



FENPROF – FEDERAÇÃO NACIONAL DOS PROFESSORES

## CONFERÊNCIA DE IMPRENSA

FENPROF, 22.02.2017

### **Ensino, Educação e Investigação comportam 2/3 da precariedade no Estado**

**Intenções anunciadas pelo Governo, a manterem-se, tornariam o combate à precariedade num enorme embuste**

#### **Propostas**

- O combate à precariedade **pressupõe uma mudança de políticas, de paradigma, e não, apenas, decisões casuísticas e só em alguns setores**, não obstante a necessidade de análise de situações concretas para que, em caso de dúvida, se confirme a natureza das necessidades (permanentes ou temporárias).

- O acompanhamento da denominada “estratégia de combate à precariedade” **exige a participação das organizações sindicais**; não pode ser realizado, exclusivamente, por/pelas máquinas ministeriais e pelas suas tutelas políticas.

- O combate sério à precariedade e a mudança de políticas que ele pressupõe devem ser guiados, de forma decidida, pelo **princípio constitucional da segurança no emprego e pela eficaz transposição dos princípios do não abuso e da não discriminação** plasmados no direito comunitário.

- Não se aceita que deixe de fora setores, grupos de trabalhadores (cf. “carreiras especiais”; “estatutos de carreira”; “procedimentos concursais específicos”), **como se a precariedade disfrutasse de territórios em que o abuso é aceitável**, ainda que se destine a responder, com prejuízo dos trabalhadores, a necessidades permanentes.

- É incompreensível que os **critérios que o Estado define para disciplinar o recurso à precariedade, designadamente na legislação geral do trabalho**, não tenham aplicação em áreas como a dos docentes das escolas públicas. Ausência de limites eficazes ou maior permissividade no seu estabelecimento traduzem visões que tomam a precariedade como não condenável – ou menos condenável – em algumas áreas do trabalho, em relação a alguns trabalhadores.

- Na área dos docentes do pré-escolar e dos ensinos básico e secundário, **vão ser indispensáveis novos processos de vinculação extraordinária, por exemplo, em**

**2018 (10 anos de serviço) e em 2019 (5 anos de serviço).** Sem isto, mantendo, apenas o processo de vinculação decidido, até agora, pelo ME, o quadro de abusos que se acumularam ao longo dos anos continuará longe de ser sanado.

- Entretanto, **impõe-se uma transposição da Diretiva 1999/70/CE que garanta a prossecução dos seus objetivos**, o que não foi alcançado pela diminuição dos limites da duração dos contratos e da sua renovação. Para além de essa norma de vinculação ordinária dever seguir os critérios da legislação geral do trabalho, não pode permanecer inoperante por causa da cumulatividade de critérios, questão identificada pela Provedoria de Justiça.

- A transposição atrás referida continua por fazer, continua mesmo sem qualquer diligência nesse sentido, para **vastos setores como o ensino superior, a investigação científica ou, por exemplo, as AEC.** São dimensões do incumprimento que urge resolver.

- É necessária uma rigorosa **verificação das categorias e formas contratuais adotadas pelas instituições do ensino superior**, acompanhada pela criação de condições orçamentais que não estimulem o recurso à precariedade, no respeito pelos requisitos habilitacionais requeridos.

- Em paralelo, urge **estabelecer indicadores verificáveis para a identificação de necessidades permanentes e para a abertura de vagas dos quadros:** o recurso a docentes de fora do quadro da escola/agrupamento por três anos consecutivos pode e deve ser um desses indicadores.

- Na política de dotação de vagas, impõe-se a introdução progressiva de parâmetros decorrentes da **melhoria das condições de trabalho e de aprendizagem, a definição rigorosa do que é letivo e não letivo nos horários dos docentes ou a premente necessidade de combater o desgaste e promover o rejuvenescimento** da profissão.

- O princípio de que a necessidades permanentes têm de corresponder vínculos estáveis reclama o fim da **equivalência automática, e quantas vezes falsa, entre horários incompletos e necessidades meramente transitórias.** Há situações em que assim não é.

- Também a **ideia de que a substituição de professores é sempre justificação de formas contratuais precárias tem de ser corrigida:** entidades empregadoras com a dimensão do ME estão obrigadas a prever a substituição de professores – que sempre tem de ocorrer – entre as suas necessidades permanentes de trabalho. Para estas situações, bem como para algumas de acréscimo de atividade, suporte de programas, os QZP podem permitir a boa gestão de recursos humanos, sem violação de princípios fundamentais.

- Relativamente à situação dos **bolseiros de investigação, são necessários passos (mais) ousados na opção por relações de trabalho estáveis**, muito para além da tímida alternativa entre bolsas e contratos de trabalho a termo resolutivo.

- Revisão da situação dos docentes em exercício de funções como técnicos das **AEC, passando pela sua colocação nas escolas/agrupamentos e pela identificação do que são necessidades permanentes.** Não se pode tolerar que aquilo que tem sido uma aposta de política educativa de vários governos continue, falsamente, a ser vista como geradora, exclusivamente, de necessidades temporárias.

- Resolução da verdadeira **fraude dos recibos verdes no âmbito das necessidades de formação do IEF, IP,** regularizando as modalidades contratuais, identificando com verdade as necessidades permanentes. A colocação dos docentes em causa pode resultar de concursos organizados pelo ME, tal como já sucede, por meio de protocolos, com outros serviços educativos.

Lisboa, 22 de fevereiro de 2017