



United Nations
Educational, Scientific and
Cultural Organization



International
Labour
Organization



A Recomendação da OIT/UNESCO de 1966
relativa ao Estatuto dos Professores

e

A Recomendação de 1997 da UNESCO
relativa ao Estatuto do Pessoal do Ensino Superior

com um guia de utilização

**A Recomendação
da OIT/UNESCO de 1966
relativa ao Estatuto
dos Professores**

e

**a Recomendação de 1997
da UNESCO relativa ao Estatuto
do Pessoal do Ensino Superior**

Copyright © Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura e Organização Internacional do Trabalho 2008

As publicações da UNESCO e da OIT usufruem da protecção do direito de autor via o protocolo nº2 , anexo a Convenção universal para a protecção do direito de autor. Contudo, resumos curtos poderão ser reproduzidos sem autorização, sob condição de mencionar a origem relativa ao mesmo texto.

Qualquer pedido de autorização, de reprodução ou de tradução deverá submetido ao OIT, agindo ao nome das duas Organizações: ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Suíça, ou por email: pubdroit@ilo.org. Esses pedidos serão sempre bem-vindos.

Livrarias, instituições e outros usuários registados no Reino Unido com a Agencia de Licenças Copyright, 90 Tottenham Court Road, London W1T 4LP (Fax: +44 020 7631 5500; email: cla@cla.co.uk) ou nos outros países com Organizações Associadas de Direitos de Reprodução, poderão fazer fotocópias de acordo com as licenças em vigor a este propósito.

Primeira publicação 2008

Fotos da cobertura

Créditos:

Dennis Sinyolo (EI) – Zâmbia, 2007

EI/NEA _ USA, 2006

União de Professores do Japão

ED-2008/WS/24 – cld 419.8

As Recomendações da UNESCO/OIT relativas à Situação do Pessoal Docente e ao Pessoal Docente do Ensino Superior foram traduzidas de uma forma independente, no âmbito do Contrato Programa *Educar sem Fronteiras*, financiado pelo Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior Português.

Este Programa de Cooperação é da responsabilidade de Escola Superior de Educação do Instituto Politécnico de Viana do Castelo e está a ser implementado em 4 países: Angola, Cabo-Verde, Guiné-Bissau e Portugal. A tradução esteve a cargo do Gabinete de Estudos para a Educação e Desenvolvimento (GEED), através dos seus colaboradores Júlio Santos, Rosa Silva e Rui da Silva.

A missão do **GEED** consiste em:

- 1) Contribuir para o reforço e melhoria dos actuais instrumentos de cooperação e internacionalização;
- 2) Promover a docência e investigação na área da educação internacional e comparada;
- 3) Reforçar os laços históricos e culturais com países do Sul, permitindo o emergir de novas relações internacionais na área da educação;
- 4) Promover projectos de cooperação, no âmbito do combate à pobreza, através do incentivo à educação básica de qualidade para todos;
- 5) Apoiar as práticas pedagógicas e outras iniciativas de consciencialização sobre o desenvolvimento;
- 6) Permitir a integração na ESE e no IPVC de temáticas ligadas à cooperação e educação para o desenvolvimento;
- 7) Contribuir para a pesquisa e a docência sobre as questões da cooperação internacional na área da educação de acordo com as solicitações dos parceiros no contexto de desenvolvimento.

A criação de um centro bibliográfico especializado no GEED, a constituição de várias missões de estudo e consultoria, a concepção, acompanhamento e avaliação de projectos, a participação de estudantes e técnicos em projectos de voluntariado para o desenvolvimento, a formação de técnicos cooperantes, o apoio à cooperação descentralizada, entre outras actividades, demonstra o esforço do Instituto Politécnico de Viana do Castelo no sentido da apropriação e institucionalização desta área de trabalho, docência e investigação.

Contactos:

Gabinete de Estudos para a Educação e Desenvolvimento

Escola Superior de Educação de Viana do Castelo

Av. Capitão Gaspar de Castro – Apartado 513

4901-908 Viana do Castelo – PORTUGAL

Tel. +351 258 806 206 – Fax +351 258 806 209

Correio Eletrónico: geed@ese.ipv.pt – VolP (skype): geedesevc

www.ese.ipv.pt/geed

PREFÁCIO

“O desafio é mais do que uma questão de números. A qualidade dos professores e do ensino é também essencial para se atingirem bons resultados de aprendizagem. Isto implica um sistema de ensino que atraia, retenha um corpo docente bem-formado, motivado, efectivo e equilibrado em termos de género; implica um sistema que apoie os professores na sala de aula, assim como no seu desenvolvimento profissional contínuo. Insatisfação com a perda de estatuto, baixos salaries, condições de ensino-aprendizagem deficientes e falta de progressão na carreira ou falta de formação profissional adequada têm contribuído para que um grande número de professores deixem a profissão, às vezes, logo após o início da carreira.”

- em Mensagem do Dia dos Professores, 2007.

A Recomendação da OIT/UNESCO relativa ao Estatuto do Pessoal Docente foi adoptada em 5 de Outubro de 1966 numa conferência especial intergovernamental convocada pela UNESCO em Paris em articulação com a OIT. Estabelece os direitos e responsabilidades dos professores e os padrões internacionais para a sua preparação inicial e formação continua, recrutamento, emprego e condições de ensino-aprendizagem. Contem também muitas recomendações para a participação dos professores nas decisões educativas através de consultas e negociações com as autoridades da educação. Desde a sua adopção, esta Recomendação tem sido considerada como um importante conjunto de orientações para a promoção do estatuto dos professores com relevância para a qualidade da educação.

A Recomendação da OIT/UNESCO relativa ao Estatuto do Pessoal Docente do Ensino Superior foi adoptada pela Conferência Geral da UNESCO em 1997, depois de anos de trabalho preparatório entre a UNESCO e a OIT. Este documento standard é um conjunto de práticas recomendadas cobrindo todo o pessoal docente do ensino superior. Foi criado para complementar a Recomendação de 1966 e é promovido e implementado pela UNESCO em cooperação com a OIT, nomeadamente através do Comité Conjunto de Especialistas da OIT/UNESCO (CEART).

Os novos desafios da profissão docente e o papel importante que os professores desempenham para enfrentar esses desafios sublinham a relevância contínua das duas Recomendações que foram traduzidas em sete linguas (Árabe, Chinês, Inglês, Francês, Português, Russo e Espanhol). Um conjunto de perguntas úteis precedem as Recomendações no sentido de uma melhor compreensão e apoio à sua implementação. A UNESCO e a OIT continuam a trabalhar juntos, com os Estados Membros e os parceiros sociais, para monitorizar e promover a adesão a estes dois instrumentos normativos que são cruciais para a aplicação de políticas sólidas relativas à condição docente.

Koïchiro Matsuura
Director Geral
da UNESCO

Juan Somavia
Director Geral
da OIT



TÁBUA DAS MATÉRIAS

Compreensão e utilização da Recomendação da OIT/UNESCO de 1966 relativa ao Estatuto dos Professores e a Recomendação de 1997 da UNESCO relativa ao Estatuto do Pessoal do Ensino Superior	9
A Recomendação da OIT/UNESCO de 1966 relativa ao Estatuto dos Professores	23
a Recomendação de 1997 da UNESCO relativa ao Estatuto do Pessoal do Ensino Superior	51

**Compreensão e utilização
da Recomendação
da OIT/UNESCO de 1966
relativa ao Estatuto
dos Professores**

e

**da Recomendação de 1997
da UNESCO relativa ao Estatuto
do Pessoal do Ensino Superior**

O que são as Recomendações de 1966 e 1997?

São padrões internacionais para a profissão docente. Os dois instrumentos de base destes padrões são:

A Recomendação da OIT/UNESCO de 1966 relativa ao Estatuto dos Professores e

A Recomendação de 1997 da UNESCO relativa ao Estatuto do Pessoal do Ensino Superior.

Quem é que está coberto por estas Recomendações

A Recomendação de 1966 cobre **todos** os professores, desde o pré-primário até ao nível secundário em todas as instituições, quer sejam públicas ou privadas, quer assegurem ensino académico, técnico, vocacional ou artístico.

A Recomendação de 1997 complementa a de 1966 e cobre todos os docentes e investigadores do ensino superior. Pessoal do ensino superior inclui "todas as pessoas em instituições ou programas de ensino superior comprometidos com a docência e/ou com a vida académica e/ou os que desenvolvem investigação e/ou os que asseguram serviços educativos a estudantes ou à comunidade em geral".

Que aspectos da profissão docente são contemplados pela Recomendação de 1966?

Nos seus 146 curtos parágrafos, divididos em 13 secções, esta Recomendação estabelece padrões internacionais para um leque vasto de questões, que se relacionam com as mais importantes preocupações dos professores, a nível profissional, social, ético e material. Estas questões são:

- ✓ formação inicial e contínua;
- ✓ recrutamento;
- ✓ promoções e subida na carreira;
- ✓ segurança laboral;
- ✓ procedimentos disciplinares;
- ✓ serviço a tempo parcial;
- ✓ liberdade profissional;
- ✓ supervisão e avaliação;

- ✓ responsabilidades e direitos;
- ✓ participação nas tomadas de decisão educativa;
- ✓ negociação;
- ✓ condições para um ensino-aprendizagem efectivo;
- ✓ segurança social.

Quais são algumas das contribuições da Recomendação de 1966 que reflectem estes assuntos?

A Recomendação de 1966 debruça-se sobre:

Profissionalismo: “O ensino deve ser considerado uma profissão: é uma forma de serviço público que requer dos professores conhecimentos e competências especializados, adquiridos e mantidos através de estudo rigoroso e contínuo; também requer um sentido de responsabilidade pessoal e corporativa para a educação e o bem-estar para os alunos a seu cargo. (III, 6)

Cooperação na política educativa: “Deve existir uma cooperação estreita entre as autoridades competentes, as organizações de professores, de patrões e trabalhadores e os pais, assim como as organizações culturais e as instituições de ensino e investigação, com o propósito de definirem as políticas educativas e os seus objectivos precisos” (IV, 10k)

Formação de professores: “O pessoal das escolas de formação deve ser qualificado para ensinar as suas áreas com um nível equivalente ao ensino superior. O pessoal docente das áreas pedagógicas deve ter tido experiência de ensino nas escolas e sempre que possível deve ter esta experiência periodicamente actualizada pela atribuição de responsabilidades lectivas nas escolas” (v, 25)

Liberdade profissional: “A profissão docente deve gozar de liberdade académica no exercício das tarefas educativas. Visto que os professores são particularmente qualificados para avaliar os materiais educativos e as metodologias mais apropriadas para os seus alunos, devem ter um papel essencial na escolha e adaptação dos materiais de ensino, na selecção dos manuais e na aplicação das metodologias, no âmbito de programas aprovados e com apoio das autoridades da educação (VIII, 61)

Responsabilidades: “Padrões profissionais relacionados com o desempenho dos professores devem ser definidos e mantidos com a participação das

organizações de professores (...) Códigos de ética devem ser estabelecidos pelas organizações dos professores, dado que estes códigos contribuem, em grande medida, para assegurar o prestígio da profissão e o exercício dos deveres profissionais, em sintonia com princípios acordados.” (VII, 71&73)

Direitos: “Tanto os salários, como as condições de trabalho dos professores devem ser determinados através de um processo de negociação entre as organizações dos professores e os responsáveis e empregadores.” (VIII, 82)

Horas de trabalho: “Na atribuição dos horários de trabalho, devem considerar-se todos os factores que são relevantes para a carga horária do professor, tais como: (a) o número de alunos com os quais o professor vai trabalhar em cada dia e por semana (...); (e) a disponibilidade de tempo através da qual o professor pode comunicar e consultar os pais sobre o progresso dos alunos” (IX, 90 a &e)

Salários: “Os salários dos professores devem: (a) reflectir a importância para a sociedade da função docente e, portanto, a importância dos professores, assim como das responsabilidades que recaem sobre eles desde o tempo em que entram na profissão (...) (d) ter em consideração o facto que determinados cargos requerem mais qualificações e experiência e acarretam maiores responsabilidades.” (X, 115).

Falta de professores: “Devia ser um princípio fundamental que qualquer problema severo a nível da oferta (ex. falta de professores) devia ser tratado com medidas consideradas excepcionais, que não desvalorizem ou coloquem em perigo, de qualquer forma, padrões profissionais já estabelecidos ou a ser estabelecidos e que minimizem o que os alunos podem perder a nível educativo” (XII, 141)

Que áreas são cobertas pela Recomendação de 1997?

A Recomendação de 1997 responde a questões similares da Recomendação de 1966, só que em relação aos docentes do ensino superior e aos investigadores. Também enfatiza aspectos importantes como a liberdade académica e autonomia institucional. Especificamente, a Recomendação de 1997 diz respeito a:

Profissionalismo: “A docência no ensino superior é uma profissão: é uma forma de serviço público que requer dos professores conhecimentos e competências especializados, adquiridos e mantidos através de estudo

rigoroso e contínuo; também requer um sentido de responsabilidade pessoal e institucional para a educação, o bem-estar para os alunos e a comunidade em geral e um compromisso com padrões altamente profissionais na vida académica e na investigação". (III, 6)

Autonomia institucional e transparência: "A autonomia é o grau de auto-governança necessário à tomada de decisão efectiva das instituições de ensino superior relativamente ao seu trabalho académico, padrões, gestão e actividades relacionadas consistentes com sistemas públicos de prestação de contas, particularmente no que diz respeito a financiamentos do estado e respeito pela liberdade académica e pelos direitos humanos." (V.A.17)

Direitos individuais e liberdade: "O pessoal do ensino superior tem o direito de desenvolver investigação sem qualquer interferência ou supressão, de acordo com a sua responsabilidade profissional e sujeito a princípios profissionais de rigor intelectual reconhecidos a nível nacional e internacional, ao espírito científico e à ética na investigação. Também deviam ter o direito de publicar e comunicar as conclusões da investigação da qual são autores ou co-autores". (VI, A29)

Termos e condições de emprego: "O pessoal do ensino superior goza de um sistema aberto e justo de progressão na carreira, incluindo procedimentos justos de colocação, de emprego quando aplicável, promoção, despedimento e outros assuntos relacionados". (IX, A43a)

Segurança no emprego: "Contrato ou seu equivalente, onde aplicável, devia ser salvaguardado sempre que possível, mesmo quando as mudanças acontecem na organização, ou dentro da instituição de ensino superior ou no sistema e devia ser garantido, depois de um período razoável de estágio, para aqueles que cumprem critérios estabelecidos no ensino, e/ou na vida académica, e/ou na investigação que satisfaça o corpo académico, e/ou trabalho extensivo que satisfaz a instituição de ensino superior". (IX, B.46)

Avaliação: "As instituições do ensino superior deviam assegurar que: (a) a avaliação do trabalho do pessoal do ensino superior fizesse parte integral do processo de ensino, de aprendizagem e da investigação e que a sua função primordial fosse o desenvolvimento dos indivíduos de acordo com os seus interesses e capacidades; (b) a avaliação fosse apenas com base em critérios académicos de competência em investigação, ensino e outros deveres académicos ou profissionais de acordo com a interpretação dos pares...(f) o pessoal do ensino superior tem o direito de apelar para um

organismo imparcial contra a avaliação que eles julguem ser injustificada”. (IX, 47)

Negociação de termos e condições de emprego: “ O pessoal do ensino superior deve gozar do direito de liberdade de associação, e este direito deve ser efectivamente promovido. Negociações colectivas ou procedimentos semelhantes devem ser promovidos de acordo com os padrões da Organização Internacional do Trabalho (OIT)...”(IX, E.52)

Termos e condições de emprego das mulheres, pessoas com deficiência, pessoal do ensino superior a tempo parcial: Todas as medidas necessárias devem ser tomadas para assegurar igualdade de oportunidade e de tratamento das mulheres professoras do ensino superior e para que as condições de trabalho de professores do ensino superior com deficiência sejam consistentes com padrões internacionais (IX, H.70, e IX, H. 71); os docentes a tempo parcial deviam gozar de condições equivalentes de emprego e benefícios equivalentes àqueles que estão a tempo inteiro no ensino superior (IX, H.72)

Eu sou professor: como é que as Recomendações me podem ajudar?

Quaisquer que sejam as suas tarefas em qualquer nível de ensino, as Recomendações de 1966 e 1997 fornecem uma definição de trabalho das suas responsabilidades e direitos e estabelecem linhas de orientação para o diálogo entre autoridades educativas, professores e suas associações. Em tal diálogo, você pode usar as Recomendações como um quadro de referência internacional relativamente a tópicos pertinentes, tais como: formação inicial acelerada, dimensão das turmas, auxiliares da aprendizagem, sistemas de mérito, licença de maternidade e segurança social. As Recomendações também podem ser usadas como base para o desenvolvimento de um código ético para a sua profissão na sua comunidade, província, estado, região ou país.

Trabalho para uma instituição local ou para o governo. Serão as Recomendações também relevantes para mim?

Se o seu trabalho compreende política educativa, planeamento ou trabalho planificado que afecta professores e pessoal da educação, as Recomendações também são do seu interesse. Elas foram concebidas para servir de base para as leis nacionais e as práticas respeitantes aos professores e para influenciar o desenvolvimento dessas leis e dessas práticas.

As Recomendações, mais uma vez, fornecem um quadro internacional de referência para as suas discussões e negociações com professores e suas organizações.

Partes das Recomendações podem ser incorporadas nos seus programas de formação de professores e em quaisquer orientações nacionais tais como: cuidados de saúde, educação rural e desenvolvimento de recursos humanos.

Estou numa situação de “contratado”. Como é que as Recomendações me podem ajudar?

Ambas fornecem orientação para assegurar e salvaguardar a segurança do emprego, assim como para a negociação dos Termos e Condições de Emprego. Como docente contratado, você pode citar as Recomendações como padrão internacional que refere a necessidade de todos os professores, incluindo os contratados, de terem a educação, formação e apoio necessários de forma a não prejudicarem os padrões da qualidade da educação. Por exemplo, a Recomendação de 1966 refere “...quando as condições da oferta necessitarem de programas de formação de emergência, intensivos, a curto prazo para os professores, um programa profissional e extensivo deve estar disponível de forma a produzir um corpo docente profissionalmente competente que guie e direcione a actividade educativa” e “Formandos admitidos para formações de curto prazo e de emergência devem ser seleccionados em função dos padrões de admissão do programa normal de profissionalização, ou mesmo de padrões superiores, para assegurar que eles serão capazes de, subseqüentemente, complementarem as exigências do programa completo.” (XII,142 & 143)

Enquanto docente a tempo parcial, será que as Recomendações têm em conta a minha situação?

Sim, tanto a Recomendação de 1966 (parágrafos 59-60: Serviço a tempo parcial), como a Recomendação de 1997 (parágrafo 72: Termos e Condições de Emprego de Pessoal Docente do Ensino Superior) têm em conta o valor e os direitos dos professores a tempo parcial. Citando o parágrafo 72 da Recomendação de 1997: “Professores empregados regularmente a tempo parcial devem:

- (a) receber proporcionalmente a mesma remuneração e gozar das mesmas condições básicas de emprego dos professores a tempo inteiro;

- (b) ser garantidos direitos correspondentes aos professores a tempo inteiro em relação a férias pagas, licença por doença e de maternidade, sujeitos aos mesmos critérios de elegibilidade e
- (c) ter direito a adequada e apropriada protecção da segurança social, incluindo a cobertura no caso de esquemas de reforma”.

Quais os assuntos emergentes que as Recomendações não contemplam?

As questões de género continuam um desafio, particularmente em relação à igualdade de salários, à discriminação e violência contra os professores. Ambas as Recomendações respondem, de alguma forma, aos problemas de género referindo-se às professoras (1966: As professoras com responsabilidades familiares, parágrafos 54-58; 1997: Termos e condições de emprego das professoras do ensino superior, parágrafo 70). As Recomendações não referem especificamente as questões do HIV/SIDA, embora contemplem a saúde, ex. segurança social, cuidados médicos, compensação por doença e invalidez, salários, carga horária, benefícios da segurança social, saúde e ambiente seguro, igualmente aplicável aos professores afectados ou infectados pelo HIV. Devia ser feita uma especial referência às TIC (Tecnologias de Informação e Comunicação), Ensino Aberto e à Distância (EAD) ou globalização, mas as Recomendações discutem estes assuntos de forma genérica (acesso a métodos modernos de aprendizagem, a recursos de investigação e informação, métodos de ensino, intercâmbio internacional de informação).

As Recomendações são legalmente vinculativas?

Não. Ao contrário de uma Convenção, uma Recomendação não está sujeita a ratificações dos países, nem tem signatários nacionais. Contudo, todos os estados membros da OIT e UNESCO, quer tenham ou não votado ou aprovado uma Recomendação, são obrigados a estar familiarizados com as suas orientações e foram convidados pela OIT e UNESCO a aplicá-las nos seus respectivos países. Tem, portanto, um efeito persuasivo muito forte.

Se não são legalmente vinculativas, como é que a OIT e UNESCO trabalham em conjunto para apoiar a sua implementação?

A UNESCO e OIT trabalham em conjunto para apoiar as Recomendações através:

- ✓ do Comité Conjunto de Especialistas sobre as Recomendações relativas ao Pessoal Docente (CEART). A sua tarefa é a de monitorizar e promover a aplicação das Recomendações e de aconselhar a OIT e UNESCO sobre as melhores formas de promover o conhecimento e o uso destes padrões nos Estados Membros.
- ✓ da organização de seminários, a todos os níveis, nos quais os representantes dos governos, das organizações de professores e empregadores das escolas privadas chegam por consenso a estratégias para melhorar através de acções concretas a condição dos professores. Este processo tem por base o “diálogo social”. Estes fóruns de diálogo social foram organizados em muitas regiões do mundo desde 1989, no Pacífico, nos Estados Árabes, na América Central e em várias sub-regiões de África.
- ✓ do desenvolvimento de estudos de caso e estudos estatísticos que enfatizem temáticas actuais e a prática;
- ✓ da disponibilização de informação e aconselhamento técnico às autoridades da educação e às organizações de professores sobre as mudanças legislativas, regulamentos e as práticas que afectam os professores;
- ✓ da promoção da celebração do Dia Mundial do Professor no dia 5 de Outubro. A data celebra o facto de, no dia 5 de Outubro de 1966, a Recomendação ter sido adoptada pela Conferência Especial da UNESCO e OIT;
- ✓ da promoção da Recomendação através de publicações (ex. pequenos livros, relatórios de sessões), comunicações em fóruns, conferências e workshops.

Quem são os membros do CEART?

CEART engloba doze especialistas independentes, seis nomeados pela OIT e seis pela UNESCO. São escolhidos a nível mundial, tendo em consideração a representação geográfica e de género, assim como a sua especialização nas áreas cobertas pela Recomendação, o que inclui

especialização em direito e assuntos legais, relações de trabalho e diálogo social e educação. Os membros do CEART actuam de acordo com a sua capacidade individual.

O que é que o CEART faz?

O CEART reúne cada três anos para examinar estudos, relatórios e informação concernente à aplicação das duas Recomendações. A informação é fornecida pelos governos, organizações de professores, organizações internacionais comprometidas com a educação, assim como pelos estudos que são encomendados pela OIT e UNESCO. Por exemplo, na sua 9ª Sessão (2006), o CEART examinou relatórios sobre: liberdade académica e autonomia institucional; professores e qualidade da educação para o cumprimento dos Objectivos globais da EPT (Educação para Todos); atrair, desenvolver e reter professores efectivos; diálogo social em educação e liberdade de associação das instituições de ensino superior; professores contratados, género e HIV/SIDA no âmbito das Recomendações de 66 e 97. Com base neste exame, o CEART produz o seu próprio relatório, apresentando o estatuto dos professores a nível mundial e propondo acções concretas para os governos, parceiros sociais, OIT e UNESCO. O relatório do CEART é analisado pela direcção da OIT, na Conferência Internacional do Trabalho e pela direcção executiva da UNESCO e é enviado para todos os membros.

O Grupo de Trabalho do CEART sobre Alegações examina alegações vindas das associações de professores sobre a não-observância das orientações das Recomendações nos estados membros. Este grupo elabora conclusões e propõe sugestões para a resolução dos problemas ou conflitos.

Qual é o procedimento para levantar uma questão ao CEART sobre a não-adesão às Recomendações e como se processa?

Organizações nacionais ou internacionais de professores podem submeter ao CEART informação em forma de alegações concernente à não-aplicação de uma orientação das Recomendações num determinado país. Para ser considerada, a alegação deve estar relacionada com as orientações das Recomendações, deve emanar de uma organização nacional ou internacional de professores e não deve recair nas competências de um dos outros organismos da OIT e UNESCO estabelecido para monitorizar convenções ou outros instrumentos internacionais. Exemplos de alegações vão desde questões de remuneração e atrasos no pagamento de salários,

término arbitrário ou ilegal ou discriminação do emprego/carreira do professor, a introdução de sistemas de avaliação ou pagamento por mérito sem a devida consulta, ou restrições dos direitos profissionais.

Mediante informação de que uma alegação foi considerada, o secretariado do Comité Conjunto submete a alegação ao governo do país em questão para comentários. A resposta do governo é então comunicada à(s) organização(ões) que pode responder ou acrescentar nova informação. A sua resposta é transmitida ao governo para as últimas observações, se as houver. Subsequentemente, a alegação e todas as observações das partes envolvidas são submetidas ao Comité Conjunto para exame, seja numa sessão ordinária ou especial. As opiniões do Comité Conjunto serão, por sua vez, publicadas como parte do relatório. No caso de um governo, ao qual foi pedido que fizesse observações sobre uma alegação, não responder dentro de um prazo razoável na sequência da comunicação original e de um aviso, a alegação é enviada para o Comité Conjunto com uma nota de que o governo falhou na resposta. Os relatórios do Comité são então enviados para a direcção da OIT, com um pedido de que os relatórios da sua sessão ordinária sejam transmitidos ao Comité sobre a Aplicação de Convenções e Recomendações da Conferência Internacional do Trabalho e ao Comité das Convenções e Recomendações da Direcção Executiva da UNESCO, para transmissão à Conferência Geral.

Existem outros instrumentos standard da OIT e UNESCO que são relevantes para os professores?

- ✓ As convenções da OIT como a N° 87 sobre Liberdade de Associação e do Direito à Organização, N° 98 sobre o Direito à Organização e Negociação Colectiva e N° 111 sobre Discriminação (Emprego e Ocupação); os seus princípios básicos são resumidos na Declaração da OIT sobre Princípios Fundamentais e Direito ao Trabalho. Estes padrões da OIT são monitorizados por organismos tais como o Comité de Especialistas da OIT sobre a Aplicação de Convenções e Recomendações. Eles podem ser contactados através do Departamento de Padrões Internacionais do Trabalho (Fax +41.22.799.7139) ou através da Internet em <http://www.ilo.org/ilolex/english/>; ou para a Declaração: <http://www.ilo.org/dyn/declaris/DeclarationWeb.IndexPage>

- ✓ As convenções da UNESCO como a Convenção contra a Discriminação na Educação, a Convenção sobre o Ensino Técnico e Vocacional e a Convenção sobre o Reconhecimento de Qualificações relativas à Educação Superior. Estas são monitorizadas por órgãos como o Comité da UNESCO para as Convenções e Recomendações. Instrumentos standard podem ser encontrados na Internet em <http://www.unesco.org/education/information/standards/english/unesco.htm>. Como professor poderá também querer familiarizar-se com informação no que concerne as convenções das Nações Unidas sobre os Direitos das Crianças, da Secção da Primeira Infância e Educação Familiar, Paris: Fax: (+33-1) 45.68.56.26); ou na Internet: http://portal.unesco.org/education/en/ev.php-URL_ID=45388&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html

Como poderei receber cópias das Recomendações e obter informação extra?

Poderá obter informações da OIT e da UNESCO.

Da OIT, por favor contacte:

- O escritório da área da equipa Multidisciplinar da OIT perto de si. Uma lista está disponível na OIT em: <http://www.ilo.org/public/english/sitemap.htm>
- No escritório central da OIT em, Sectoral Activities Branch, Social Dialogue Sector, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland (Fax: +41.22 799-7046); sector@ilo.org; Sítio na Internet: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector>
- Na Comissão Nacional da UNESCO do seu país, cuja morada poderá ser encontrada na Internet em: <http://www.unesco.org/ncp/natcom>. ou envie um fax para a Divisão das Relações com as Comissões Nacionais e Novas Parcerias (ERC/NCP), UNESCO Headquarters, Paris, França, tel. +33.1 45.68.55.40;
- O escritório da UNESCO mais perto de si;
- UNESCO Headquarters, Secção de Formação de Professores, Divisão do Ensino Superior: UNESCO, 7 place de Fontenoy, 75352 Paris 07 SP, França (Fax: +33.1 45.68.56.26/27/28).

Da Internet:

O texto completo da Recomendação de 1966 da OIT/UNESCO no que concerne ao estatuto dos professores:

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/techmeet/ceart/rec66i.htm>

ou http://portal.unesco.org/education/fr/ev.php-URL_ID=34620&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html

O texto completo da Recomendação de 1997 da UNESCO no que concerne ao estatuto do pessoal docente do Ensino Superior: http://portal.unesco.org/education/en/ev.php-URL_ID=44370&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html

Informação no CEART, incluindo textos completos e relatórios desde 1997: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/techmeet/ceart/main.htm>

Recomendação relativa a condição dos professores

**Aprovada pela Conferência Intergovernamental Especial
sobre a Condição Dos Professores,
Convocada pela UNESCO, Paris,
em cooperação com a OIT, 5 Outubro 1966**

A Conferência Intergovernamental Especial sobre a condição dos Professores,

Considerando que o direito à educação é um dos direitos fundamentais do homem,

Consciente da responsabilidade dos Estados assegurarem a todos uma educação adequada, conforme ao Artigo 26º da Declaração Universal dos Direitos do Homem e aos Princípios números 5, 7 e 10 da Declaração dos Direitos da Criança e da Declaração das Nações Unidas relativa à Promoção dos Ideais de Paz, de Respeito Mútuo e Entendimento entre os Povos,

Ciente da necessidade de um aumento e alargamento do ensino geral e do ensino técnico e profissional com vista à utilização plena de todas as aptidões e recursos intelectuais existentes, como condição necessária à promoção dos valores morais e culturais e à continuidade do progresso económico e social,

Reconhecendo o papel essencial dos professores no progresso da educação e a importância do seu contributo para o desenvolvimento do homem e da sociedade moderna,

Visando assegurar ao pessoal docente uma condição que esteja de acordo com esse papel,

Tendo em conta a grande diversidade de legislações, regulamentos e usos que nos diferentes países definem as estruturas e a organização do ensino,

Tendo igualmente em conta a diversidade de estatutos que, em diferentes países, se aplicam aos professores, em particular se estão ou não submetidos ao conjunto das normas relativas à função pública,

Convencida, apesar destas diferenças, que em todos os países surgem problemas comuns no que concerne a condição dos professores e que estes problemas requerem a aplicação de uma série de normas e medidas comuns, que constituem a finalidade desta Recomendação

Tomando nota das disposições e convenções internacionais em vigor, aplicáveis aos professores e, em particular dos instrumentos relativos aos direitos fundamentais do homem, tais como a Convenção sobre a Liberdade Sindical e a Protecção do Direito de Sindicalização, [1948], a Convenção sobre o Direito de Organização e de Negociação Colectiva, [1949], a Convenção sobre Igualdade de Remuneração, [1951], a Convenção

relativa à Discriminação (emprego e ocupação), [1958], adoptadas pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho (OIT), e a Convenção para a Luta Contra a Discriminação na Educação, [1960], aprovada pela Conferência Geral da Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO);

Tomando igualmente em conta as recomendações relativas a vários aspectos da formação e da condição do professor das escolas primárias e secundárias, adoptadas pela Conferência Internacional de Educação Pública convocada conjuntamente pela Organização das Nações Unidas para a Educação a Ciência e a Cultura (UNESCO) e o Secretariado Internacional de Educação (BIE), e ainda a Recomendação sobre o Ensino Técnico e Profissional, adoptada em 1962 pela Conferência Geral da Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO),

Desejando melhorar as normas existentes por meio de disposições suplementares relativas aos problemas de particular importância para o pessoal docente e, em particular, remediar as consequências da sua escassez,

Aprova a seguinte Recomendação:

I. Definições

1. Para os efeitos desta Recomendação:

- a) O termo «pessoal docente» ou «professores» serve para designar todas as pessoas que encarregadas da educação dos alunos.
- b) O termo «condição» empregado em relação ao pessoal docente, designa, tanto a posição social que se reconhece segundo o grau de consideração atribuído à importância da função, e à competência e condições de trabalho, como pela remuneração e demais benefícios materiais que se lhe concedem, em comparação com outras profissões.

II. Campo de aplicação

2. Esta Recomendação é aplicável a todos os professores tanto dos estabelecimentos de ensino públicos e privados, de segundo grau ou dum nível mais baixo: estabelecimentos do ensino secundário ou médio, geral, técnico, profissional ou artístico; dos estabelecimentos do ensino primário ou básico, dos jardins infantis e dos infantários.

III. Princípios gerais

3. A educação desde os primeiros anos escolarização da criança, deveria visar o pleno desenvolvimento da personalidade humana, o progresso espiritual, moral, social, cultural e económico da comunidade, e inculcar um profundo respeito pelos direitos humanos e pelas liberdades fundamentais. No contexto destes valores, a maior importancia deveria ser atribuída à contribuição da educação para a paz, a compreensão, a tolerancia e a amizade entre todas as nações e os diferentes grupos raciais ou religiosos.
4. Deveria reconhecer-se que o progresso em educação depende primordialmente das qualificações e competência do corpo docente em geral, e das qualidades humanas, pedagógicas e profissionais de cada um em particular.
5. A condição do pessoal docente deveria responder às necessidades da educação, definidas de acordo com as suas finalidades e objectivos; a plena realização destas finalidades e objectivos exige que os professores disfrutem de uma condição justa e que a profissão docente goze do respeito público que merece.
6. O ensino deveria ser considerado como uma profissão cujos membros prestam um serviço público; esta profissão exige dos educadores não apenas conhecimentos profundos e competências particulares, adquiridos e mantidos através de estudos rigorosos e contínuos, e um sentido das responsabilidades pessoais e colectivas que devem ser assumidas com vistas à educação e bem-estar dos alunos a seu cargo.
7. A formação e o emprego do pessoal docente não deveriam estar sujeitos a quaisquer formas de discriminação com base em critérios de raça, cor, sexo, religião, opiniões políticas, origem nacional ou social ou situação económica.
8. Ao pessoal docente deveriam fixar-se condições de trabalho que lhe permitam, tanto quanto possível, um ensino eficaz e uma dedicação total às suas funções profissionais.
9. Deveria reconhecer-se que as organizações de professores podem contribuir consideravelmente para o progresso da educação e que devem consequentemente ser associadas ao processo de elaboração da política educacional.

IV. Objectivos da educação e política educacional

10. Em cada País deveriam ser tomadas as medidas adequadas para formular sempre que necessário, uma política educacional global conforme aos princípios gerais atrás mencionados, tendo em conta todos os recursos e todas as capacidades disponíveis. Ao fazê-lo, as autoridades competentes deveriam ter na devida conta as consequências para o pessoal docente, dos princípios e objectivos seguintes:
 - a) É direito fundamental de toda a criança, beneficiar de todas as oportunidades de educação; deveria prestar-se uma atenção particular às crianças que exijam um tratamento educativo especial;
 - b) Deveriam ser concedidas a todos, iguais facilidades para a efectivação do seu direito à educação, sem discriminação de sexo, raça, cor, religião, opiniões políticas, origem nacional ou social, ou situação económica;
 - c) Sendo a educação um serviço de fundamental importância para o interesse do público em geral deveria reconhecer-se que a responsabilidade da mesma incumbe ao Estado a quem compete o provimento, de uma rede de estabelecimentos escolares em número suficiente, de uma educação gratuita nesses estabelecimentos e de uma assistência material aos alunos que dela necessitem. Não quer isto dizer que o Estado limite a liberdade dos pais ou encarregados de educação quanto à escolha para seus filhos ou educandos, de escolas que não pertençam ao Estado, ou comprometa a liberdade de pessoas individuais ou colectivas de criarem e dirigirem estabelecimentos de ensino, conformes às normas educativas estabelecidas ou aprovadas pelo Estado no que respeita o ensino;
 - d) Como a educação é um factor essencial para o progresso económico, a planificação da educação deveria fazer parte integrante da planificação económica e social adoptada para melhorar as condições de vida;
 - e) Sendo a educação um processo contínuo, deveria existir uma coordenação estreita entre as diferentes categorias de pessoal

docente com vista a melhorar não só a qualidade do ensino a todos os alunos, mas também a condição dos professores;

- f) Os alunos deveriam ter livre acesso a uma rede suficientemente flexível de estabelecimentos de ensino, adequadamente relacionados entre si, a fim de se conseguir que nada limite as possibilidades de cada aluno alcançar qualquer nível ou tipo de educação;
- g) Em matéria de educação, nenhum Estado deveria limitar os seus objectivos educativos apenas à quantidade sem buscar de igual modo melhorar a qualidade;
- h) Em matéria de educação, o planeamento e a elaboração de programas deveriam fazer-se tanto a longo como a curto prazo; a integração proveitosa dos actuais alunos na comunidade dependerá mais das necessidades futuras do que das exigências actuais;
- i) Deveriam incluir-se, desde o princípio, em cada etapa do planeamento educacional, disposições relativas à formação e aperfeiçoamento profissional de um número suficiente de quadros nacionais do ensino, perfeitamente competentes e qualificados conhecendo a vida do seu povo e capazes de ensinar na língua materna;
- j) Pesquisa e acção de modo coordenado, sistemático e contínuo, são necessárias no domínio da formação e aperfeiçoamento de professores; elas deveriam incluir a realização de projectos cooperativos a nível internacional, e o intercâmbio dos resultados das investigações;
- k) Deveria existir uma cooperação estreita entre as autoridades competentes e as organizações, de professores, de entidades patronais, de trabalhadores e de pais dos alunos, as instituições culturais e as instituições académicas e de alta cultura e investigação, com vista à definição da política escolar e educativa e dos seus objectivos específicos;
- l) Deveria dar-se especial prioridade, nos orçamentos de cada País, à atribuição de uma parte suficiente do rendimento nacional para o desenvolvimento da educação, tendo em conta que o êxito na consecução dos fins e objectivos da educação

depende em grande parte dos recursos económicos com que esta pode contar.

V. Preparação para a profissão docente

Seleção

11. Ao estabelecer-se a política de ingresso nos cursos de formação para os futuros professores, deveria ter-se em conta a necessidade de prover a sociedade de um número suficiente de professores que reúnam as necessárias qualidades morais, intelectuais e físicas, bem como os conhecimentos e competência requeridos.
12. Para satisfazer esta necessidade, as autoridades competentes deveriam providenciar para que esta formação seja suficientemente atractiva e assegurar um número suficiente de lugares em instituições adequadas.
13. Para ingressar na profissão docente deveria ser necessário ter finalizado os estudos prescritos numa instituição apropriada de formação de professores.
14. Para ser admitido nas instituições de formação de professores, o candidato deveria ter completado os estudos secundários e evidenciar as qualidades pessoais necessárias para o exercício eficaz da profissão.
15. Sem modificar as condições gerais de ingresso nas instituições de formação de professores, poderiam ser admitidas nessa formação as pessoas que, sem reunir todas as condições académicas requeridas, possuam uma experiência útil, nomeadamente de carácter técnico ou profissional.
16. Os futuros professores deveriam poder beneficiar de bolsas de estudo ou apoio económico que lhes permita frequentar os cursos de formação e viver decentemente; na medida do possível, as autoridades competentes devem procurar estabelecer um sistema de formação gratuita.
17. Os estudantes e demais pessoas interessadas em preparar-se para a carreira do ensino deveriam receber toda a informação relativa às possibilidades de formação e de apoio económico existentes.
18. 1) Ao avaliar-se a capacidade de total ou parcialmente exercer o ensino a qualquer pessoa que tenha adquirido a sua formação profissional no estrangeiro, conviria analisar judiciosamente a qualidade dessa formação.

- 2) Seria conveniente que se tomassem medidas com vista a estabelecer o reconhecimento, a nível internacional, dos títulos que conferem a capacidade para a docência, de acordo com as normas aprovadas nos diferentes países.

Programas de formação de professores

19. O objectivo da formação de professores deveria ser o desenvolvimento do seu nível geral de conhecimentos e cultura pessoal; da sua aptidão para ensinar e educar; da sua capacidade de compreensão dos princípios fundamentais que orientam o estabelecimento de boas relações humanas no interior do país e além-fronteiras; da consciência do seu dever de contribuir, pelo ensino e pelo exemplo, para o progresso social, cultural e económico.
20. Todo o programa de formação de professores deveria incluir fundamentalmente:
 - a) Estudos gerais;
 - b) Estudos dos elementos fundamentais de filosofia, de psicologia e de sociologia aplicadas à educação; teoria e história da educação; educação comparada; pedagogia experimental; administração escolar; métodos de ensino das diferentes disciplinas;
 - c) Estudos relativos ao domínio no qual o futuro professor tem intenção de exercer o ensino;
 - d) Prática do ensino e das actividades extra-curriculares, sob a direcção de professores qualificados.
21.
 - 1) Os professores deveriam adquirir a sua formação geral, especializada e pedagógica, numa universidade ou numa instituição de nível equivalente, ou numa escola especializada de formação de professores.
 - 2) Os programas de formação podem variar, em certa medida, segundo os cargos que venham a ser entregues aos professores nos diferentes tipos de estabelecimentos escolares, tais como escolas especiais para crianças deficientes ou escolas técnicas e profissionais. Neste último caso, poderiam incluir-se nesses programas uma experiência prática na indústria, no comércio ou na agricultura.
22. Nos programas de formação de professores, a formação profissional e pedagógica tanto pode ser feita ao mesmo tempo que os cursos de cultura geral ou de especialização, como na sequência destes.

23. Por norma, a formação dos futuros professores deveria ser assegurada a tempo completo; deveriam no entanto estabelecer-se disposições especiais que permitam a candidatos menos jovens ou a pessoas em condições excepcionais, de seguirem a tempo parcial toda ou parte da formação, na condição de o conteúdo dos programas e o nível alcançado serem os mesmos dos cursos a tempo completo.
24. Seria interessante investigar da conveniencia de se organizar a formação de professores de diferentes categorias, destinados quer ao ensino primário, secundário, técnico, profissional, ou a um ensino especial, em instituições organicamente ligadas entre si ou em instituições próximas umas das outras.

Instituições de formação de professores

25. O corpo docente das instituições de formação de professores deveria estar qualificado para ministrar o ensino das respectivas matérias a um nível equivalente ao do ensino superior. Aqueles que ministram a formação pedagógica deveriam ter experiência de ensino nas escolas e, sempre que possível, deveriam periodicamente renovar essa experiência mediante a prática de ensino em estabelecimentos escolares.
26. Convém favorecer a investigação e experimentação relativas à aprendizagem e ao ensino das diferentes matérias, proporcionando às instituições de formação os meios e instalações necessárias e facilitando as investigações realizadas pelo seu pessoal e pelos seus estudantes. O pessoal encarregado da formação dos professores deveria manter-se informado dos resultados das investigações nos domínios que lhes interessam e empregar esses resultados em benefício dos seus estudantes.
27. Tanto os estudantes como o corpo docente de uma instituição de formação de professores deveriam ter a possibilidade de exprimir a sua opinião sobre as disposições concernentes à vida, actividades e disciplina da mesma instituição.
28. As instituições de formação de professores deveriam contribuir para o progresso do ensino, mantendo as escolas ao corrente dos resultados das pesquisas e das inovações metodológicas e tirando proveito para as suas próprias actividades, da experiencia dos estabelecimentos escolares e seu pessoal docente.

29. Deveria ser da competencia das instituições de formação de professores, separadamente ou em conjunto, ou ainda em colaboração com outras instituições de ensino superior ou com as competentes autoridades em matéria de educação, passar aos seus alunos os certificados de aproveitamento e finalização dos cursos.
30. As autoridades escolares em colaboração com as instituições de formação de professores, deveriam tomar as medidas apropriadas para que aos professores que concluírem a formação, sejam proporcionados empregos compatíveis com a respectiva formação, de acordo com as suas aspirações e com a sua situação pessoal.

VI. Aperfeiçoamento dos professores

31. As autoridades e os professores deveriam reconhecer a importancia do aperfeiçoamento durante o exercicio, para assegurar um melhoramento sistemático da qualidade e do conteúdo do ensino, e das técnicas pedagógicas.
32. As autoridades, ouvidas as organizações de professores, deveriam promover o estabelecimento de um vasto sistema de instituições e serviços de aperfeiçoamento gratuitamente postos à disposição de todos os professores. Este sistema deveria oferecer uma ampla variedade de opções e envolver a participação das instituições de formação de professores, das instituições científicas e culturais, e das organizações de professores. Deveriam organizar-se cursos de actualização e aperfeiçoamento, em particular para os professores que reintegrem a docencia depois de uma interrupção do serviço.
33. 1) Deveriam organizar-se cursos e adoptar-se outras medidas que permitam aos professores melhorar a sua qualificação, modificar ou ampliar o campo de actividades, aspirar a uma promoção e manter-se ao corrente dos progressos feitos, na sua matéria e na sua área de ensino, quanto ao conteúdo e quanto aos métodos de ensino.
2) Deveriam tomar-se medidas para colocar à disposição dos professores, livros e outro material, para melhoramento do seu nivel de cultura geral e de qualificação profissional.
34. Conviria estimular os professores a participarem nestes cursos ou a tirarem proveito destas disposições em seu beneficio pessoal e profissional, proporcionando-se-lhes para o efeito, todas as facilidades.

35. As autoridades escolares deveriam adoptar todas as medidas necessárias para que as escolas apliquem os resultados das investigações feitas, tanto em relação ao conteúdo das matérias que ensinam como aos métodos pedagógicos.
36. As autoridades deveriam encorajar e, na medida do possível, apoiar os professores, na realização de viagens colectivas ou individuais, tanto dentro do país como ao estrangeiro, com vista ao seu aperfeiçoamento.
37. Seria desejável que as medidas relativas à formação e aperfeiçoamento dos professores possam desenvolver-se e completar-se através da cooperação técnica e financeira, tanto de âmbito internacional como regional.

VII. Emprego e carreira profissional

Ingresso na profissão docente

38. A política de recrutamento de professores deveria ser claramente definida a nível apropriado, em colaboração com as organizações de professores, estabelecendo-se normas quanto às suas obrigações e direitos.
39. A introdução de um período experimental no início do exercício das funções docentes deveria ser considerada, tanto pelo pessoal docente como pelos estabelecimentos de ensino, como um estímulo para o principiante, para que aplique e preserve as normas profissionais apropriadas que favorecem o desenvolvimento das qualidades profissionais e pedagógicas do professor. A duração normal do período experimental deveria ser de conhecimento prévio e as condições de sucesso deveriam ser de ordem estritamente profissional. Se o novo professor não satisfizer durante este período experimental as razões deveriam ser-lhe comunicadas e ele deveria ter o direito de as contestar.

Ascensão e promoção

40. Ao pessoal docente deveria ser facultado o acesso a outra categoria ou nível de ensino à condição que apresente as qualificações requeridas.
41. A organização e estrutura do ensino assim como as dos estabelecimentos escolares, deveriam permitir e reconhecer aos professores a possibilidade

- de exercer atribuições complementares, desde que estas não prejudiquem a qualidade ou a regularidade do seu trabalho docente.
42. Deveria ter-se em consideração que alunos e pessoal em geral, podem beneficiar das vantagens et oportunidades rigadas a escolas suficientemente grandes para permit que una variedade de funções e responsabilidades sejam assumidas por diferentes professores.
 43. Postos de responsabilidade no ensino ou outros postos que tenham atribuições especiais tais como, inspector, administrador escolar, director de escola ou de ciclo ou coordenador de matéria, deveriam ser atribuídos na medida do possível, a professores experimentados.
 44. As promoções deveriam basear-se numa avaliação objectiva das qualificações requeridas para o novo posto, segundo critérios estritamente profissionais estabelecidos em consulta com as organizações de professores.

Segurança do emprego

45. A estabilidade profissional e a segurança de emprego são indispensáveis, tanto no interesse do ensino como no do professor e deveriam ser garantidas mesmo quando haja mudanças na organização, no conjunto ou parte do sistema escolar.
46. O pessoal docente deveria estar protegido eficazmente contra os actos arbitrários que afectem a sua situação profissional ou a sua carreira.

Procedimentos disciplinares por faltas profissionais

47. Deveriam ser claramente definidas as medidas disciplinares aplicáveis aos professores por faltas profissionais. As diligências e medidas eventuais não deveriam tornar-se públicas salvo a pedido do professor em causa, excepto quando envolvam proibição de ensinar ou quando a protecção e o bem-estar dos alunos o exijam.
48. Deveriam ser claramente designadas as autoridades e organismos qualificados para propôr ou aplicar sanções ao pessoal docente.
49. As organizações de professores deveriam ser consultadas aquando do estabelecimento de processos disciplinares.
50. A cada etapa do processo disciplinar, todo o professor deveria usufruir de garantias justas incluindo em particular:

- a) O direito de ser informado, por escrito, das acusações que lhe foram feitas e suas causas;
 - b) O direito de conhecer, sem restrições, o conteúdo do processo;
 - c) O direito de se defender e de ser defendido por um representante à sua escolha e de dispor do tempo suficiente para a preparação da sua defesa;
 - d) O direito de ser informado por escrito das decisões tomadas a seu respeito e das razões das mesmas;
 - e) O direito de apelar para as autoridades ou órgãos competentes.
51. As autoridades deveriam reconhecer que a disciplina e as garantias disciplinares seriam mais facilmente atingidas se o professor fosse julgado com a participação de pessoas da mesma categoria profissional.
52. As disposições dos parágrafos 47 a 51 não afectam de modo algum os procedimentos que nos termos da legislação nacional são aplicáveis à repressão de actos previstos na lei penal.

Exames médicos

53. Os professores deveriam ser submetidos periodicamente a exames médicos, os quais deveriam ser gratuitos.

Professoras com encargos de família

54. O casamento não deveria impedir a mulher de ingressar ou continuar na docência; tão-pouco deveria afectar a remuneração ou as condições de trabalho.
55. Deveria ser proibido rescindir o contrato de uma professora por razões de gravidez ou licença de maternidade.
56. Serviços de atenção à criança, tais como infantários, creches ou jardins de infancia, deveriam ser postos sempre que for conveniente à disposição das professoras com responsabilidades familiares.
57. Deveriam tomar-se medidas de modo a permitir que as professoras com responsabilidades familiares obtenham colocação na localidade onde residem e que os casais de professores tenham a possibilidade de ensinar na mesma zona ou até no mesmo estabelecimento escolar.

58. Quando as circunstâncias o aconselharem, as professoras com responsabilidades familiares que tenham abandonado o ensino antes da idade de reforma, deveriam ser encorajadas a retomar o serviço

Serviço em regime de tempo parcial

59. As autoridades e os estabelecimentos de ensino deveriam reconhecer o valor dos serviços prestados quando necessário, em regime de tempo parcial, por professores qualificados que, por qualquer razão, não possam prestar serviço a tempo completo.
60. Os professores que prestam um serviço regular a tempo parcial deveriam:
- a) Receber, em proporção, a mesma remuneração e usufruir das mesmas condições básicas de trabalho dos professores empregados a tempo completo.
 - b) Ter garantidos os mesmos direitos assegurados aos professores empregados a tempo completo, nomeadamente no que se refere a pagamento de férias e de licenças por doença ou maternidade.
 - c) Beneficiar de uma protecção adequada e apropriada no que respeita a segurança social, incluindo o mesmo esquema de pagamento de pensões.

VIII. Direitos e deveres dos professores

Liberdade profissional

61. No exercício das suas funções, os professores deveriam gozar de liberdade académica. Sendo particularmente qualificados para seleccionar os meios e métodos de ensino mais adequados aos seus alunos, deveria dar-se-lhes um papel preponderante na escolha e adaptação do material escolar, na selecção dos livros de texto e na aplicação dos métodos pedagógicos, no âmbito dos programas aprovados e em colaboração com as autoridades escolares.
62. Os professores e suas organizações deveriam participar na elaboração dos novos programas, dos livros de texto e dos meios auxiliares de ensino.
63. O sistema de inspecção ou supervisão deveria ser concebido de maneira a estimular e apoiar os professores no cumprimento das suas tarefas

profissionais evitando que a liberdade, iniciativa e responsabilidade, sejam restringidas.

64. 1) Sempre que a actividade de um professor seja objecto de uma apreciação directa, esta deveria ser objectiva e levada ao conhecimento do interessado.
2) Todo o professor deveria ter direito a recorrer contra as apreciações que julgue injustificadas.
65. Os professores deveriam ter plena liberdade para aplicar todas as técnicas de avaliação que julguem convenientes para julgar do progresso dos seus alunos, zelando para que não resulte dessa escolha nenhuma injustiça a respeito de nenhum deles.
66. As autoridades deveriam dar a atenção devida às recomendações dos professores quanto à aptidão cada aluno e à orientação futura dos seus estudos.
67. No interesse dos alunos deveriam realizar-se todos os esforços com vista a favorecer a cooperação entre os pais ou encarregados de educação e os professores. Estes deveriam no entanto, estar protegidos contra toda a ingerência abusiva ou injustificada em assuntos que são essencialmente da sua competência profissional.
68. 1) Os pais ou encarregados de educação que desejarem apresentar queixas contra uma instituição escolar ou contra um professor, deveriam ter a possibilidade de discuti-las previamente com o director da instituição e com o professor implicado. Toda a queixa que ulteriormente seja apresentada às autoridades superiores deveria ser formulada por escrito e o seu texto ser comunicado ao professor.
2) A averiguação do conteúdo das queixas deveria fazer-se de tal forma que os professores tenham plena possibilidade de se defenderem sem que nenhuma publicidade seja dada ao assunto.
69. Dado que os professores devem ter o máximo cuidado em evitar acidentes aos seus alunos, as entidades patronais dos professores deveriam protegê-los contra o risco de pagamento de prejuízos e danos sofridos pelos alunos em acidentes na própria escola ou em actividades escolares fora dela.

Deveres dos professores

70. Reconhecendo que a condição da profissão docente depende em grande parte do comportamento dos professores, estes deveriam esforçar-se por alcançar os mais altos padrões possíveis de comportamento em todas as actividades profissionais.
71. As normas profissionais aplicáveis ao pessoal docente deveriam ser definidas e fazer-se respeitar com o concurso das organizações do dito pessoal.
72. Os professores e suas organizações deveriam procurar cooperar plenamente com as autoridades, no interesse dos alunos, do ensino e da sociedade.
73. As organizações de professores deveriam elaborar códigos de ética e de conduta já que os mesmos contribuem grandemente para assegurar o prestígio da profissão e o cumprimento dos deveres profissionais segundo princípios aceites.
74. Os professores deveriam estar dispostos a participar em actividades extra-curriculares em benefício dos alunos e dos adultos.

Relações entre os professores e os serviços de ensino em geral

75. Para que o pessoal docente possa cumprir plenamente as suas obrigações, as autoridades deveriam regularmente utilizar os meios disponíveis de consulta às organizações de professores, sobre assuntos ligados à política educacional, à organização escolar e a todas as transformações que possam ocorrer no sistema de ensino.
76. As autoridades e os professores deveriam reconhecer a importância da participação destes, por intermédio das suas organizações ou por outras vias, nos esforços com vista ao melhoramento da qualidade do ensino, na investigação pedagógica, e no desenvolvimento e divulgação de novos e melhores métodos de ensino.
77. As autoridades deveriam facilitar a criação de grupos de trabalho encarregados de fomentar, na escola ou numa estrutura mais vasta, a colaboração entre os professores duma mesma matéria, e considerar com a devida atenção as opiniões e sugestões de tais grupos.
78. O pessoal administrativo e restante pessoal encarregado dos diversos serviços de ensino deveriam procurar estabelecer as melhores relações

possíveis com o pessoal docente e este deveria observar, reciprocamente, a mesma atitude.

Direitos dos professores

79. A participação dos professores na vida social e pública deveria ser encorajada no interesse do seu desenvolvimento pessoal, dos serviços educacionais e da sociedade em geral.
80. Os professores deveriam ter liberdade de exercer os direitos cívicos de que goza qualquer cidadão e ser elegíveis para cargos públicos.
81. Quando um cargo público obriga um professor a abandonar o seu posto, deveria conservar os seus direitos de antiguidade e de reforma e, ao expirar o novo mandato, deveria poder retomar o lugar anterior ou outro equivalente.
82. As remunerações e condições de trabalho dos professores deveriam ser estabelecidas através de negociações entre as organizações de professores e as entidades patronais.
83. Por via de regulamentação ou por acordo livre entre as partes, deveria garantir-se aos professores o direito de negociarem, por meio das suas organizações, com as entidades patronais públicas ou privadas.
84. Deveria ser instituído um sistema paritário apropriado encarregado de resolver os conflitos entre o corpo docente e as entidades patronais resultantes das condições de emprego. No caso de se esgotarem os recursos e procedimentos estabelecidos ou no caso de se romperem as negociações entre as partes, as organizações de professores deveriam ter direito a tomar as medidas de que normalmente dispõem outras organizações para a defesa dos seus legítimos interesses.

IX. Condições favoráveis um processo eficaz de ensino-aprendizagem

85. Dado que o professor é um profissional de particular utilidade, o seu trabalho deveria ser organizado e facilitado de maneira a evitar-se-lhe perda de tempo e energias.

Número de alunos por turma

86. O número de alunos por turma deveria ser tal que o professor pudesse prestar atenção pessoal às dificuldades de cada aluno. De vez em quando deveria poder reunir os alunos em pequenos grupos e, inclusivamente tomá-

los um a um, para lhes ministrar um ensino de recuperação; também deveria poder reuni-los em grande número para sessões de ensino audiovisual.

Pessoal auxiliar

87. A fim de permitir aos professores de se concentrarem no exercício das suas funções, as escolas deveriam dispor de pessoal destinado a outras tarefas alheias ao ensino propriamente dito.

Material auxiliar de ensino

88. 1) As autoridades deveriam pôr à disposição dos professores e alunos material pedagógico moderno. Este material não deveria considerar-se como substituto do professor mas como meio de melhorar a qualidade do ensino e de alargar a um maior número de alunos os benefícios da educação.

2) As autoridades deveriam fomentar a pesquisa relativa ao emprego deste material e encorajar os professores a participarem activamente em tais pesquisas.

Número de horas de trabalho

89. O número de horas de trabalho requerido aos professores, por dia e por semana, deveria ser estabelecido depois de prévia consulta às organizações de professores.

90. Ao fixar-se o número de horas de trabalho para cada professor, deveria ter-se em conta todos os factores que determinam o volume de trabalho do professor, tais como:

- a) O número de alunos de que se ocupará por dia e por semana;
- b) O tempo que se considera necessário para a boa preparação das aulas e correcção dos exercícios;
- c) O número de cursos diferentes a dar por dia;
- d) O tempo exigido ao professor para participar em pesquisas, em actividades extra-curriculares e para supervisionar e orientar os alunos;
- e) O tempo que seria desejável aos professores para informar os pais dos alunos ou encarregados de educação do progresso dos alunos.

91. Os professores deveriam dispôr de tempo suficiente para poderem participar durante o serviço, em actividades destinadas a favorecer o seu aperfeiçoamento profissional.

92. As actividades extra-curriculares dos professores não deveriam constituir um encargo excessivo nem prejudicar o cumprimento das suas tarefas principais.
93. Aos professores designados para funções pedagógicas particulares para além da sua actividade normal de docência, deveriam ser reduzidas, em consequência, as horas de ensino.

Férias anuais pagas

94. Todos os professores deveriam ter direito a férias anuais de duração suficiente, integralmente pagas.

Licenças de estudo

95. 1) Deveriam garantir-se de vez em quando aos professores licenças de estudo, total ou parcialmente pagas.
- 2) O período das licenças de estudo deveria contar para fins de antiguidade e para a reforma.
- 3) Estas licenças deveriam ser facultadas com maior frequência aos professores colocados em zonas afastadas dos centros urbanos e reconhecidas como tal pelas autoridades públicas.

Licenças especiais

96. As licenças especiais outorgadas no âmbito de acordos de intercâmbio cultural, bilaterais ou multilaterais, deveriam ser consideradas como períodos de serviço efectivo.
97. Aos professores que participam em programas de assistência técnica deveriam ser garantidas licenças e assegurados os seus direitos à diuturnidade, promoção e reforma, nos seus países de origem. Além disso deveriam tomar-se disposições particulares para suprir as suas despesas extraordinárias.
98. Os professores estrangeiros convidados deveriam de igual modo, beneficiar de licenças nos seus países de origem e ter assegurados os seus direitos de acesso a diuturnidades e reforma.
99. 1) Os professores deveriam ter ocasionalmente direito a licenças pagas a fim de participarem nas actividades das suas organizações.
- 2) Os professores deveriam ter direito de exercer cargos na direcção das suas organizações e gozar, nestes casos, dos direitos conferidos aos professores nomeados para cargos públicos.

100. Os professores deveriam por razões pessoais válidas, ter licenças pagas, segundo disposições previamente acordadas aquando do recrutamento.

Licenças por doença e maternidade

101. 1) Os professores deveriam ter direito a licenças por doença integralmente remuneradas.
- 2) Ao determinar-se o período de pagamento total ou parcial da remuneração, deveriam ter-se em conta os casos em que é necessário ao professor permanecer isolado dos alunos durante longos períodos.
102. Deveriam cumprir-se as normas da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em matéria de protecção à maternidade e em particular, da Convenção sobre a Protecção à Maternidade,[1919], e da Convenção sobre a Protecção à Maternidade (revista) [1952], assim como as normas mencionadas no Artigo 126 da presente Recomendação.
103. As professoras com filhos deveriam ser encorajadas a permanecer em serviço, permitindo-se-lhes por exemplo, obter a seu pedido, após o nascimento de um filho, uma licença suplementar não remunerada por um máximo de um ano, conservando-se-lhes o emprego e todos os direitos a ele inerentes.

Intercâmbio de professores

104. As autoridades deveriam reconhecer que o intercâmbio profissional e cultural entre países e as viagens de professores ao estrangeiro, valorizam quer o ensino quer os próprios professores; as autoridades deveriam promover oportunidades desta natureza e ter em conta a experiência adquirida pelos professores no estrangeiro.
105. A selecção para tais intercâmbios não deveria estar sujeita a qualquer discriminação e as pessoas designadas não deveriam ser consideradas como representantes de qualquer opinião política.
106. Ao professor que viaja a fim de estudar e trabalhar no estrangeiro, deveriam ser garantidas facilidades adequadas para a realização desses seus objectivos e legítima protecção do seu lugar e situação.

107. Os professores deveriam ser encorajados a partilhar com outros colegas a experiência adquirida no estrangeiro.

Edifícios escolares

108. Os edifícios escolares deveriam reunir todas as condições de segurança, ser atractivos no seu conjunto e também funcionais; deveriam prestar-se a um ensino eficaz, à realização de actividades extra-curriculares e, particularmente nas zonas rurais, a funcionar como centros comunitários; deveriam ser construídos com materiais duráveis de acordo com as normas de higiene, ser adaptáveis a diferentes utilizações e ter uma manutenção fácil e económica.
109. As autoridades deveriam assegurar a manutenção cuidadosa e a conservação dos edifícios escolares, de modo a não pôr em causa a saúde e segurança dos alunos e professores.
110. Ao planear-se a construção de novas escolas, deveriam consultar-se os órgãos representativos do pessoal docente. Ao construírem-se instalações novas ou complementares numa escola já existente, deveria ser consultada o pessoal da escola em questão.

Disposições particulares aplicáveis aos professores das regiões rurais ou afastadas

111. 1) Nas zonas afastadas dos centros urbanos, reconhecidas como tais pelas autoridades públicas, deveriam ser fornecidos alojamentos adequados aos professores e suas famílias, de preferência gratuitos ou de aluguer moderado.
- 2) Nos países onde, em acumulação com os deveres normais de ensino, se requer dos professores que promovam e fomentem actividades comunitárias, deveriam incluir-se nos planos e programas de desenvolvimento a concessão de alojamentos adequados para os ditos professores.
112. 1) Aquando da nomeação ou transferência para escolas em zonas afastadas, deveriam ser pagas aos professores e suas famílias as despesas relativas à mudança e deslocação.
- 2) Aos professores em serviço em tais zonas, deveriam ser concedidas, sempre que necessário, facilidades especiais de viagem, a fim de poderem manter um nível profissional adequado.

- 3) Aos professores transferidos para zonas afastadas deveriam ser reembolsadas, como incentivo, as despesas de viagem do local de trabalho à cidade natal, aquando das férias anuais.
113. Sempre que os professores estejam submetidos a condições de vida particularmente difíceis, deveriam ser compensados com o pagamento de indemnizações especiais que deveriam entrar em linha de conta para o cálculo das pensões de reforma.

X. Remuneração dos professores

114. Entre os vários factores que afectam a condição do professor, deveria ser dada uma atenção muito particular à remuneração, uma vez que, nas condições do mundo actual, outros factores, como a posição e consideração que a sociedade lhes reconhece e o grau de apreço pela importancia das suas funções, estão grandemente dependentes, tal como em outras profissões similares, da situação económica que se lhes acorda.
115. A remuneração do professor deveria,
- a) Reflectir a importancia que a educação tem para a sociedade e consequentemente a importancia do professor, e as responsabilidades de toda a espécie que sobre ele recaem a partir do momento em que começa a exercer as suas funções;
 - b) Poder ser favoravelmente comparado com os vencimentos pagos em profissões que exijam qualificações equivalentes ou análogas;
 - c) Assegurar aos professores a manutenção dum razoável nível de vida para si e seus familiares e permitir o prosseguimento da sua formação e aperfeiçoamento profissional assim como o desenvolvimento dos seus conhecimentos e enriquecimento cultural.
 - d) Ter em conta que determinadas funções requerem uma grande experiência e qualificações mais elevadas, e implicam maiores responsabilidades.
116. A remuneração do pessoal docente deveria fazer-se com base em escalas de salários estabelecidas com o acordo das suas organizações profissionais. Em caso algum a remuneração dos professores qualificados, recrutados para períodos probatórios ou por contratos temporários, deveria ser inferior à estabelecida para professores titulares do posto.

117. A estrutura das remunerações deveria ser estabelecida de forma a evitar quaisquer injustiças ou anomalias susceptíveis de provocar atritos entre as diferentes categorias de professores.
118. Quando estiver estabelecido por regulamento, o número máximo de horas de aulas, o professor que exceda esse máximo deveria receber uma remuneração suplementar, de acordo com uma escala aprovada.
119. As diferenças de remuneração deveriam basear-se em critérios objectivos, tais como nível de qualificação, anos de experiência ou graus de responsabilidade; no entanto, a diferença entre a remuneração máxima e mínima deveria ser mantida dentro de limites aceitáveis.
120. Para o estabelecimento das remunerações de base dos professores do ensino profissional ou técnico sem grau universitário, deveria ter-se em conta o valor da sua formação e da sua experiência.
121. As remunerações do pessoal docente deveriam ser calculados numa base anual.
122. 1) Seria conveniente prever uma ascensão no interior de cada categoria através de aumentos de remuneração a intervalos regulares de preferencia todos os anos.
- 2) A progressão da remuneração entre o mínimo e o máximo da escala estabelecida não deveria exceder um período de 10 a 15 anos.
- 3) O aumento periódico da remuneração deveria fazer-se mesmo quando o professor estiver em período experimental ou contratado temporariamente.
123. 1) A estrutura de remuneração dos professores deveria ser revista periodicamente tendo em conta factores como o aumento do custo de vida, a elevação do nível de vida nacional proveniente do aumento da produtividade, ou um aumento generalizado dos salários e remunerações.
- 2) Sempre que existir uma escala de remunerações automaticamente ajustada à variação do índice de custo de vida, este índice deveria ser fixado com a participação das organizações dos professores. Qualquer indemnização de carestia de vida deveria ser considerada como parte integrante da remuneração para efeitos do cálculo da pensão.

124. Não deveria ser instituído ou aplicado sistema algum de remuneração com base no mérito, sem prévia consulta e aceitação por parte das organizações do pessoal docente interessadas.

XI. Segurança social

Disposições gerais

125. Todos os professores deveriam usufruir da mesma ou análoga protecção no que respeita a segurança social, independentemente do tipo de estabelecimento de ensino onde exerce. Essa protecção deveria ser extensiva aos períodos de formação para a profissão, aos períodos experimentais para professores em início de carreira e aos períodos de formação para professores em exercício.
126. 1) As medidas de segurança social deveriam proteger os professores contra todos os riscos cobertos pela Convenção sobre a Segurança Social (norma mínima), [1952], da Organização Internacional do Trabalho (OIT), no que respeita a assistência médica e medicamentosa, subsídio por doença, desemprego e velhice; por acidentes de trabalho, doenças profissionais e pensões familiares assim como por maternidade, pensão de invalidez e de sobrevivência.
- 2) As normas de segurança social para professores deveriam ser, pelo menos, tão favoráveis como as previstas nos instrumentos correspondentes da Organização Internacional do Trabalho (OIT), nomeadamente na Convenção sobre a Segurança Social (norma mínima), [1952].
- 3) A segurança social deveria ser concedida por direito ao pessoal docente.
127. A protecção dos professores em matéria de segurança social, deveria ter em conta as suas condições particulares de emprego, tal como estão estabelecidas nos artigos 128 a 140.

Assistência médica e medicamentosa

128. Nas regiões onde faltam serviços médicos, deveriam ser reembolsadas as despesas de deslocação feitas pelo professor para receber assistência médica adequada.

Subsídios de doença

129. 1) Os subsídios por doença deveriam ser pagos durante todo o período de incapacidade que implique suspensão de remuneração.
- 2) Estes subsídios deveriam ser pagos a partir do primeiro dia de suspensão de remuneração.
- 3) Quando os subsídios por enfermidade se concedem por um período delimitado, deveriam tomar-se disposições para prolongar este período nos casos em que seja necessário isolar o professor dos seus alunos.

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

130. O pessoal docente deveria estar protegido contra as consequências de acidentes ocorridos não só durante as horas de serviço na escola, mas também no decorrer de actividades escolares organizadas fora do estabelecimento de ensino.
131. Determinadas enfermidades contagiosas das crianças deveriam ser consideradas doenças profissionais quando contraídas pelo pessoal docente que se expôs a elas no seu contacto com os alunos.

Subsídios de velhice

132. Quando o professor for transferido para outras actividades que dependam de outra autoridade no mesmo país, deveria conservar no que respeita a pensões, o benefício dos direitos anteriores.
133. Tendo em conta os regulamentos nacionais e em caso de escassez de pessoal docente devidamente comprovada, os anos de serviço prestado por um professor já depois de ter direito à reforma, deveriam entrar em linha de conta para o cálculo da pensão ou permitir ao professor o direito a uma pensão complementar que lhe seria concedida por um organismo apropriado.
134. Os subsídios de velhice deveriam ser calculados em função das remunerações de fim de carreira, para que o interessado possa conservar um nível de vida adequado.

Subsídios por invalidez

135. Os subsídios por invalidez deveriam ser concedidos aos professores forçados a interromper as suas actividades por incapacidade física

ou mental. Deveriam tomar-se medidas para abonar estas pensões no caso da invalidez não dar direito ao subsídio de enfermidade prolongada ou a outras indemnizações.

136. No caso de incapacidade parcial isto é, quando o professor pode desempenhar as suas funções em tempo parcial, ele deveria ter direito ao subsídio por invalidez parcial.
137. 1) Os subsídios por invalidez deveriam ser calculados em função das últimas remunerações, para que o interessado possa conservar um nível de vida adequado.
- 2) O pessoal docente afectado de incapacidade deveria disfrutar de assistência médica e medicamentosa assim como dos benefícios conexos com o objectivo de poder restabelecer-se ou, pelo menos, melhorar o seu estado geral de saúde; deveria também poder disfrutar de serviços de reeducação para o auxiliar a retomar, na medida do possível, a actividade anterior.

Subsídios de sobrevivência

138. As condições para a concessão de subsídios de sobrevivência e o montante destes subsídios deveria permitir aos seus beneficiários usufruírem de um nível de vida adequado e assegurarem o bem-estar e a educação dos filhos a seu cargo.

Disposições para garantir protecção social aos professores

139. 1) Os seguros sociais previstos para a protecção do pessoal docente deveriam conceder-se segundo um regime geral, aplicável segundo os casos, aos trabalhadores do sector público ou do sector privado.
- 2) Quando não exista um regime geral, para um ou vários riscos a serem cobertos, deveriam adoptar-se com base em regulamentos ou por outras formas, regimes particulares para professores.
- 3) Quando o nível de protecção social assegurada pelo sistema geral é inferior ao que é previsto na presente Recomendação, seria conveniente instituir um regime complementar para os professores.
140. Seria conveniente estudar a possibilidade de associar as organizações de professores à administração dos sistemas particulares ou complementares de seguro social, mesmo no que respeita o investimento dos fundos.

XII. Escassez de pessoal docente

141. 1) Deveria tomar-se como princípio que qualquer medida adoptada para resolver uma grave crise no recrutamento de professores, deveria ser reconhecida como medida excepcional que não põe em perigo de nenhuma forma as normas profissionais estabelecidas ou a estabelecer e que reduz ao mínimo o risco de prejudicar os alunos.
- 2) Certas medidas tomadas para resolver a escassez de pessoal docente (tais como turmas com exagerado número de alunos ou aumento excessivo do número de horas de trabalho docente dos professores) deveriam ser considerados incompatíveis com as finalidades e objectivos da educação e prejudiciais aos alunos. Assim, as autoridades competentes deveriam tomar medidas urgentes para que tais procedimentos se tornem desnecessários e deixem, conseqüentemente, de ser aplicados.
142. Nos países em vias de desenvolvimento onde a urgência das necessidades educativas conduza a uma formação acelerada de professores seria necessário organizar ao mesmo tempo esquemas de formação de duração normal de maneira a dispôr de um corpo competente de professores aptos a orientar e dirigir o ensino.^{143.}
- 1) Os estudantes admitidos nos programas de formação acelerada deveriam ser seleccionados segundo os mesmos critérios que os que devem receber uma preparação de tipo normal ou mesmo segundo critérios mais rígidos, para que eles possam estar em condições de continuar ulteriormente a formação.
- 2) Devem criar-se disposições e conceder-se facilidades especiais incluindo licenças suplementares para estudo inteiramente pagas, para permitir aos professores que tenham recebido uma formação acelerada, completar durante o exercício, a formação para as suas funções docentes.
144. 1) Na medida do possível, o pessoal não qualificado deveria ser orientado e supervisionado por professores qualificados.
- 2) Como condição de continuidade de serviço, o pessoal docente com qualificação insuficiente deveria ser obrigado a adquirir as qualificações necessárias ou a completar as que já tiver.

145. As autoridades deveriam reconhecer que o melhoramento da situação económica e social dos professores, das suas condições de vida e de trabalho, dos termos do seu contrato de trabalho e das suas perspectivas de carreira, são o melhor meio para de obstar à escassez de professores competentes e experientes e atrair e reter no ensino, um número importante de pessoas plenamente qualificadas.

XIII. Cláusula final

146. Nos casos em que os professores usufruam de um estatuto que em alguns aspectos, lhes seja mais favorável do que o proposto desta Recomendação, as suas disposições não devem em caso algum, ser invocadas para diminuir ou retirar regalias já concedidas.

Recomendação concernente ao pessoal docente do ensino superior

**Adoptada pela Conferência Geral
na sua vigésima nona sessão
Paris, 21 de Outubro – 12 de Novembro 1997**

Preâmbulo

A Conferência Geral da Organização da Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura (UNESCO), reunião em Paris de 21 de Outubro a 12 de Novembro de 1997, na sua vigésima nona sessão,

Consciente da responsabilidade dos estados para proporcionar educação para todos em conformidade com artigo 26 da Declaração Universal dos Direitos do Humanos (1948),

Recordando em particular a responsabilidade dos estados em proporcionar o ensino superior, de acordo com o artigo 13, parágrafo 2 (c), da Convenção dos Direitos Económicos, Sociais e Culturais (1966),

Consciente que o ensino superior e a investigação contribuem para promover a aquisição, o progresso e transferência de conhecimento e constituem riqueza cultural e científica, excepcionais,

Todos conscientes que os governos e importantes grupos sociais, como estudantes, industriais e trabalhadores estão extremamente interessados e beneficiarão dos serviços e dos sistemas do ensino superior,

Reconhecendo o papel decisivo dos professores do ensino superior no avanço deste tipo de ensino, e a importância do seu contributo para o desenvolvimento da humanidade e da sociedade moderna,

Convencida que os professores do ensino superior, tal como todos os cidadãos, hão-de empenhar-se para promover na sociedade o respeito pelos direitos culturais, económicos, sociais, civis e políticos para todos os povos,

Consciente da necessidade da reforma do ensino superior para acompanhar as mudanças sociais e económicas e da participação dos docentes do ensino superior neste processo,

Mostrando preocupação no que diz respeito à vulnerabilidade da comunidade académica face às pressões políticas adversas que poderão comprometer a liberdade académica,

Considerando que só se pode desfrutar do direito à educação, ensino e investigação num ambiente de liberdade académica e autonomia das instituições de ensino superior e a livre comunicação dos resultados, das hipóteses e das opiniões se situa no coração do ensino superior e constitui uma forte garantia da exactidão e objectividade da formação académica e da investigação,

Preocupada em assegurar que os professores do ensino superior desfrutem de um estatuto de acordo com as suas funções,

Reconhecendo a diversidade de culturas no mundo,

Tendo em consideração a grande diversidade das leis, regulamentos, práticas e tradições, que em diferentes países, determinam os parceiros e organizações do ensino superior,

Consciente da diversidade de planos que se aplicam aos professores do ensino superior nos diferentes países, em particular segundo este pessoal é ou não regido por um conjunto de normas relativas à função pública,

Convencidos, não obstante que questões similares são levantadas em todos os países no que concerne ao estatuto dos professores do ensino superior e que estas questões requerem que se adopte uma orientação comum e, na medida do possível, se adoptem as normas comuns que esta Recomendação propõe estabelecer,

Tendo presentes instrumentos como a Convenção da UNESCO relativa à Luta Contra Todo o Tipo de Discriminações na Educação (1960), que reconhece que a UNESCO deve não só de impedir qualquer tipo de discriminação na educação, mas também promover igualdade de oportunidades e tratamento para todos em todos os níveis da educação, incluindo as condições em que esta se insere, assim como a Recomendação relativa à situação do pessoal docente (1966) e a Recomendação da UNESCO relativa à situação dos investigadores científicos (1974), bem como os instrumentos da Organização Mundial do Trabalho, sobre a liberdade sindical e o direito de sindicalização e negociação colectiva e sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento

Desejosa de completar os convénios, as convenções, pactos e recomendações existentes que figuram nos instrumentos internacionais relacionados com o Apêndice A com disposições relativas aos problemas de interesse particular para as instituições e para o pessoal docente e de investigação do ensino superior.

A presente Recomendação foi aprovada a 11 de Novembro de 1997.

I. Definições

1. Para os fins desta recomendação:
 - a) “educação superior” significa programas de estudo, formação e ou formação para pesquisa no ensino pós-secundário promovido

por universidades ou outros estabelecimentos educativos aprovados como instituições de ensino superior pelas autoridades competentes e/ou por sistemas de acreditação;

- b) “pesquisa”, no contexto do ensino superior, significa originalmente ser científica, tecnológica e de engenharia, médica, cultural, social e ciências humanas ou pesquisa educacional, que implica um inquérito cuidado, crítico, disciplinado, variando em técnica e método de acordo com a natureza e as condições do problema identificado, directamente relacionado com a clarificação e/ou a resolução dos problemas, e quando dentro de uma estrutura institucional, suportado por uma estrutura apropriada;
- c) “bolsa de estudos”, significa o processo pelo qual os docentes do ensino superior mantêm os seus dados com os seus temas/ assuntos, inseridos na edição escolar, disseminando o seu trabalho e melhorando as suas competências pedagógicas na sua disciplina e progredindo nas suas credenciais académicas;
- d) “difundir trabalho” significa o serviço pelo qual os recursos de uma instituição educativa são disseminados além de se confinarem a servir uma comunidade diversificada correspondente à região onde esse estabelecimento está inserido, tanto quanto o trabalho não contradiga a missão da instituição. No ensino deve ser incluído um vasto conjunto de actividades, tais como extra-curriculares, ao longo da vida e ensino à distância leccionados em turmas nocturnas, pequenos cursos, seminários e institutos. A pesquisa deve ser conduzida de modo a munir o público de capacidades, sectores privados ou públicos, vários tipos de consultoria, e participação numa pesquisa aplicada e na implementação dos seus resultados;
- e) “instituições de ensino superior” significa universidades ou outros estabelecimentos de ensino, centros e estruturas de ensino superior, e centros de pesquisa e cultura associados com qualquer um dos mencionados acima, público ou privado, que foram aprovados, assim como reconhecidos pelos sistemas de acreditação ou pelas autoridades competentes;
- f) “professores de ensino superior” significa todas aquelas pessoas nas instituições ou programas de educação superior que estão designados para ensinar e/ou promover bolsas de estudo e/

ou pesquisas e/ou serviços educativos para os estudantes ou comunidade em geral;

II. Âmbito de Aplicação

2. Esta recomendação aplica-se a todos os docentes universitários.

III. Princípios Orientadores

3. Os objectivos globais para a paz internacional, compreensão, cooperação e desenvolvimento sustentável seguido por cada Membro do Estado e requerido pelas Nações Unidas, *inter alia*, educação para a paz e numa cultura de paz, como definido pela UNESCO, assim como qualificada e cultivada por graduados de instituições de ensino superior, capazes de servir a comunidade como cidadãos responsáveis e gerar bolsas de estudo efectivas e pesquisas avançadas, e, como consequência, um corpo talentoso e altamente qualificado de professores do ensino universitário.
4. Instituições de ensino superior, e particularmente universidades, são comunidades de preservação escolar, disseminação e de expressão livre das suas opiniões no conhecimento tradicional e cultural, seguindo um novo conhecimento sem restrições por doutrinas prescritas. A busca e aplicação de novos conhecimentos estão no coração dos mandatos do ensino superior. Nas instituições de ensino superior em que as pesquisas originais não são requeridas, o pessoal docente de ensino superior deverá preservar e desenvolver o conhecimento da sua disciplina através de estudos e do melhoramento das suas atitudes pedagógicas.
5. Os desenvolvimentos no ensino superior, bolsas e pesquisas dependem altamente das infra-estruturas e dos recursos, humanos e materiais, qualificações e competências do pessoal docente do ensino superior, assim como das qualidades humanas, pedagógicas e técnicas, suportadas pela liberdade académica, responsabilidade profissional, colegiabilidade e autonomia institucional.
6. Ensinar no ensino superior é uma profissão: é uma forma de serviço público que requer docentes com grandes capacidades de conhecimento e competências especializadas adquiridas e mantidas através de estudos e pesquisas rigorosos ao longo da vida; requer, igualmente, senso profissional e responsabilidade institucional para a educação e bem-estar dos estudantes e da comunidade no seu todo, assim como

- alcançar altos padrões profissionais nas actividades de estudo e pesquisas.
7. As condições de trabalho dos docentes do ensino superior devem ser tais que promovam ao máximo um ensino eficaz, o estudo e uma investigação e trabalho de extensão à comunidade eficazes e que permitam ao pessoal docente do ensino superior desempenhar as suas tarefas profissionais.
 8. As organizações que representam os professores do ensino superior devem ser consideradas e reconhecidas como uma força que pode contribuir fortemente para o desenvolvimento educacional e que devem estar envolvidas com outros parceiros e partes interessadas, na determinação de políticas do ensino superior.
 9. O respeito deve ser mostrado através da diversidade do sistema educativo das instituições de ensino superior em cada Estado Membro, de acordo com as leis e práticas nacionais, assim como com os padrões internacionais.

IV. Objectivos e Políticas Educacionais

10. Em todas as fases de planificação nacional em geral, e da planificação do ensino superior em particular, os Estados Membros devem tomar todas as medidas necessárias para assegurar que:
 - a) o ensino superior é dirigido ao desenvolvimento humano e ao progresso da sociedade;
 - b) o ensino superior contribui para atingir as metas de educação ao longo da vida e para o desenvolvimento de outras formas e níveis de educação;
 - c) os fundos públicos atribuídos a instituições de ensino superior, são tratados como investimento público, sujeitos à contabilidade pública;
 - d) o fundo da educação superior é considerado como uma forma de investimento público nos quais os dividendos se obtêm, necessariamente, a longo prazo e dependem de prioridades governamentais e públicas; e
 - e) a justificação para os fundos públicos é assegurada constantemente antes da opinião pública;

11. O pessoal docente do ensino superior deve ter acesso a bibliotecas que tenham bibliografia actualizada e que reflecta sobre diversos pontos de um assunto e cujos fundos não estejam sujeitos a censura ou outras formas de interferência intelectual. Devem igualmente ter acesso, sem censura, a sistemas de computadores internacional, programas de satélite e base de dados necessários para o ensino, bolsas de estudo ou pesquisa.
12. A publicação e disseminação dos resultados das pesquisas obtidas por docentes do ensino superior deve ser encorajada e facilitada com vista a ajudá-los a adquirir reputação que merecem, assim como com vista a promover o avanço da ciência, tecnologia, educação e cultura em geral. No final, os docentes do superior devem ter liberdade para publicar os resultados de pesquisas e estudos em livros, jornais e bases de dados à sua escolha e com o seu nome, dos quais são autores ou co-autores dos trabalhos escolares referidos acima. A propriedade intelectual dos docentes do ensino superior deve beneficiar de protecção local e em particular protecção dada pela lei nacional e internacional de direitos de autores.
13. A interacção de ideias e informação entre o pessoal docente do ensino superior por todo o mundo é vital para um desenvolvimento saudável do ensino superior e pesquisa e deve ser promovido activamente. Com este fim o pessoal docente do ensino superior deve ser competente, ao longo da sua carreira, deve participar em encontros internacionais de ensino superior e pesquisa, para viajar sem restrições políticas e usar Internet e vídeo-conferência para as suas propostas.
14. Têm que se elaborar e fomentar programas que facilitem, na medida do possível, o intercâmbio de pessoal docente do ensino superior entre instituições, tanto no plano nacional como internacional, compreendendo a organização de simpósios, seminários e projectos cooperativos e intercâmbio de informação educativa e especializada. Deveriam facilitar-se as comunicações e o contacto directo entre universidades, instituições de investigação e associações, entre científicos e investigadores, assim como o acesso de pessoal docente do ensino superior de outros Estados a material de informação de arquivos não confidenciais, bibliotecas, institutos de investigação e órgãos similares de carácter público.
15. Os Estados Membros e as instituições de ensino superior deveriam ter muito presente o êxodo do pessoal docente do ensino superior dos

países em desenvolvimento e, em particular, dos menos desenvolvidos. Consequentemente, deviam impulsionar os países os programas de ajuda dos países em desenvolvimento, a fim de contribuir para a sustentação, nesses países, de um ambiente académico que ofereça aos docentes de ensino superior condições satisfatórias de trabalho, de modo que possam parar o êxodo, em último caso, e inverter a tendência.

16. Deviam adoptar políticas e práticas nacionais que sejam equitativas, justas e razoáveis a fim de homologar títulos e credenciais de outros Estados necessários para exercer a docência no ensino superior, de acordo com a Recomendação da UNESCO sobre a validação dos estudos, títulos e diplomas do ensino superior (1993).

V. Direitos, obrigações e responsabilidades das Instituições

A. Autonomia das instituições

17. O exercício autêntico da liberdade académica e o cumprimento das funções e atribuições enumeradas mais à frente requerem autonomia das instituições de ensino superior. A autonomia consiste na auto-governança necessária para que as instituições de ensino superior adoptem decisões eficazes no que diz respeito às suas actividades académicas, normas, actividades administrativas e afins, de acordo com os sistemas de controlo público, em especial no que se refere ao financiamento estatal, e respeitem as liberdades académicas e dos direitos humanos. Não obstante, a índole de autonomia pode variar em função do tipo de estabelecimento.
18. A autonomia é a forma institucional de liberdade académica e um requisito necessário para garantir um desempenho adequado das funções solicitadas aos docentes e instituições de ensino superior.
19. Os estados membros têm obrigação de proteger as instituições de ensino superior de ameaças contra a sua autonomia, seja qual for a origem.
20. As instituições de ensino superior não devem utilizar a autonomia como pretexto para limitar os direitos do pessoal docente do ensino superior mencionados nesta Recomendação ou nos demais instrumentos internacionais enumerados em Apêndice.
21. A auto-governança, colegiabilidade e uma direcção académica apropriadas são elementos essenciais para uma boa autonomia das instituições de ensino superior.

B. Obrigatoriedade de prestar contas

22. Tendo em conta as importantes inversões financeiras efectuadas, os Estados Membros e as instituições de ensino superior devem garantir um equilíbrio apropriado na autonomia que as ditas instituições têm e o seu sistema de prestação de contas. Tendo em conta os últimos, as instituições de ensino superior deviam velar por uma gestão transparente e estar obrigadas a prestar contas respeitando os seguintes princípios:
- a) ter o cuidado de informar o público sobre a índole da sua missão educativa;
 - b) velar pela qualidade e excelência das suas funções docentes, de formação académica e investigação, proteger e garantir a integridade destas perante toda a intervenção incompatível com a sua missão académica;
 - c) defender activamente a liberdade académica e os direitos humanos fundamentais;
 - d) prestar um ensino de alta qualidade ao maior número de pessoas qualificadas academicamente dentro dos limites dos recursos disponíveis;
 - e) esforçar-se por oferecer possibilidades de educação permanente, segundo a missão da instituição e dos recursos de que disponha;
 - f) garantir um tratamento equitativo e justo a todos os estudantes sem qualquer tipo de discriminação;
 - g) adoptar políticas e procedimentos para garantir um tratamento equitativo a mulheres e às minorias e acabar com os abusos sexuais e humilhações raciais;
 - h) garantir que não se obste com actos de violência, intimidação ou abuso, o desempenho do pessoal docente do ensino superior, trate-se do seu trabalho na sala de aula ou nas suas actividades de investigação;
 - i) velar pela honra e transparência da contabilidade;
 - j) velar pela utilização eficaz dos recursos;
 - k) elaborar, mediante um processo colegial e/ou negociação com as organizações que representam os docentes do ensino superior, em consonância com os princípios de liberdade académica e liberdade

de expressão, declarações ou códigos de ética que sirvam de guia à docência no ensino superior, ao trabalho intelectual, à investigação e a serviços estendidos à comunidade;

- l) contribuir para o exercício de direitos económicos, sociais, culturais e políticos de pessoas, procurando ao mesmo tempo evitar que utilizem o saber, a ciência e a tecnologia em detrimentos desses direitos ou para fins que se oponham à ética académica geralmente reconhecida, aos direitos humanos e à paz;
 - m) velar para que se tratem os problemas contemporâneos a que a sociedade deve fazer frente; para tal, os seus planos de estudos e as suas actividades devem responder, onde seja necessário, às necessidades actuais e futuras da comunidade local e da sociedade em geral e desempenhar um papel importante para o melhoramento das possibilidades de trabalho dos estudantes diplomados;
 - n) fomentar, sempre que seja possível e apropriado, a cooperação académica internacional que ultrapasse as barreiras nacionais, regionais, políticas, étnicas, etc., procurando evitar a exploração científica e técnica de um Estado por outro, e promovendo a associação, em pé de igualdade, de todas as comunidades académicas do mundo, com vista à procura e utilização do saber e preservação do património cultural;
 - o) contar com bibliotecas actualizadas e acesso, sem censura, a alguns dos modernos recursos de ensino, a investigação e a informação que facilitem a informação requerida pelo pessoal docente de ensino superior ou estudantes que pretendem ser professores, à formação académica ou investigação;
 - p) proporcionar locais e equipamentos necessários para a missão da instituição, bem como a sua manutenção adequada; e
 - q) velar para que, ao realizar investigações de carácter confidencial, estas não sejam incompatíveis com a missão e os objectivos educativos das instituições, nem contrárias aos objectivos gerais da paz, dos direitos humanos, do desenvolvimento sustentável e da protecção do meio ambiente.
23. Os sistemas das prestações de contas das instituições devem basear-se em métodos científicos e ser claros, realistas, simples e eficazes em

relação aos seus custos. Na sua aplicação devem ser imparciais, justos e equitativos e transparente tanto na metodologia como nos resultados.

24. As instituições de ensino superior devem elaborar e aplicar, em separado ou colectivamente, sistemas adequados de prestação de contas, compreendidos mecanismos de garantia de qualidade, com o fim de atingir os objectivos expostos, sem menosprezar a autonomia institucional nem a liberdade académica. As organizações que representam os docentes do ensino superior deviam participar, na medida do possível, na planificação desses sistemas. Se existem estruturas de responsabilização impostas pelo Estado, os seus procedimentos devem negociar-se, se aplicável, com as instituições de ensino superior interessadas e com as organizações que representam os professores do ensino superior.

VI. Direitos e liberdades dos docentes do ensino superior

A. Direitos e liberdades individuais: direitos civis, liberdade académica, direitos de publicação e intercâmbio internacional de informação

25. O acesso à profissão académica no ensino superior deve basear-se exclusivamente nas qualificações, na competência e na experiência académicas e nenhum membro da sociedade deve ser discriminado.
26. Como acontece com os demais grupos e indivíduos, o pessoal docente do ensino superior devem gozar de direitos civis, políticos, sociais e culturais reconhecidos internacionalmente e aplicáveis a todos os cidadãos. Consequentemente, todo o pessoal docente do ensino superior deve usufruir de liberdade de pensamento, consciência, religião, expressão, reunião e associação, assim como do direito de liberdade e segurança pessoal e liberdade de movimentos. Não se criarão obstáculos ou se impedirão de forma alguma o exercício dos seus direitos civis como cidadãos, incluindo o direito de contribuir socialmente através da livre expressão da sua opinião sobre políticas de estado e políticas que afectem o ensino superior. Não deverão ser sancionados pelo mero facto de exercerem os seus direitos. Os docentes do ensino superior não devem ser alvo de detenção ou prisão arbitrárias nem torturas ou tratos cruéis, desumanos ou degradantes. Em caso de violação grave dos seus direitos devem poder apelar aos órgãos nacionais, regionais ou internacionais competentes, como os organismos das Nações Unidas e

- organizações que representam os docentes do ensino superior devem prestar o seu apoio em tais ocasiões.
27. Favorecer o cumprimento das normas internacionais mencionadas em benefício do ensino superior no plano internacional e dentro de cada país. Com esse fim, deve respeitar-se rigorosamente o princípio da liberdade académica. Os docentes do ensino superior têm o direito de preservar a liberdade académica, isto é, a liberdade de ensinar e debater sem ser limitado por doutrinas instituídas, a liberdade de levar a cabo investigações, difundir e publicar os resultados das mesmas, a liberdade de expressar livremente a sua opinião sobre a instituição ou o sistema em que trabalha, a liberdade ante a censura institucional e a liberdade de participar em órgãos profissionais ou organizações académicas representativas. Todos os docentes do ensino superior devem poder exercer as suas funções sem sofrer qualquer discriminação e temer repressão por parte do estado ou de qualquer outra instância. Este princípio só pode aplicar-se de modo efectivo se o contexto em que actua é propício, requisito que, por sua vez, só se pode cumprir se o contexto é democrático: daí que incute a todos a tarefa de construir uma sociedade democrática.
 28. O pessoal docente do ensino superior tem o direito de ensinar sem interferências, com sujeição aos princípios laborais aceites, entre os quais se conta a responsabilidade profissional e o rigor intelectual inerentes às normas e métodos de ensino. O pessoal docente do ensino superior não deve sentir-se obrigado a ensinar matérias que contradigam os seus conhecimentos e consciência nem aplicar planos de estudo ou métodos contrários às normas nacionais ou internacionais dos direitos humanos. Assim, deveriam desempenhar um papel importante na elaboração dos planos de estudos.
 29. O pessoal docente do ensino superior tem direito de levar a cabo sem interferências nem restrições algumas, no seu trabalho de investigação, de acordo com a sua responsabilidade profissional e com sujeição aos princípios profissionais nacional e internacionalmente reconhecidos de rigor científico, de indagação intelectual e de ética de investigação. Deve também dispor de direito de publicar e comunicar as conclusões das investigações das que o autor é co-autor, como disposto no parágrafo 12 desta Recomendação.

30. O pessoal docente do ensino superior tem o direito de realizar actividades profissionais à margem do seu emprego, em particular as que melhoram as suas capacidades profissionais ou permitam a aplicação dos seus conhecimentos aos problemas da comunidade, sempre que estas actividades não interfiram com as obrigações primordiais que tenham contraído com a instituição que mais os emprega, em conformidade com as políticas ou, no seu caso, com o regulamento da instituição ou a lei e as práticas nacionais.

B. Autonomia e colegiabilidade da gestão

31. O pessoal docente do ensino superior deve ter o direito e a possibilidade de participar, sem qualquer discriminação e de acordo com as suas capacidades, nos órgãos reitores, assim como de criticar o funcionamento das instituições de ensino superior, incluindo a sua própria, respeitando ao mesmo tempo o direito de participação noutros sectores da comunidade académica; assim como deve ter direito a eleger um grupo de representantes nos órgãos académicos na instituição de ensino superior.

32. Entre os princípios de colegiabilidade figuram a liberdade académica, a responsabilidade partilhada, a política de participação de todos os interessados nas actividades e estruturas internas de adopção de decisão e criação de mecanismos consultivos. As decisões que se adoptem de forma colegiada devem ser relativas à administração e determinação política de ensino superior, os planos de estudo, a investigação, o trabalho de extensão à comunidade, a atribuição de recursos e outras actividades conexas, com o fim de reforçar a excelência e a qualidade académicas em benefício de toda a sociedade.

III. Obrigações e deveres de todo o pessoal docente do ensino superior

33. O pessoal docente do ensino superior tem de reconhecer que o exercício dos seus direitos implica obrigações e deveres como o e respeitar a liberdade académica dos demais membros da comunidade académica e garantir o debate entre opiniões contrárias. A liberdade de ensino deve ser compatível com a obrigação do investigador basear o seu trabalho honrando a verdade. O ensino, a investigação e o trabalho intelectual devem realizar-se em pleno acordo com as normas éticas e profissionais e, quando necessário, responder aos problemas contemporâneos com

que a sociedade se depara, assim como preservar o património histórico e cultural do mundo.

34. Em particular, os deveres do pessoal docente de ensino superior inerentes à sua actividade académica são:
- a) ensinar eficazmente com os meios proporcionados pela instituição e pelo Estado, comportar-se de forma imparcial e equitativa com os estudantes, independentemente do sexo, raça e religião, assim como qualquer incapacidade que apresentem e fomentar o intercâmbio livre de ideias entre eles e os seus alunos, para os quais devem estar disponíveis para os orientar nos seus estudos. Os docentes do ensino superior devem velar, quando necessário, para que se ensine o mínimo previsto no programa de cada disciplina;
 - b) levar a cabo investigações especializadas e difundir as suas conclusões ou se não acontece realizarem investigações originais, actualizar e melhorar os seus conhecimentos na matéria em que está especializado mediante estudos e investigações e elaborando uma metodologia que lhe permita melhorar a sua capacidade pedagógica;
 - c) basear as suas investigações e os seus trabalhos intelectuais na busca honrada do saber respeitando devidamente a demonstração, o julgamento imparcial e a honestidade na apresentação das informações;
 - d) respeitar a ética de investigação quando esta se centre em pessoas, animais, património ou meio ambiente;
 - e) respeitar e reconhecer o trabalho intelectual dos seus colegas e estudantes e, em particular, garantir que nas obras publicadas figurem como autores todas as pessoas que tenham contribuído efectivamente para preparar o conteúdo das mesmas e partilhem a responsabilidade do dito conteúdo;
 - f) salvo autorização do autor, abster-se de utilização informação, conceitos ou dados novos contidos originalmente em manuscritos confidenciais ou pedidos de financiamento para investigação ou formação que tenham podido ver de resultados de processos tais como o trabalho crítico entre colegas;

- g) velar para que a investigação se realize de acordo com a legislação e os regulamentos do Estado onde ela decorra, não viole as normas internacionais sobre os direitos humanos, e porque as conclusões da investigação e os dados em que se baseiam tenham que ser efectivamente acessíveis aos intelectuais e investigadores da instituição hóspede, salvo quando a sua divulgação possa pôr em perigo os informantes ou se lhes tenham garantido o anonimato;
 - h) evitar os conflitos de interesse e resolvê-los mediante divulgação de informação pertinente e a consulta de todos os seus aspectos com a instituição de ensino superior que o emprega, para contar com a aprovação desta;
 - i) administrar honradamente todos os fundos confiados às instituições de ensino superior, a centros de investigação e a outros organismos profissionais ou científicos;
 - j) dar mostras de equidade e imparcialidade na apresentação de avaliações profissionais dos colegas e dos estudantes;
 - k) estar consciente da responsabilidade que tem ao falar ou escrever à margem dos canais académicos sobre questões que não estão relacionadas com o seu âmbito de especialização, a fim de não confundir o público sobre o carácter da sua competência profissional;
 - l) levar a cabo tarefas requeridas pelo governo colegial das instituições de ensino superior e de organismos profissionais.
35. O pessoal docente do ensino superior deve tentar alcançar os níveis mais altos que seja possível na sua actividade profissional, uma vez que a sua condição depende em grande medida dele mesmo e da qualidade dos seus sucessos.
36. O pessoal docente de ensino superior deve respeitar a necessidade das instituições de ensino superior prestarem contas públicas sobre as suas actividades, sem que isso afecte o grau de autonomia institucional necessário par o seu trabalho, a sua liberdade profissional e o progresso dos conhecimentos.

VIII. Preparação para a profissão

37. As normas que regem a admissão aos cursos de preparação para exercer docência no ensino superior respondem à necessidade de proporcionar à sociedade um número suficiente de pessoal docente de ensino superior com qualidade éticas, intelectuais e pedagógicas indispensáveis, além dos conhecimentos e atitudes profissionais necessários.
38. A preparação do pessoal docente de ensino superior em todos os seus aspectos deve estar isenta de toda a forma de discriminação.
39. As mulheres e os membros de minorias com igual titulação e experiência académica que os demais candidatos, que desejam receber preparação para exercer a docência no ensino superior deverão gozar de igualdade de oportunidades e de tratamento.

IX. Condições de emprego

A. Ingresso na profissão de docente do ensino superior

40. Os empregadores do pessoal docente do ensino superior deveriam determinar as condições de emprego mais adequadas para o exercício eficaz da docência e/ou da investigação, e/ou bolsas de estudo e/ou trabalho de extensão à comunidade e que sejam equitativas sem qualquer tipo de discriminação.
41. As medidas temporais destinadas a acelerar o processo para atingir a igualdade efectiva dos membros desfavorecidos da comunidade académica não devem considerar-se discriminatórias, sempre que se interrompam quando alcançados os objectivos de igualdade de oportunidades e de tratamento e se tenham estabelecido sistemas para garantir a conservação dessa igualdade no futuro.
42. Reconhece-se que a existência de um período probatório ao ingressar na docência e a investigação no ensino superior contribui para motivar o principiante e iniciá-lo na profissão, além de constituir um meio para conseguir e manter níveis profissionais adequados e favorecer o próprio desenvolvimento de competências docentes e de investigação da pessoa. A duração normal do período probatório deve ser conhecida antecipadamente, bem como as condições que determinem a superação satisfatória do mesmo devem depender estritamente da competência profissional. Se a actuação durante o período probatório não é considerada satisfatória, os candidatos devem ter direito a

conhecer as razões em que se fundamenta essa apreciação e receber essa informação com tempo suficiente antes do final desse período, a fim de lhe ser dada oportunidade para melhorar os seus resultados. Devem igualmente ter direito a recorrer dessa decisão.

43. O pessoal docente do ensino superior deve ter direito a:
- a) um sistema aberto e equitativo de desenvolvimento profissional com procedimentos justos em matéria de nomeação, titulação, quando este procedimento exista, subidas na carreira, despedimentos e outras situações conexas;
 - b) um sistema eficaz, justo e equitativo de relações laborais dentro da instituição, compatíveis com os instrumentos internacionais em Apêndice.
44. Deveriam estabelecer-se mecanismos que permitam manifestações de solidariedade com outras instituições de ensino superior e com o seu pessoal docente quando sejam objecto de perseguição. Esta solidariedade pode ser tanto material como moral e, quando possível, deve incluir uma concessão de refúgio e provisão de emprego ou formação às vítimas da perseguição.

B. Segurança do trabalho

45. A titularidade, quando este regime exista ou, por defeito, o seu equivalente funcional, constitui um dos principais dispositivos de salvaguarda da liberdade académica e de protecção perante decisões arbitrárias. Também fomenta a responsabilidade individual e contribui para que as instituições não se vejam privadas de pessoal docente competente.
46. Deve salvaguardar-se a segurança dos docentes no emprego, em particular a titularidade, quando este regime exista, já que é essencial tanto para os interesses do ensino superior como para os demais docentes do mesmo. Garantir que o pessoal docente do ensino superior que conserva o seu emprego depois de rigorosas avaliações só pode ser despedido por razões profissionais e seguindo a devida tramitação. Podem, assim, ser despedido por motivos financeiros válidos, sempre e quando se permita a inspecção pública de toda a contabilidade, a instituição haja adoptado medidas alternativas razoáveis para evitar o término da relação laboral e existam salvaguardas jurídicas para garantir a imparcialidade do procedimento de despedimento.

A titularidade, quando este regime exista, ou seu equivalente funcional, deverá garantir, na medida do possível, incluindo quando se modifique a organização da instituição ou o sistema de ensino superior ou se introduzam mudanças nestes e deverá conceder depois de um período probatório razoável, a quem reúna uma série de condições objectivas previamente determinadas em matéria de docência, trabalho intelectual ou de investigação, com o reconhecimento de um órgão académico, ou realizem um trabalho de extensão à comunidade satisfatório com o reconhecimento de uma instituição de ensino superior.

C. Avaliação

47. As instituições de ensino superior deveriam garantir que:

- a) a avaliação e a estimativa de trabalho dos docentes do ensino superior forme parte integrante dos processos de ensino, aprendizagem e investigação e que a sua principal função seja o desenvolvimento de pessoas de acordo com os seus interesses e capacidades;
- b) a avaliação do trabalho de investigação, de ensino e outras tarefas académicas ou profissionais feitas por outros colegas universitários de avaliação, se baseie unicamente em critérios académicos;
- c) os procedimentos de avaliação devem ter devidamente em conta a dificuldade que implica valorizar a capacidade pessoal, que raramente se manifesta de forma constante e sem variações;
- d) quando estudantes, colegas ou administradores realizem uma avaliação directa do trabalhos dos docentes do ensino superior, esta avaliação deve ser objectiva e os critérios empregues e os resultados obtidos se coloquem ao conhecimento da(s) pessoa(s) interessada(s);
- e) também se devem ter em conta os resultados da avaliação do pessoal docente do ensino superior quando se nomeie os docentes da instituição e se estude a prorrogação do contrato de trabalho;
- f) os docentes do ensino superior devem ter direito a recorrer ante um organismo imparcial contra as avaliações que considerem injustificadas.

D. Disciplina e despedimento

48. Nenhum membro da comunidade académica deve estar submetido a medidas disciplinares, incluindo as do despedimento, salvo se houver causas justificadas e suficientes que possam demonstrar-se ante terceiros, como um conselho independente de colegas, ou ante instâncias imparciais como tribunais ou árbitros.
49. Todo o pessoal docente do ensino superior deve beneficiar equitativamente em cada uma das etapas do processo disciplinar, incluindo o despedimento, em conformidade com os instrumentos normativos internacionais citados em Apêndice.
50. O despedimento como sanção só deve efectivar-se mediante causas justas e suficientes relacionadas com a conduta profissional, por exemplo, negligência persistente no cumprimento do seu dever, notória incompetência, fabricação ou falsificação dos resultados das investigações, irregularidades financeiras graves, conduta inaceitável devido às suas conotações sexuais ou de outro tipo com estudantes, colegas ou outros membros da comunidade ou ameaças sérias aos mesmos, corrupção do processo educativo, por exemplo, favores sexuais ou de outro tipo ou solicitando favores sexuais, financeiros ou de outro tipo a empregados ou a colegas subordinados à troca ou conservação do emprego.
51. A pessoa afectada deve ter o direito de recorrer contra a decisão de despedimento ante instâncias independentes e externas, como árbitros e tribunais com faculdades para adoptar decisões definitivas e vinculativas.

E. Negociação das questões de emprego

52. O pessoal docente do ensino superior deve ter o direito de associação e tem que favorecer o exercício do dito direito. Fomentar-se-á a negociação colectiva ou um procedimento equivalente, em conformidade com os instrumentos normativos da Organização Internacional do Trabalho (OIT) mencionados em Apêndice.
53. Os salários, as condições de trabalho e todas as questões de trabalho do pessoal docente do ensino superior estabelecer-se-ão mediante um processo voluntário de negociação entre as organizações que representam os docentes de ensino superior e os empregadores do

- pessoal docente do ensino superior, salvo quando existam outros procedimentos equivalentes compatíveis com as normas internacionais.
54. Estabelecer-se-á um dispositivo adequado, em harmonia com a legislação nacional e as normas internacionais, mediante estatutos ou um acordo em virtude dos quais se garante o direito do pessoal docente de ensino superior negociar conduzido pelas organizações que os representam junto com os seus empregadores sejam públicos ou privados, estes direitos legais ou estatutários devem aplicar-se sem demora indevida mediante um processo imparcial.
 55. Se se esgotam os procedimentos estabelecidos com estes fins ou se se produz uma ruptura das negociações entre as partes, as organizações dos professores do ensino superior devem ter direito a adoptar outras medidas, como normalmente se permite a outras organizações para defender os seus direitos legítimos.
 56. O pessoal docente de ensino superior deve ter a possibilidade de recorrer a procedimentos de reclamação e arbitragem imparciais ou a outros equivalentes para resolver os conflitos que possam surgir com os seus empregadores no que se relaciona com as suas condições de trabalho.

F. Salários, volume de trabalho, prestações de segurança social, saúde e segurança

57. Adoptar-se-ão todas as medidas financeiramente viáveis para oferecer aos docentes de ensino superior uma remuneração que permita dedicar-se de modo satisfatório às suas tarefas e consagrar o tempo necessário à formação permanente e a actualização periódica dos seus conhecimentos e capacidades, essencial neste nível de ensino.
58. Os salários do pessoal docente do ensino superior deverão:
 - a) estar relacionados com a importância que reveste para a sociedade de ensino superior e, portanto, à do pessoal docente, assim como com as suas responsabilidades de todo o tipo que recaem sobre eles desde o início da sua carreira profissional;
 - b) ser o menos comparáveis com os salários pagos a outros postos que requerem competências similares ou equivalentes;
 - c) proporcionar ao pessoal docente do ensino superior os meios para que eles e as suas famílias desfrutem de um nível de vida razoável

e possam continuar a formar-se ou realizar actividades culturais ou científicas e melhorar assim as suas competências profissionais;

- d) ter em conta que determinados postos requerem mais competência e experiência que outros e empreendam, deste modo, maiores responsabilidades;
- e) pagar regularmente e nas datas previstas;
- f) ser revistos periodicamente para tomar em consideração factores distintos como o aumento do custo de vida, o melhoramento do nível de vida resultante do incremento da produtividade ou um movimento geral da subida de salários.

59. As diferenças entre salários que se basearam em critérios objectivos.
60. A remuneração do pessoal docente do ensino superior deve basear-se na escala de salários estabelecida de acordo com as organizações que representam os docentes do ensino superior, salvo quando existam outros procedimentos equivalentes compatíveis com as normas internacionais. Quando um membro dos docentes do ensino superior qualificado efectue um período probatório ou esteja contratado temporariamente, não deverá cobrar um salário inferior ao estabelecido para os docentes do ensino superior do mesmo nível.
61. Um sistema de avaliação de méritos justo e imparcial pode oferecer melhores garantias de qualidade e controlo da mesma. Quando se introduza e aplique para determinação dos salários impõe-se a consulta prévia com as organizações que representam os docentes de ensino superior.
62. O volume de trabalho do pessoal docente deverá ser razoável e equitativo, permitindo-lhes cumprir eficazmente os seus deveres e responsabilidades sobre os seu alunos, assim como com as suas obrigações em relação com a formação académica, a investigação e/ou administração universitária, oferecer a devida compensação salarial àqueles a quem se solicite dar aulas fora do estipulado, e ser negociado com as organizações que representam os docentes do ensino superior, salvo quando existam outros procedimentos equivalentes compatíveis com as normas internacionais.
63. Oferecer-se-á ao pessoal docente do ensino superior ambiente laboral que não afecte a sua saúde e nem a segurança nem tenha efeitos

adversos sobre elas; deverá gozar de medidas de protecção social, entre elas as prestações de saúde, incapacidade e reforma, assim como as medidas destinadas à protecção da saúde e segurança relacionadas com os casos enumerados na convenção e recomendações da OIT. Os níveis de protecção devem ser equivalentes aos estabelecidos na convenção e nas recomendações correspondentes da OIT. As prestações de segurança social consideram-se um direito dos docentes do ensino superior.

G. Permissões para estudos e investigações e férias anuais

65. Conceder-se-á ao pessoal docente do ensino superior permissões de intervalos regulares para realizar estudos e investigações recebendo todo ou parte do salário, quando aplicável, com licença sabática.
66. O período de permissão para realizar estudos ou investigações contará como tempo de serviço para efeitos de antiguidade e reforma, com sujeição ao disposto no regime de reformas.
67. Conceder-se-á ao pessoal docente do ensino superior permissões ocasionais recebendo a totalidade do salário ou parte do mesmo para lhe permitir participar em actividades profissionais.
68. As permissões concedidas ao pessoal docente do ensino superior no assinalar de datas culturais e científicas bilaterais e multilaterais ou de programas de assistência técnica no estrangeiro considerar-se-ão parte do serviço, e garantir-se-á antiguidade aos beneficiários, possibilidades de subida na carreira e direitos de reforma na instituição em que trabalham. Deverão estabelecer-se outros acordos especiais para custear gastos extraordinários.
69. O pessoal docente do ensino superior tem direito a férias anuais por um período de tempo adequado e recebendo a totalidade do seu salário.

H. Condições de emprego do pessoal docente de ensino superior do sexo feminino

70. Adoptar-se-ão todas as medidas necessárias para fomentar a igualdade de oportunidades e tratamento dos docentes do ensino superior do sexo feminino, a fim de lhes garantir, em benefício da igualdade entre homens e mulheres, os direitos reconhecidos pelos instrumentos normativos internacionais citados em Apêndice.

I. Condições de emprego do pessoal docente de ensino superior incapacitado

71. Adoptar-se-ão todas as medidas necessárias para que as condições laborais do pessoal docente do ensino superior incapacitado estejam, no mínimo, em harmonia com as disposições pertinentes dos instrumentos normativos internacionais que figuram em Apêndice.

J. Condições de emprego do pessoal docente que trabalha no ensino superior em regime de dedicação parcial

72. Reconhecer-se-á a importância do serviço a tempo parcial prestado pelo pessoal docente do ensino superior qualificado. O pessoal docente do ensino superior contratado regularmente a tempo parcial deve:

- a) receber proporcionalmente a mesma remuneração e desfrutar das condições de emprego básicas equivalentes aos docentes empregados a tempo completo;
- b) gozar de condições equivalentes às do pessoal docente do ensino superior empregados a tempo completo, no que se refere a férias pagas e permissões de doença e maternidade; os pagamentos correspondentes devem determinar-se proporcionalmente às horas trabalhadas ou ao salário recebido: e
- c) estar devidamente protegido pela segurança social e, incluindo, quando aplicável, poder receber os planos de reforma dos empregadores.

X. Utilização e aplicação

73. Os Estados Membros e as instituições de ensino superior devem adoptar toda as medidas possíveis para prolongar e complementar a sua acção no que diz respeito à condição do pessoal docente do ensino superior, fomentando a cooperação entre todas as organizações nacionais e internacionais, governamentais ou não governamentais cujas actividades correspondem ao alcance e aos objectivos desta Recomendação.

74. Os Estados Membros e as instituições de ensino superior devem adoptar todas as medidas possíveis para a aplicar o disposto anteriormente, a fim de colocar em prática, nos seus respectivos territórios, os princípios enunciados na presente Recomendação.

75. O Director Geral deverá preparar um informe sobre a situação mundial, a liberdade académica e o respeito pelos direitos humanos dos docentes de ensino superior, baseando-se nos dados possibilitados pelos Estados Membros e em qualquer outra informação fidedigna obtida através de métodos que considere convenientes.
76. No caso de uma instituição de ensino superior situada no território de um Estado que não dependa da autoridade directa ou indirecta do dito Estado, e de autoridades independentes dele, as autoridades competentes devem transmitir o texto da presente Recomendação à instituição interessada para que esta possa pôr em prática as suas disposições.

XI. Disposição Final

77. Quando o pessoal docente do ensino superior desfrute em determinados aspectos de melhores condições que as previstas nesta Recomendação, não devem invocar-se os termos desta para suprimir privilégios já reconhecidos.

Apêndice

Nações Unidas

- Declaração Universal dos Direitos Humanos, 1948;
- Declaração sobre o Fomento entre a Juventude dos Ideias de Paz, Respeito Mútuo e Compreensão entre o Povos, 1965;
- Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, 1965;
- Pacto Internacional dos Direitos Económicos, Sociais e Culturais, 1966;
- Pacto Internacional dos Direitos Cívicos e Políticos, 1966 e Protocolo Facultativo do Pacto Internacional dos Direitos Cívicos e Políticos, 1966;
- Declaração de Protecção de Todas as Pessoas Contra a Tortura e outras Formas de Tratamento ou Penas Cruéis, Desumanas ou Degradantes, 1975;
- Declaração dos Direitos Humanos dos Incapacitados, 1975;
- Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher, 1979;
- Declaração Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Intolerância e Discriminação Fundamentadas na Religião ou em Crenças, 1981;
- Convenção contra a Tortura e Outras Formas de Tratamento ou Penas Cruéis, Desumanas ou Degradantes, 1984.

Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura

- Convenção Relativa à Luta Contra as Discriminações na Esfera do Ensino, 1960, e Protocolo, 1962;
- Recomendação Relativa à Luta Contra as Discriminações na Esfera do Ensino, 1960;
- Recomendação Sobre a Educação para a Compreensão, Cooperação e Paz Internacionais e Educação Relativa aos Direitos Humanos e as Liberdades Fundamentais, 1974;

- Recomendação Relativa à Situação dos Investigadores Científicos, 1974;
- Recomendação Revista Relativa ao Ensino Técnico e Profissional, 1974;
- Declaração Sobre a Raça e os Problemas Raciais, 1978;
- Convenção Sobre o Ensino Técnico e Profissional, 1989;
- Recomendação Sobre a Homologação de Estudos, Títulos e Diplomas de Ensino Superior, 1993.

Organização Internacional do Trabalho

- Convenção n.º 87: Convenção Relativa à Liberdade Sindical e Protecção do Direito de Sindicalização, 1948;
- Convenção n.º95: Convenção Relativa à Protecção Salarial, 1949;
- Convenção n.º98: Convenção Relativa à Aplicação dos Direitos de Sindicalização e Negociação Colectiva, 1949;
- Convenção relativa n.º100: Convenção Relativa à Igualdade de Remuneração entre a Mão-de-obra Masculina e a Feminina por um Trabalho de Igual Valor, 1951;
- Convenção relativa n.º102: Convenção Relativa à Norma Mínima de Segurança Social, 1952;
- Convenção relativa n.º103: Convenção Relativa à Protecção de Maternidade (revista em 1952);
- Recomendação n.º 95: Recomendação Sobre a Protecção da Maternidade, 1952;
- Convenção relativa n.º 111: Convenção Relativa à Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação, 1958;
- Convenção relativa n.º 118: Convenção Relativa à Igualdade de Tratamento de Nacionais e Estrangeiros em Matéria de Segurança Social, 1962;
- Convenção relativa n.º 121: Convenção Relativa às Prestações em Caso de Acidente de Trabalho e Doenças Profissionais, 1964 (Série I modificada em 1980);
- Convenção relativa n.º 128: Convenção Relativa às Prestações por Invalidez, Velhice e Sobrevivência, 1967;

- Convenção relativa n. 130: Convenção Relativa à Assistência Médica e Indeminizações por Doença, 1969;
- Convenção relativa nº 132: Convenção Relativa às Férias Anuais Pagas (revista), 1970;
- Convenção relativa nº 135: Convenção Relativa à Protecção e Facilidades que Devem Outorgar-se aos Representantes dos Trabalhadores na Empresa, 1971;
- Recomendação nº 143: Recomendação Sobre a Protecção que Devem Outorgar-se aos Representantes dos Trabalhadores na Empresa, 1971;
- Convenção nº 140: Convenção Relativa à Licença de Estudos Pagos, 1974;
- Recomendação n. 148: Recomendação Relativa à Licença de Estudos Pagos, 1974;
- Convenção nº 151: Convenção Sobre a Protecção do Direito à Sindicalização e Procedimentos para Determinar as Condições de Emprego na Administração Pública, 1978;
- Recomendação nº 159: Recomendação sobre os Procedimentos para Determinar as Condições de Emprego na Administração Pública, 1978;
- Recomendação nº 162: Recomendação sobre os Trabalhadores Idosos, 1980;
- Convenção nº 154: Convenção sobre a Implementação da Negociação Colectiva, 1981;
- Recomendação nº 163: Recomendação sobre a Implementação da Negociação Colectiva, 1981;
- Convenção nº 156: Convenção sobre a Igualdade de Oportunidades e Tratamento entre Trabalhadores e Trabalhadoras: Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, 1981;
- Recomendação nº 165: Recomendação sobre a Igualdade de Oportunidades e Tratamento entre Trabalhadores e Trabalhadoras: Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, 1981;
- Convenção nº 158: Convenção sobre o Término da Relação Laboral por Iniciativa do Empregador, 1982;

- Convenção n° 159: Convenção sobre a Readaptação Profissional e Emprego de Pessoas com Incapacidade, 1983;
- Recomendação n° 168: Recomendação sobre a Readaptação Profissional e Emprego de Pessoas com Incapacidade, 1983.

Outros

- Recomendação Relativa à Situação do Pessoal Docente, aprovada em 5 de Outubro de 1996, pela Conferência Intergovernamental Especial sobre a situação do pessoal docente (convocada pela UNESCO em cooperação com a OIT), 1966;
- Convenção Universal dos Direitos do Autor, 1952, revista em 1971;
- Organização Mundial da Propriedade Intelectual (OMPI): Convenção de Berna para a Protecção das Obras Literárias e Artísticas, Acta de Paris de 1971 (rectificado em 1979).

Para que o pessoal docente possa cumprir plenamente as suas obrigações, as autoridades deveriam regularmente utilizar os meios disponíveis de consulta às organizações de professores, sobre assuntos ligados à política educacional, à organização escolar e a todas as transformações que possam ocorrer no sistema de ensino.

OIT y UNESCO, Recomendação relativa ao Estatuto dos Professores de 1966 (Disposição VIII.75)