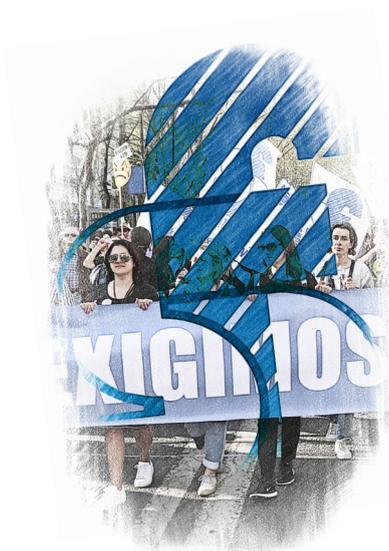

ENSINO PARTICULAR E COOPERATIVO, IPSS E MISERICÓRDIAS

Da história das negociações e da luta



13.º Congresso Nacional dos Professores
Carreira Docente Dignificada
Condição de Futuro





CONTRATAÇÃO COLETIVA

A Constituição da República Portuguesa determina que **competem às associações sindicais exercer o direito de contratação coletiva**, na defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores que representem.

A FENPROF e os seus sindicatos construíram ao longo dos anos um **percurso de luta sindical através da contratação coletiva**, negociando convenções coletivas que garantiam melhores condições de trabalho, nomeadamente carreiras e salários dignos do exercício da profissão docente no ensino particular e cooperativo (EPC), instituições particulares de solidariedade social (IPSS) e misericórdias.

Em 2003, assistiu-se à degradação das leis laborais, com uma **revisão do Código do Trabalho que desequilibrava as relações laborais** em prejuízo dos trabalhadores. Entre outras, foi introduzida na lei a figura da caducidade das convenções coletivas e, ainda, a possibilidade de estas poderem conter normas mais gravosas que as previstas nas normas legais reguladoras de contrato de trabalho, designadamente com a eliminação do princípio do tratamento mais favorável para o trabalhador.

As alterações visaram o enfraquecimento do poder negocial dos sindicatos e a **limitação do princípio constitucional do direito à negociação coletiva**. As entidades patronais, aproveitando-se do novo quadro legal, apressaram-se a denunciar as convenções coletivas e aproveitaram para pressionar com posições negociais dirigidas à perda de direitos adquiridos pelos trabalhadores.

A luta em defesa da contratação coletiva, **contra as regras da caducidade** que fragilizam intencionalmente a posição negocial dos sindicatos e dos trabalhadores, tem de continuar a ser uma preocupação permanente e um foco principal da

luta e da intervenção da FENPROF e dos docentes. Foi, aliás, no contexto vigente de favorecimento das posições patronais que a FENPROF se recusou a assinar um novo contrato coletivo de trabalho para o EPC com a associação patronal, a Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo (AEEP). Em 2015, a convenção coletiva em vigor acabaria mesmo por caducar.

ENSINO PARTICULAR E COOPERATIVO

Em 1975 foi publicado o **contrato coletivo vertical** dos estabelecimentos do ensino particular, celebrado entre a AEEP e o Sindicato dos Professores da Grande Lisboa (SPGL) e outros sindicatos e federações representativos dos trabalhadores não docentes. O contrato abrangia todas as entidades patronais, representadas pela AEEP, e todos os trabalhadores ao seu serviço, representados pelas organizações sindicais outorgantes.

Este CCT foi o **primeiro instrumento de regulamentação coletiva**, após o 25 de Abril de 1974, subscrito por um sindicato de professores que, mais tarde, viria a integrar a FENPROF. É, por isso, um marco importante da negociação coletiva neste setor de ensino. Nele são de realçar a introdução de cláusulas que incluíam garantias contra os despedimentos, que protegiam direitos sindicais e que aplicavam novas tabelas salariais e subsídio de férias com efeitos a 1 de agosto de 1975.

Em 1979 foi publicado um CCT subscrito entre a AEEP, o SPGL e outros sindicatos. Foi alterada a tabela de remunerações mínimas dos professores e educadores. O objetivo era a **progressiva**



equiparação salarial com o ensino oficial, tendo-se conseguido um aumento de 25%, o que foi considerado uma grande vitória dos sindicatos.

No seguimento da publicação da Lei nº 9/79, de 19 de março (Lei de Bases do EPC) e do Decreto-Lei nº 553/80, de 21 de novembro (Estatuto do EPC), em 1982 foi publicado um novo CCT com os mesmos subscritores. Aí foram introduzidos novos avanços, nomeadamente **o direito à profissionalização em serviço, o reconhecimento de todo o tempo de serviço para efeitos de carreira**, sendo que esta, no caso dos docentes profissionalizados, passou a ter cinco níveis, com acesso ao topo ao fim de 20 anos.

O primeiro CCT celebrado também pela FENPROF foi publicado em 1983, ano da constituição da Federação. Foram alteradas apenas as cláusulas com expressão pecuniária, tendo a FENPROF conseguido um aumento com uma média global de 21,5% contra a proposta da AEEP que era de 18%. A assinatura deste CCT foi uma vitória significativa, tendo em conta a situação contratual à época.

O CCT celebrado em 1989 introduziu uma importante conquista para os docentes do EPC: a consagração do direito a serem considerados profissionalizados, para efeitos de progressão na carreira, todos **os professores que fossem legalmente dispensados da profissionalização**.

A revisão do CCT AEEP-FENPROF, publicada em 1991, consagrou a **transição para uma nova carreira, equiparável à do ensino oficial**, tendo, no entanto, em conta as especificidades do que era ser professor no EPC. As diuturnidades foram integradas no vencimento base dos docentes, houve um aumento salarial de 25,6% e foi criada uma nova categoria para os docentes com 32 ou mais anos de serviço, permitindo, desde logo, pensões de reforma com alguma dignidade.

De 1999 a 2002 foram publicados CCT subscritos pela FENPROF que **aproximaram as carreiras e remunerações às dos docentes do ensino público**. O acesso ao topo da carreira passou para 26 anos e reduziu-se o tempo de permanência em cada nível, de cinco para quatro anos.

Nos anos letivos 2002/2003 e 2003/2004 não foram publicados CCT subscritos pela FENPROF, por **discordância com os valores das tabelas salariais**. Significavam uma redução do poder de compra e não contribuíam para a aproximação à carreira docente do ensino público. No ano letivo 2002/2003, a FENPROF solicitou ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho a promoção da conciliação.

Após o interregno, em 2004 foi publicado um **novo CCT AEEP-FENPROF**, que incluía tabelas salariais referentes aos anos letivos 2003/2004 e 2004/2005.

Em 2005, a FENPROF voltou a não assinar um CCT com a AEEP. A FENPROF não pôde concordar com o conteúdo das propostas da associação patronal. Existiam **matérias muito problemáticas para os docentes**, nomeadamente uma avaliação de desempenho com critérios pouco claros, retirando o direito à progressão na carreira à maioria dos docentes, assim como o aumento do horário de trabalho, ao conceder às entidades patronais o poder unilateral para a marcação da componente não letiva.

Infelizmente estas intenções da AEEP, entre outras igualmente gravosas, tiveram o acordo do **SINAPE e da FNE que assim entregaram direitos** que os docentes do EPC tinham conquistado anteriormente. Foi a FENPROF a única organização que não deu o seu acordo e que manteve a posição de resistir e organizar a ação para que os direitos dos docentes fossem respeitados.

Depois da não publicação de um contrato em 2005, finalmente, em fevereiro de 2007, foi possível assinar o CCT para o ano letivo 2006/2007. Alcançou-se um aumento salarial de 2,5% para os níveis de ingresso e de 2% para os restantes, com efeitos retroativos a 1 de setembro, e uma **carreira docente sem quotas, em que todos os docentes podiam progredir até ao topo.**

A negociação foi dura. No que respeita ao sistema de avaliação, foi possível chegar a um entendimento para que fosse aplicado em regime experimental, que deveria ser essencialmente pedagógico e sem constrangimentos administrativos. Relativamente ao horário dos docentes, **a componente não letiva foi regulamentada, de modo a que 50% fosse da inteira responsabilidade individual** de cada docente.

É de salientar, neste processo, que a FENPROF partia de uma situação difícil, uma vez que o CCT AEEP-FENPROF estava em vias de caducar e porque a proposta patronal inicial, não era mais que o CCT assinado em 2005 com outras organizações sindicais, já de si negativo, mas ainda em versão agravada. Importa ainda realçar, que, pela primeira vez na negociação do CCT do EPC e com iniciativa da FENPROF, houve **unidade com todos os sindicatos que compunham as diferentes mesas** negociais. Foi um fator importante para o êxito obtido na negociação.

O processo de negociação com vista à revisão salarial para o ano letivo 2008/2009, viveu, durante algum tempo, um impasse que chegou mesmo a parecer inultrapassável, devido a uma proposta apresentada pela associação patronal. A AEEP **pretendia criar uma carreira docente de estrutura fraturada**, à semelhança do que tinha sido imposto pelo governo no ensino público (categoria de professor titular). Mas a FENPROF, ainda assim, nunca abdicou de exigir a discussão de aumentos salariais. Com persistência, conseguiu aumentos salariais equivalentes ao verificado no ensino público: 3,2%, 3% e 2,9%, respetivamente para os níveis de ingresso, intermédios e de topo, não tendo cedido numa matéria essencial, a carreira docente.

Em 2011, num contexto social e económico extremamente complexo, marcado pelos argumentos da chamada austeridade, só foi

possível chegar a acordo com a AEEP **pela pressão e pela ação insistentes da FENPROF**, que nunca desistiu da defesa dos direitos e interesses dos docentes do EPC. Este processo iniciou-se com a apresentação de propostas muito gravosas por parte da AEEP, nomeadamente o aumento da duração da carreira docente para 40 anos e a introdução de dois constrangimentos, de modo a impedir que a maioria dos docentes chegasse ao topo da carreira.

Foi através da postura negocial firme da FENPROF que foram travadas as intenções da AEEP. Desta negociação resultou uma **nova estrutura de carreira** com um período transitório que decorreu entre 2011 e 2013, até perfazer 34 anos para atingir o topo e apenas um condicionamento no acesso ao penúltimo nível. Também foram anulados os três níveis de ingresso, tendo sido substituídos por um único com um valor mais elevado.

Neste CCT conseguiram-se ainda **melhoramentos significativos no regulamento de avaliação de desempenho**, passando esta a ser da responsabilidade da direção pedagógica, sendo que o desenvolvimento do processo de avaliação e a classificação final eram competências de uma comissão de avaliação constituída por três elementos que representavam os setores existentes em cada estabelecimento de ensino.

Em 2013, **a AEEP denunciou o CCT em vigor** e apresentou uma proposta global para um novo contrato que agravava substancialmente as condições de trabalho dos docentes. Nomeadamente, pretendia um violento aumento do horário de trabalho para 40h semanais, a redução abrupta das tabelas salariais, incluindo uma redução de quase 40% para o topo da carreira. Para além destes aspetos muito negativos, a AEEP pretendia ainda, a introdução das alterações muito negativas incluídas no Código de Trabalho, tais como o trabalho intermitente, a adaptabilidade e o banco de horas.

A FENPROF repudiou veementemente tais propostas. No entanto, sempre manifestou disponibilidade para negociar diretamente com a AEEP. A associação patronal, escudada nas alterações à contratação coletiva, entendeu não existirem condições que permitissem a negociação, isto porque pretendia que, à cabeça, a FENPROF aceitasse as suas posições.

De forma bem diferente da defesa dos docentes, em 2014 e 2015, a FNE e outras organizações sindicais celebraram com a AEEP **novos CCT que não tiveram em conta os legítimos direitos de quem trabalha no EPC**. Fruto disto, a situação destes docentes desvalorizou-se fortemente.

A FENPROF, numa última tentativa para impedir a caducidade do CCT, fomentada pelas alterações gravosas ao Código do Trabalho, avançou com um **pedido de conciliação no Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social (MSESS)**. Num contexto claramente desfavorável aos trabalhadores, também não teve o resultado que se pretendia. Em outubro de 2015 foi publicado pelo MSESS o aviso de caducidade do CCT que havia sido subscrito pela FENPROF em 2011. A Federação, não concordando com a decisão, intentou uma ação judicial no Tribunal Administrativo e Fiscal de Lisboa, pedindo a nulidade do ato praticado pelo MSESS. Até à presente data o tribunal não proferiu decisão.

Foi neste contexto que a FENPROF realizou, em julho de 2015, um **Encontro Nacional com o lema “Ser Docente no EPC”**. Da iniciativa saiu o reforço da exigência de um CCT que dignificasse a profissão docente, em defesa dos direitos, das carreiras e salários, de horários adequados e da valorização profissional dos docentes do EPC.

Para a FENPROF, é da máxima importância a celebração de uma convenção coletiva de trabalho que continue a regular o setor. Em 2016 entregou na Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) uma **proposta de novo CCT que também incluía matérias específicas dos ensinos profissional e artístico especializado**, com o objetivo principal de assegurar as condições de trabalho dos docentes, no respeito pelo exercício da profissão docente nestes setores de ensino.

Mais uma vez, não foi possível chegar a acordo com a associação patronal que, entretanto (agosto de 2017), publicou **mais um CCT subscrito pela FNE/UGT**, entre outras organizações sindicais. Daqui resultou o reiterado agravamento das condições de trabalho e a discriminação dos docentes do EP, principalmente no que respeita à estrutura de carreira e aos salários; discriminação, também, para os docentes do EAE, no que respeita à organização do seu horário letivo semanal.

Na sequência da publicação daquele CCT e pela ausência de agendamento por parte do ME de uma reunião para tratar das situações que afetavam os docentes do EPC, a **FENPROF realizou uma conferência de imprensa**. Foi em setembro de 2017, à porta do ME, com a presença de um conjunto de docentes do EPC, EP e EAE. Nela foram denunciadas, publicamente, as más condições com que se estava a iniciar o ano letivo 2017/2018 nestes setores de ensino.

A forte indignação manifestada pelos docentes do EPC perante o novo CCT celebrado entre a CNEF e vários sindicatos, um CCT que, novamente, retirava direitos, reduzia salários e agravava a carreira, levou a FENPROF a convocar, pela primeira vez, uma **Concentração Nacional de docentes do EPC**. Foi uma importante ação de protesto que teve lugar no dia 28 de outubro de 2017, junto à sede da associação patronal. O mote principal da luta foi a exigência de reabertura do processo de negociação de um CCT que respeitasse a Lei de Bases e o Estatuto do EPC.

Esta iniciativa foi um momento histórico na ação sindical desenvolvida neste setor de ensino. **Participaram mais de duzentos docentes** que desfilaram entre a sede da CNEF e o ME, numa ação marcante em número de presenças e pelo próprio modelo do protesto.

Dando seguimento à luta, em novembro de 2017, a FENPROF lançou uma **petição à Assembleia da República**, intitulada “Por um Contrato Coletivo de Trabalho (CCT) para os ensinos particular e cooperativo, artístico especializado e profissional que respeite a Lei de Bases e o Estatuto do EPC”. Teve mais de 5000 assinaturas e, foi discutida em plenário a 9 de janeiro de 2019.

Com a petição, a FENPROF pretendeu provocar a discussão para a alteração da norma referente aos direitos e deveres dos docentes, prevista no Estatuto do EPC, tendo proposto que **a convenção coletiva devia ter como referência o quadro legal aplicável ao ensino público**, relativamente aos horários de trabalho, carreiras e salários, no reconhecimento do interesse público da função que os docentes em causa exercem.

A apreciação e a **discussão da petição em plenário** permitiu a todos os grupos parlamentares a apresentação de iniciativas legislativas, a partir

do que era peticionado. Não foi isto que aconteceu por parte de PS, PSD e CDS; só BE e PCP se manifestaram a favor do conteúdo e objetivos da petição. Neste sentido, o PCP apresentou, mesmo, um projeto de lei que visava a alteração do Estatuto do EPC.

Entretanto, desde 2017, a FENPROF e os seus sindicatos já **celebraram alguns acordos de empresa que abrangem o EPC, o EP e o EAE**. Prova-se, deste modo, que é possível negociar e concretizar convenções coletivas que repõem direitos e dignificam a função docente nestes setores de ensino.

A FENPROF, perante a degradação das condições de trabalho dos docentes do EPC e não desistindo do processo negocial com a CNEF para a celebração de um novo e justo CCT, realizou **mais um Encontro Nacional do EPC**. Desta feita, foi no Porto, em novembro de 2018. No encontro foi aprovada por unanimidade uma resolução que reforçou a disponibilidade da FENPROF para continuar as negociações com a CNEF, a fim de celebrar um CCT que dignifique a função docente nestes setores de ensino

ENSINO PROFISSIONAL

Em junho de 2001, a FENPROF e outras organizações sindicais enviaram à Associação Nacional de Escolas Profissionais (ANESPO) uma **proposta de CCT para os trabalhadores das escolas profissionais privadas**. Como a associação patronal não apresentou qualquer contraproposta, a FENPROF, em outubro de 2002, solicitou ao Secretário de Estado do Trabalho que fosse promovida a conciliação.

Em janeiro de 2003, teve lugar no Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho (IDICT), no âmbito do processo de conciliação, a primeira reunião entre a ANESPO e a FENPROF. No entanto, este processo arrastou-se durante 2003, 2004 e 2005, com **sucessivos adiamentos por parte da associação patronal** que foi justificando a ausência de contraproposta com a situação pouco clara relativamente ao financiamento e à sobrevivência das escolas profissionais.

Em janeiro de 2006, já em negociações diretas com a ANESPO, teve, por fim, início o **processo de negocial do CCT** e foi encerrado o processo de conciliação no Ministério do Trabalho.

A FENPROF **nunca desistiu de celebrar um CCT para as escolas profissionais**. Desde 2006 até 2012, apresentou novas propostas de CCT. Porém, nunca foi possível chegar a acordo com a ANESPO: a defesa dos direitos dos docentes a exercerem funções neste setor de ensino não tem sido compatível com as propostas e posições apresentadas pela associação patronal.

Em 2013 a ANESPO juntou-se à AEEP e formaram a Confederação Nacional de Educação (CNEF). De momento estão a decorrer negociações para um novo CCT para o EPC que deverá incluir as escolas profissionais privadas. A FENPROF defende com firmeza que **a valorização deste setor tem que passar pelo reconhecimento e pela valorização dos seus trabalhadores**, nomeadamente do pessoal docente.

IPSS E MISERICÓRDIAS

Em 1985 foi publicada uma **portaria de regulamentação de trabalho** (PRT) para regulamentar as condições de trabalho dos trabalhadores ao serviço nas IPSS. A PRT surge na sequência do estatuto disciplinar das relações de trabalho tituladas pelas IPSS e trabalhadores ao seu serviço. Caracterizava-se este estatuto por uma acentuada hibridiz – aplicando-se a certos aspetos o regime estabelecido para a função pública e a outros o regime do contrato individual de trabalho – e por uma enorme dispersão normativa.

A PRT resultou do **trabalho preparatório de uma comissão técnica** criada em 1984, onde participaram assessores designados pelas Uniões das IPSS e associações sindicais. Apontou para a necessidade de se definir uma regulamentação de trabalho que tivesse em conta a natureza e as atividades prosseguidas pelas IPSS, assegurasse inequivocamente e de forma sistemática a transição para o regime geral, bem como a salvaguarda de direitos e situações já adquiridas.

Só em 1996 foi publicada nova PRT, vindo atualizar a que estava em vigor desde 1985, após 11 anos de vigência. A sua publicação foi o **culminar da luta dos trabalhadores do setor** durante aqueles anos.

A publicação desta PRT, só por si, representou uma importante vitória. No entanto, foi lamentável que o **governo não tivesse dado resposta** às principais reivindicações, nomeadamente a tabela salarial dos educadores de infância que, comparativamente com a tabela salarial correspondente no EPC, apresentava diferenças salariais que variavam entre os 40% no início de carreira e os 154% no topo.

Apesar da FENPROF ter apresentado **propostas para que as condições de trabalho dos docentes das IPSS fossem melhoradas**, relativamente aos horários de trabalho, às remunerações e carreiras, o fundamental não foi considerado pelo governo.

Por sua vez, em 1998 foi publicado o **primeiro acordo de empresa (AE) com a União das Misericórdias Portuguesas (UMP)**. Foi um acordo histórico porque, até aquela data, as condições de trabalho neste setor eram reguladas pelo governo através da publicação de PRT; a partir dessa data, as partes, UMP e organizações sindicais, assumiram o dever de, através da negociação coletiva, fixarem as condições de trabalho a aplicar.

Nesse AE, a FENPROF conseguiu uma **nova carreira para os educadores de infância e professores do 1º ciclo do ensino básico** e um aumento salarial médio de 10,21%, aproximando, deste modo, aos vencimentos praticados no EPC.

O acordo de 1998 teve a **adesão de um número significativo de misericórdias** a nível nacional. Foi mesmo publicado um acordo coletivo de trabalho (ACT), em 2001, que regulava as relações de trabalho nas misericórdias subscritoras

Também em 2001, foi **publicado o primeiro CCT para as IPSS**, celebrado entre a União das IPSS e a FENPROF. O horário de trabalho semanal dos educadores de infância foi reduzido de 36h para 35h. Não incluía tabelas salariais dos docentes para que não viesse a prejudicar a ação desenvolvida pela FENPROF e pelos docentes com vista à aplicação das tabelas do CCT do EPC.

Em 2006 foi publicado novo CCT CNIS-FENPROF. Continha as tabelas salariais referentes aos anos 2004 e 2005 que **equiparam as remunerações** dos educadores de infância e dos professores do 1º ciclo com habilitação profissional às do CCT do EPC. Para 2006 negociou-se um aumento salarial de 2,3%

A FENPROF e a CNIS chegaram a acordo em 2007 para a atualização das tabelas salariais constantes do CCT das IPSS, tendo-se verificado um aumento de 2,2%. Pela primeira vez, foi assumida pela CNIS, em sede de negociação coletiva, a **carreira dos educadores e professores do 1º ciclo com licenciatura**.

Em 2009 publicou-se um **texto consolidado do CCT CNIS-FENPROF** que integrou a deliberação final da comissão paritária, contemplando todas as propostas apresentadas pela FENPROF, respeitantes ao ingresso e à progressão na carreira dos docentes.

No ano de 2010, na sequência da publicação de uma portaria de extensão referente ao ACT das misericórdias, foram aplicadas **novas tabelas salariais** relativas aos anos 2008 e 2009.

Importa referir, também, que o **novo ACT entre a Misericórdia de Abrantes e Outras e a FENPROF** foi publicado em 2016 e teve a significativa adesão de 197 misericórdias. Nesta negociação, a FENPROF conseguiu a manutenção do horário de trabalho direto com as crianças (27h30m) para os educadores de infância e tabelas salariais sem congelamento de progressões.

Ao fim de quase dois anos de uma difícil negociação entre a CNIS e a FENPROF, foi finalmente possível chegar a um acordo para a revisão do CCT das IPSS. Foi em 2017 e garantiu uma **carreira docente sem congelamentos**; reformulou também toda a progressão na carreira nas IPSS, de modo a responder às pretensões dos docentes. Este acordo estabeleceu um novo valor para o ingresso da carreira e um aumento de 0,5% em toda a tabela salarial.

A FENPROF é a organização sindical que mais tem lutado pelo **reconhecimento do tempo de serviço dos educadores em creche** como serviço docente, problema muito sentido no setor. Perante a ausência de resposta do ME para a resolução da situação, convocou uma concentração de

educadores de infância a nível nacional, junto ao ME, que se realizou a 6 de março de 2018.

Esta ação foi mais um marco importante da luta desenvolvida pela FENPROF em prol dos direitos socioprofissionais destes docentes. Contou com a **presença de mais de duas centenas de educadores de infância**, sobretudo a exercerem funções em IPSS e misericórdias. Na iniciativa reivindicaram, entre outras aspirações, a passagem da tutela pedagógica das creches do MTSSS para o ME e o já referido reconhecimento do tempo de serviço em creche como serviço docente para todos os efeitos, incluindo carreira e concursos.

APOSENTAÇÃO

Com a entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 415/87, de 31 de dezembro, os docentes do EPC deixaram de beneficiar da isenção do imposto profissional, situação que lhes havia sido concedida pela Lei n.º 9/79, de 19 de março, a já citada Lei de Bases do EPC. Por outro lado, o **Estatuto do EPC publicado em 1980 estabeleceu a progressiva aproximação das situações** dos professores do EPC e do ensino público.

Foi através da ação persistente da FENPROF, no reconhecimento que a atividade docente dos professores e educadores do EPC é uma função de interesse público, exigindo as mesmas regalias e direitos existentes para os professores do ensino público. Nomeadamente, a FENPROF **reivindicou a aplicação do mesmo regime de aposentação e reforma**, o que acabou por resultar na inscrição dos docentes do EPC na CGA para efeitos de aposentação, considerando todo o tempo de serviço docente prestado, com a publicação do Decreto-Lei n.º 321/88, de 22 de setembro.

Também foi por iniciativa da FENPROF que se conseguiu junto do Provedor de Justiça e do governo a alteração do Estatuto da Aposentação, em 2018, que veio permitir o **direito à aposentação antecipada aos ex-subscritores da CGA**, docentes do EPC em situação de desemprego de longa duração.

CONCLUSÃO

Perante este percurso sindical na negociação coletiva nestes setores de ensino e o esforço, nunca abandonado, de envolvimento dos docentes na luta pela resolução dos seus problemas, tendo como princípio a mesma profissão, os mesmos direitos, **é a FENPROF a organização sindical que mais tem lutado por uma carreira digna e valorizada para os docentes do EPC, EAE, EP, IPSS e misericórdias.**

Este esforço e esta determinação irão prosseguir no próximo triénio. Os resultados dependerão, é certo, de diferentes fatores, desde logo o enquadramento político, a correlação de forças e a correção de normas legais que colocam em causa instrumentos fundamentais para o progresso social como a contratação coletiva. E **dependerão, sempre, em decisiva medida, da disponibilidade dos docentes para a luta na defesa dos seus legítimos direitos.**

Lisboa, 14 de junho de 2019

O Secretariado Nacional