desde a data em que inicialmente pediu o subsídio.

O subsídio de desemprego termina definitivamente se:

- Terminar o período durante o qual tinha direito ao subsídio.
- Passar à situação de pensionista por invalidez.
- Atingir a idade para pedir a Pensão por Velhice e tiver cumprido o *prazo de garantia* para acesso à pensão de velhice.
- A inscrição para emprego no Serviço de Emprego tiver sido anulada por incumprimento dos deveres.
- Tiver dado informações falsas, omitido informações ou usado meios fraudulentos para obter o subsídio ou influenciar o montante das prestações a receber.



IV

Eu também
sou o Sindicato!

Colega contratado(a) ou desempregado(a)

O SPGL, Sindicato dos Professores da Grande Lisboa, é reconhecido como o maior sindicato nacional de professores.

Há razões para estares sindicalizado/a no SPGL:

É nas escolas e nos centros de investigação científica que se organiza a vida sindical, pois é nesses espaços que nasce e se desencadeia a ação reivindicativa e se afirma a capacidade de resposta do SPGL aos problemas concretos dos professores, educadores e investigadores. É nas escolas que se sindicaliza, se elegem os delegados sindicais e se encontram os quadros que, no futuro, dirigirão a organização. É também nas escolas e nos centros de investigação científica que se centra a ação sindical, pois é lá que os dirigentes têm um permanente contato com a realidade concreta, de modo a identificarem as prioridades que irão delinear os objetivos reivindicativos. A ação sindical que se desenvolve junto dos profissionais da educação nos locais de trabalho, para além de contar com o trabalho de dirigentes e delegados sindicais, é apoiada por meios diversificados de comunicação e contacto, designadamente através de meios eletrónicos adequados, e de informação e divulgação escritas.

Sabemos que há a necessidade de rejuvenescimento dos quadros, embora não seja por falta de jovens sindicalizados, mas porque o seu vínculo precário, a instabilidade em que vivem, as colocações em localidades muito distantes da sua residência habitual e o desemprego que afeta mais de 30.000 professores a nível nacional – dos quais cerca de 12.000 já deixaram de se candidatar a um contrato -, levam ao afastamento da atividade sindical regular.

O problema do rejuvenescimento dos quadros relaciona-se com as condições da própria profissão e reflete-se nos sindicatos: Por exemplo, hoje não é frequente encontrar um professor com menos de quarenta anos de idade a trabalhar nas escolas. O envelhecimento da profissão é um problema que tem de ser enfrentado, porque não faz sentido ver desperdiçada toda uma geração de jovens possuidores de uma formação atualizada e especializada que são, simplesmente, afastados do sistema.

O desemprego, a precariedade, a permanente ameaça em relação ao salário, ao vínculo, ao resultado de uma avaliação menos justa ou, simplesmente, à prepotência de um diretor de escola/agrupamento ou outro superior hierárquico, têm consequências na capacidade de reivindicar e de lutar dos docentes que é preciso ter em conta e superar.

Por essas razões, o SPGL assume a responsabilidade de devolver a esperança aos professores, educadores e investigadores, para afastar o receio que ensombra o seu quotidiano, dar-lhes confiança na sua força e capacidade de, com a luta, alcançarem resultados positivos para si, para a Escola Pública, para a Ciência e para o país. Não é tarefa fácil, mas é fundamental e o atual quadro político nacional, sendo mais favorável, poderá contribuir para concretizar esse objetivo. Mas o novo quadro político não dispensa professores, educadores e investigadores de lutarem pelos seus direitos até serem repostos. Sabemos que estão criadas condições que poderão proporcionar resultados à ação sindical, mas também que vai depender da luta e intervenção dos professores, educadores e investigadores.

Colega contratado(a) ou desempregado(a)

Tu tens direito a:

- Usufruir de uma carreira profissional;
- Obter emprego estável;
- Receber salário compatível com a exigência social da profissão;
- Poder olhar com confiança o teu futuro.

Mais importante que uma pessoa é o encontro de pessoas. O SPGL é o encontro dos professores.

A luta pelos teus direitos só tem sentido, força e possibilidade de êxito se for desenvolvida em conjunto com outros. Só a luta coletiva ajudará a transformar as condições de vida e de trabalho que te são impostas. O protesto solitário, amargurado, não incomoda o poder! A luta pelos nossos direitos tem de ser a expressão solidária da vontade dos docentes em transformar a realidade, sempre que ela se afigura injusta e imposta. Quem não luta perde sempre! Com dificuldades que têm de ser superadas, mas sem desânimos, **o SPGL está sempre pronto a intervir sobre as questões da precariedade e do desemprego.**

O SPGL, enquadrado na ação sindical da FENPROF, tem lutado de forma a que os problemas e as legítimas aspirações dos/as colegas contratados/as ou desempregados/as cheguem ao conhecimento dos responsáveis que tutelam a educação e dos grupos parlamentares eleitos pelos portugueses; que tenham expressão junto da comunicação social e da opinião pública; que despertem, justamente, a sociedade; que ocupem espaço e ganhem força nas lutas dos professores; que movimentem cada vez mais colegas contratados/as ou desempregados/as em ações específicas que dão relevo e visibilidade aos seus problemas maiores.

Colega contratado(a) ou desempregado(a)

A sindicalização no SPGL é uma **decisão cívica e política!**

Ser sindicalizado é ser Mais Solidário! Mais Forte! Mais Seguro!

São os associados que constituem o SPGL que os representa enquanto trabalhadores; dão vida à organização, intervindo na escolha dos dirigentes e nas discussões e ações a partir das quais são sinalizados os problemas que afetam os docentes, e se definem as linhas de análise e de proposta que este sindicato apresenta e defende; cada sindicalização traz mais força à representação dos professores, educadores e investigadores no SPGL, dá mais força à luta coletiva, torna mais visíveis as propostas apresentadas e as reivindicações assumidas.

Ser associado do SPGL 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 atualizada, são razões fortes para estares sindicalizado/a no SPGL.

O SPGL oferece, também, 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. O SPGL funciona e desenvolve atividade, 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.

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.

Há uma luta que é preciso fazer em torno destas questões. Ninguém a faz e muito menos a ganhará sozinho! Há que conjugar esforços com o SPGL, conhecendo e dando força às suas justas propostas, e à sua enorme persistência na defesa de uma profissão dignificada e valorizada, desde logo liberta dos danos da precariedade.

Mais importante que uma pessoa é o encontro de pessoas. O SPGL é o encontro dos professores.

Contigo, o SPGL fica mais forte. No SPGL tu ficas mais enriquecido.

Ser sindicalizado é ser: Mais Solidário! Mais Forte! Mais Seguro!

Junta-te a nós para poder dizer: Sou professor, Sou sindicalizado

A Direção do SPGL

