

A CONDIÇÃO DOS PROFESSORES

**Recomendação Internacional de 1966:
Um Instrumento para a Melhoria da
Condição dos Professores**

**Incluídos Textos da Organização Internacional
do Trabalho (OIT) e da Organização das Nações
Unidas para Educação, Ciência e Cultura (Unesco)
1984**

Edição OIT & Unesco

Escritório Internacional do Trabalho de Genebra

Traduzido em 1998

Direitos de Reprodução Reservados © Organização Internacional do Trabalho e Unesco 1984

As publicações da Organização Internacional do Trabalho estão protegidas por direitos de reprodução conforme o Protocolo 2 da Convenção Universal de Direitos de Reprodução. Trechos dessas publicações, entretanto, podem ser reproduzidos sem autorização, desde que a fonte seja indicada. Para a tradução ou reprodução completa, solicitações devem ser enviadas a: *Publications Branch (Rights and Permissions), International Labor Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland*, em nome de ambas OIT e Unesco.

ISBN 92-2-103903-X

Primeira Edição 1984

Tradução (1998): Rita Carolina Vereza Bruzzi

Cópias desta publicação estão à venda em livrarias e escritórios locais da OIT em muitos países, ou diretamente por: *OIT Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland*. Um catálogo ou lista de novas publicações poderão ser enviados, do endereço acima, sem despesas.

Impresso na Suíça

Índice

| | |
|--|----|
| Introdução | 04 |
| Texto da Recomendação sobre a Condição dos Professores e Comentários | 06 |
| Capítulo I Definições | 06 |
| Capítulo II Escopo | 06 |
| Capítulo III Princípios Gerais | 06 |
| Capítulo IV Objetivos Educacionais e Políticas | 08 |
| Capítulo V Preparação para a Profissão | 11 |
| Capítulo VI Educação Continuada para Professores | 15 |
| Capítulo VII Emprego e Carreira | 17 |
| Capítulo VIII Direitos e Responsabilidades dos Professores | 21 |
| Capítulo IX Condições para a Eficácia do Ensino e da Aprendizagem | 25 |
| Capítulo X Salários dos Professores | 32 |
| Capítulo XI Seguridade Social | 34 |
| Capítulo XII A Falta de Professores | 38 |
| Capítulo XIII Cláusula Final | 39 |

Introdução

Esta *Introdução* resume e destaca pontos importantes da Recomendação de 1966 e é seguida por seu texto, cujas cláusulas estão reproduzidas com breves comentários. Depois de dadas as definições dos termos usados, e estabelecidos os princípios gerais da Recomendação, é proposto um conjunto de objetivos de natureza, ainda hoje, avançada. A Recomendação considera a relação que existe entre os problemas específicos dos professores e as necessidades sociais das áreas em que trabalham, o que não poderia ser diferente, já que os aspectos que compõem qualquer sistema social e econômico são interligados. A condição dos professores, portanto, não pode ser percebida isoladamente. Deve ser examinada dentro do contexto nacional e de acordo com uma visão que busque estabelecer o equilíbrio essencial entre problemas e necessidades, visando ao bem-estar da comunidade.

O melhor dos instrumentos, entretanto, não terá impacto algum, a menos que seja posto em prática. O instrumento aqui descrito, que é uma *recomendação*, não impõe obrigações. As nações são *convidadas a orientar-se* por meio de suas cláusulas; e a relatar suas experiências em relação à condição dos professores. Para que se pudesse aprender com as medidas relevantes adotadas nas diferentes nações quanto ao trabalho do docente, foi necessário organizar procedimentos especiais. Ou seja, os países-membro da OIT e da Unesco recebem uma solicitação de se reportarem a essas duas organizações, com o objetivo de fornecer dados sobre como são postas em prática as cláusulas da Recomendação. Para a análise desses dados, foi constituído um grupo de especialistas — o *Comitê OIT/Unesco de Especialistas na Aplicação da Recomendação sobre a Condição dos Professores* (a ser referido a seguir simplesmente como o *Comitê*) — que examina os relatórios dos diversos países. Os 12 especialistas *ad hoc* do Comitê são designados pelos órgãos administrativos das duas organizações (OIT e Unesco), seis profissionais por cada uma, de acordo com a nomeação por suas capacitações pessoais. De 1968 a 1984, o Comitê reuniu-se cinco vezes, quer para a elaboração de questionários de acompanhamento da aplicação da Recomendação, quer para analisar e comentar as respostas recebidas. Todas as conclusões contidas nos relatórios do Comitê são seguidas pelas recomendações do grupo.

Quais foram as conclusões que o Comitê alcançou a partir do seu trabalho? No que se refere às perguntas específicas da Recomendação, o leitor deve buscar os comentários dados após cada cláusula da Recomendação. Foi necessário, entretanto, resumir esses comentários aos seus pontos mais essenciais. Quanto às conclusões gerais originadas de três rodadas de consultas sobre a aplicação dos instrumentos da Recomendação, os sucessivos relatórios do Comitê apontam para a existência de uma inegável evolução.

A julgar por essas conclusões, os governos, de um modo geral, reconhecem a necessidade de assegurar aos professores uma posição social que esteja de acordo com seu papel essencial na evolução da educação; e com a importância de sua contribuição ao desenvolvimento do ser humano e da sociedade. Entre os fatores que

determinam a posição social dos professores, um dos mais importantes é a remuneração. O Comitê tem se preocupado com esse aspecto. Ênfase, entretanto, também tem sido dada na satisfação moral e profissional — satisfação com a estima que o público tem pelo professor, com o reconhecimento do papel do professor na sociedade, e com a chance de seguir uma carreira profissional. O Comitê deu, ainda, uma importância considerável às liberdades dos professores como indicadores de sua posição social, fazendo uma distinção entre liberdades cívicas, comuns a todos os cidadãos, e as liberdades da ocupação dos professores. Estas incluem o direito de estruturar e de atualizar métodos curriculares e de ensino, e de participar na elaboração de políticas e planos educacionais. No que se refere ao direito de associação, a Recomendação talvez tenha contribuído para fortalecer a consciência dos professores com relação aos seus direitos nessa área. As denúncias enviadas pelas organizações docentes ao Comitê de Liberdade de Associação do OIT têm sido mais e mais freqüentes.

Para efetivar dois dos princípios básicos acentuados na Recomendação — o direito da criança à educação e a melhoria da educação em ambos os termos qualitativos e quantitativos — planos de desenvolvimento educacional incorporados ao desenvolvimento nacional objetivam, freqüentemente, o provimento de melhor preparação de professores. Essa preparação é estendida ao treinamento em serviço, cujo papel crucial de adaptar a educação às necessidades provenientes de mudanças na sociedade é reconhecido de maneira crescente.

A Recomendação tem hoje 32 anos de idade e muita coisa tem mudado nesse tempo. Novos métodos de ensino foram introduzidos, trazendo novas tecnologias e tornando o processo de aprendizagem mais fácil para a criança. Mudanças recentes no mundo — sociais, culturais e econômicas — não só ajudaram à implementação de currículos mais alinhados com as necessidades educacionais, como atribuíram novos papéis aos professores. Esse foi o caso da *educação para o desenvolvimento*, que o Comitê considerou como uma área necessitada de atualização em 1979 e em 1982. Por esse motivo, a OIT e a Unesco estão buscando a opinião de governos e de organizações docentes. Estas têm enviado pedidos de que providências para fortalecer as Convenções sejam tomadas, com a finalidade de aumentar a proteção aos professores no nível internacional. Tudo isso mostra que a área de educação para o desenvolvimento vem sendo atendida de maneira dinâmica.

A OIT e a Unesco mantêm-se convencidas de que o presente instrumento continua a ser de grande valor para os professores. Suas cláusulas precisam ser mais conhecidas, mais compreendidas e, acima de tudo, melhor implementadas.

O Comitê realizou uma análise de seu próprio trabalho e da efetividade das Recomendações. Dessa análise resultou o julgamento de que *nem tudo é para o melhor, no melhor dos possíveis mundos...* Uma tendência é perturbadora: Enquanto em 1966, 77 de 126 nações responderam ao questionário quanto à aplicação da Recomendação, em 1975 só 72 respostas foram obtidas de 144 questionários enviados. Em 1981, foram recebidas 65 respostas de um total de 153 questionários. Não apenas está diminuindo o número de respostas, mas algumas delas são incompletas e imprecisas. Raros são os comentários recebidos de organizações docentes nacionais, apesar desses questionários terem sido solicitados e de serem elementos essenciais para a avaliação da condição do professor no mundo. É verdade que em alguns países a Recomendação serviu como base para reformas que melhoraram a posição social dos professores consideravelmente. De modo geral, entretanto, este instrumento não é conhecido o suficiente tanto pelas autoridades responsáveis da área quanto pelas organizações docentes. Com o objetivo de tentar

modificar essa situação, a Conferência Geral da Unesco e o Corpo Administrativo da OIT solicitaram às suas Secretarias esforços no sentido de promover uma conscientização e um entendimento maiores da Recomendação e do trabalho do Comitê.

Esta brochura é uma tentativa de contribuir com esses esforços. Ela terá alcançado o seu propósito se servir a todos os envolvidos com a educação — autoridades, professores e pais — como um instrumento de conscientização da importância da Recomendação, do papel que pode desempenhar em suas vidas diárias, por meio de uma ajuda, um reforço à solução de seus problemas específicos; um modo de incentivar a melhoria da educação; e de chamar a atenção para o desenvolvimento da criança, daquele que será o futuro adulto, assim como para a evolução da comunidade.

Texto da Recomendação sobre a Condição dos Professores e

CAPÍTULO I. DEFINIÇÕES

1. Para Efeitos da Recomendação

- (a) *O termo “pessoal docente” ou “professores” serve para designar todas as pessoas que, nos diversos estabelecimentos de ensino, estão 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.*

O termo *professor* também se aplica aos diretores de escolas, supervisores e todos os que dão assistência ao professor em seu trabalho, por meio de orientação ou de ajuda direta.

CAPÍTULO II. ESCOPO

- 2. Esta recomendação é aplicável a todos os professores tanto dos estabelecimentos de ensino públicos e privados, de segundo grau ou de um 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.*

Esta Recomendação também se aplica a professores de creches e pré-escolas, mas não é dirigida aos ramos da educação acima do nível secundário. A Unesco e a OIT têm, entre suas metas, o estudo da possibilidade de constituir padrões similares a estes aqui descritos para as pessoas que trabalham no ensino superior.

CAPÍTULO III. PRINCÍPIOS GERAIS

Os princípios gerais formam a base deste instrumento; estabelecem critérios gerais que são desenvolvidos e esclarecidos do parágrafo 3 ao 9. Observações de natureza menos ampla serão formuladas em itens de caráter mais específico.

- 3. A educação desde os primeiros anos de escolarização da criança, deveria visar o pleno desenvolvimento da personalidade humana, o progresso espiritual, moral, social, cultural e econômico da comunidade, e inculcar um profundo respeito pelos direitos humanos e pelas liberdades fundamentais. No contexto destes valores, a maior importância deveria ser atribuída à contribuição da educação para a paz, a compreensão, a tolerância e a amizade entre todas as nações e os diferentes grupos raciais ou religiosos.*

Este princípio enfatiza os dois pólos da atividade educacional: o desenvolvimento da personalidade humana e o avanço da comunidade.

Ao inserir a educação em um contexto social mais amplo, como a comunidade, a Recomendação acrescenta uma dimensão que estende as responsabilidades e os deveres dos professores. Professores têm, assim, uma razão mais que justificada para levar suas atividades além dos limites da escola, além do sistema educacional formal, talvez até à educação não-formal para jovens e adultos.

A atividade educacional, nesse sentido, lega ao professor um compromisso com a comunidade, a busca de desenvolvimento cultural no sentido geral do termo, e um relacionamento útil com o mundo do trabalho.

Do ponto de vista de que a educação assegura o respeito pelos direitos humanos, pelas liberdades fundamentais e por valores internacionais, uma outra Recomendação deve ser lembrada, aquela adotada em 1974 pelos países-membro da Unesco para a Compreensão Internacional, Cooperação e Paz e Educação Relacionada aos Direitos Humanos e Liberdades Fundamentais.

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.

Este parágrafo, que destaca as características gerais do professor, é desenvolvido no Capítulo V.

5. A Condição do pessoal docente deveria responder às necessidades da educação, definidas de acordo com as suas finalidades e objetivos; a plena realização destas finalidades e objetivos exige que os professores desfrutem de uma condição justa e que a profissão docente goze do respeito público que merece.

Parágrafo 5 interessa porque estabelece a relação entre a posição social dos professores e as necessidades da educação. Em outras palavras: no Parágrafo 5, está reconhecido que a dignidade da profissão deve ser diretamente proporcional aos objetivos que a sociedade atribui ao seu sistema educacional.

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 coletivas que devem ser assumidas com vistas à educação e bem-estar dos alunos a seu cargo.

Parágrafo 6 introduz conceitos-chave — *profissão e serviço público*. Ensinar não é apenas uma ocupação que requer o mero domínio de habilidades. Ensinar é uma profissão que engloba todos os requisitos exigidos pela sociedade, e as responsabilidades para com essa sociedade. *Ensinar* tem o significado que é dado ao termo por todos aqueles que exercitam essas responsabilidades sociais.

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 econômica.

Este parágrafo, relacionado à aplicação da Recomendação na vida prática, refere-se especificamente aos princípios da Declaração Universal dos Direitos Humanos, em particular ao artigo 26; e à Convenção Internacional de Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial. Refere-se também a outros instrumentos da Unesco, como a Recomendação Contra a Discriminação em Educação; e à Declaração sobre Raça e Preconceito Racial.

O Comitê tem se preocupado com a igualdade de oportunidade e de tratamento para homens e mulheres. Em geral, a igualdade é assegurada por lei mas, na prática, as desigualdades persistem. Com pouquíssimas exceções, as mulheres, em sua maioria, além de continuarem nos níveis inferiores da área educacional, estão longe de ocupar uma proporção correspondente de cargos de responsabilidade nesses mesmos níveis inferiores. Tendo em vista os baixos índices de progresso nesse campo, cresce o número daqueles que estão a favor de uma ação efetiva para apressar a igualdade de oportunidade e de tratamento para homens e mulheres.

Quanto à discriminação baseada em credo religioso e opinião política, persistem, em alguns países, as exigências de que o candidato a professor apóie o sistema político vigente e sua ideologia, ou forneça um certificado de boa conduta, assinado por uma autoridade ligada ao partido dominante. O Comitê considera que essas exigências contradizem a Recomendação para a melhoria da condição do professor. Quanto às exigências referentes à nacionalidade, o Comitê não opinou.

A discriminação racial, por sua vez, é geralmente proibida por lei, mas ainda é praticada em alguns casos. Para se opor à discriminação racial, alguns países reservam posições de professores para membros de classes excluídas (como por exemplo castas e tribos).

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.*

Um Capítulo desta Recomendação — o IX — é dedicado exclusivamente às *condições para a eficácia do ensino e da aprendizagem*. Uma das maiores contribuições desta Recomendação tem sido o destaque dado aos seguintes pontos: (1) a conexão entre o emprego do professor e suas condições de trabalho; e (2) a conexão entre qualidade de ensino e eficácia de políticas educacionais. Esses dois princípios sugerem as noções de investimento e rendimento em educação, às quais os responsáveis por políticas e planos educacionais dão importância primordial.

9. *Deveriam reconhecer-se que as organizações de professores podem contribuir consideravelmente para o progresso da educação e que devem conseqüentemente ser associadas ao processo de elaboração da política educacional.*

Os padrões da OIT referentes ao direito de organização e negociação coletiva aplicam-se também aos professores, e já se encontravam em prática quando a Recomendação foi adotada, na maioria das nações-membro da OIT e da Unesco. Dois instrumentos básicos — A Liberdade de Associação e de Proteção ao Direito de Organizar Assembléia (1948, no. 87); e o Direito de Organização de Assembléia Coletiva de Negociação (1949, no. 98) — estão referidos no Prefácio da Recomendação.

Na leitura das cláusulas subseqüentes deste instrumento, observa-se que, sempre que uma importante decisão precisa ser tomada, as organizações docentes devem ser

consideradas como participantes e parceiras do empregador, seja este o Estado ou não. O Comitê observou, entretanto, que as autoridades nem sempre aceitam os representantes das organizações docentes como parceiros na negociação, preferindo selecionar outros professores, de acordo com um critério de capacidades pessoais. Do ponto de vista do Comitê, essa prática se opõe ao espírito e às palavras da Recomendação. O Comitê considera útil o estabelecimento de regras que indiquem claramente procedimentos de consulta e de cooperação entre professores, suas organizações, e as autoridades educacionais escolares.

CAPÍTULO IV. OBJETIVOS E POLÍTICAS EDUCACIONAIS

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 conseqüências para o pessoal docente, dos princípios e objetivos seguintes:*

Nesta seção, são oferecidas orientações mais do que padrões. Ao especificar conquistas desejáveis para um sistema educacional ideal, a Recomendação não impõe um modelo aos países-membros da OIT e da Unesco. Ao contrário, reconhece que cada país é responsável pela elaboração de uma política educacional que corresponda às suas necessidades, e por fazer uso dos recursos e das habilidades existentes.

(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;*

Este sub-item é baseado na Declaração dos Direitos da Criança (especialmente os pontos 5 e 7) adotada em 1959 pela Assembleia Geral da ONU; e antecede as declarações similares pronunciadas durante o Ano Internacional da Criança, em 1979.

O sub-item (a) enfatiza duas questões: (1) o acesso à educação como direito de toda criança — o que demanda um esforço em direção ao provimento de escolas para todos; e (2) a necessidade de atenção concentrada nas crianças com necessidades especiais, com dificuldades de aprendizagem ou de ajustamento — o que demanda medidas específicas quanto ao treinamento de professores.

(b). *Deveriam ser concedidas a todos, iguais facilidades para efetivação do seu direito à educação, sem discriminação de sexo, raça, cor, religião, opiniões políticas, origem nacional ou social, ou situação econômica.*

Este sub-item equivale ao parágrafo 7 e se refere ao direito à educação.

(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 educando, de escolas que não pertençam ao Estado, ou comprometa a liberdade de pessoas individuais ou coletivas de criarem e dirigirem estabelecimentos de ensino, conforme as normas educativas estabelecidas ou aprovadas pelo Estado no que respeita o ensino;

Nesta sub-cláusula está refletida uma visão pluralista da sociedade e da educação. Advoga-se aqui o equilíbrio na distribuição de responsabilidades entre o Estado e as outras partes envolvidas na educação. É oferecida, também, uma definição clara e precisa da responsabilidade do Estado para com a nação, mas ao mesmo tempo estão estabelecidos limites à ação governamental, que deve respeitar a liberdade de escolha dos pais quanto à educação, assim como o exercício dessa liberdade. Tendo em vista os fins mencionados, o sub-item (c) estabelece padrões para a fundação de instituições de ensino particulares.

O Comitê observou que, em alguns países, essas instituições desempenham um papel relativamente importante no sistema educacional, principalmente nos níveis de pré-escola e de 2º. grau. Em muitos outros países, entretanto, escolas particulares empregam professores sem a necessária qualificação. O Comitê deixa claro que todas as cláusulas da Recomendação servem também para os professores do setor privado.

(d) *.Como a educação é um fator essencial para o progresso econômico, a planificação da educação deveria fazer parte integrante da planificação econômica e social adotada para melhorar as condições de vida;*

A importância desta sub-cláusula é que ela inclui a educação no escopo do desenvolvimento total das nações, como um dos fatores desse desenvolvimento. O conceito de desenvolvimento vem sendo gradualmente interpretado em termos mais amplos, compreendendo não apenas a dimensão econômica, mas também as dimensões sociais e culturais. Assim, o planejamento educacional deve ser integrado ao planejamento total, e este de ser dirigido ao desenvolvimento social e cultural tanto quanto ao econômico.

(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.*

Sub-item (e) convoca à coordenação entre professores de pré-escola, do 1º. e do 2º. graus. Alguns países já introduziram vários elementos de tal coordenação. Por exemplo: educação fundamental por um período de nove anos, com uma progressão mais suavizada dos currículos escolares como resultado. Métodos de ensino tornaram-se também mais consistentes, levando em conta o desenvolvimento e as necessidades da criança. Esse tipo de integração reflete-se em uma coordenação melhor da capacitação de professores do ensino de 1º. e 2º. graus. Em alguns casos, a coordenação acontece durante a formação regular inicial do professor, mas ocorre com mais freqüência por meio da organização de programas de capacitação em serviço para diferentes categorias de recursos humanos da educação. Um tipo como esse de coordenação vertical é uma característica das políticas e dos planos integrados de capacitação defendidos pela Unesco.

(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;

Uma questão de importância crucial para a democratização da educação é discutida no sub-item (f): o estabelecimento de um dispositivo educacional flexível e ajustável que facilite a transição de um tipo ou nível de ensino a outro, de acordo com as habilidades e atitudes do educando, em substituição a restrições de natureza social ou geográfica. Na prática, um dispositivo como esse vai de encontro a muitos obstáculos, principalmente em áreas rurais, e também porque os sistemas educacionais de avaliação usam continuamente procedimentos centrados na seleção muito mais do que na orientação.

(g).Em matéria de educação, nenhum Estado deveria limitar os seus objetivos educativos apenas à quantidade sem buscar de igual modo melhorar a qualidade;

A expansão rápida do sistema educacional, especialmente nos países em desenvolvimento que se deparam com problemas de oferta de ensino básico para todos, tem levado a uma deterioração da qualidade da educação, devido à falta de professores qualificados, de currículos adequados, de material e equipamento de ensino apropriados. Conciliar os aspectos quantitativos e qualitativos do desenvolvimento educacional é um dos maiores desafios para os educadores de nosso tempo. A solução pode estar em abordagens de ensino menos tradicionais e no melhor planejamento dos recursos educacionais existentes.

(h).Em matéria de educação, o planejamento e a elaboração de programas deveriam fazer-se tanto a longo como a curto prazo; a integração proveitosa dos atuais alunos na comunidade dependerá mais das necessidades futuras do que das exigências atuais;

Este sub-item indica o difícil problema de conciliar duas exigências aparentemente conflitantes com as quais a educação se confronta constantemente: atender as demandas imediatas do mercado de trabalho e antever as necessidades futuras da sociedade. Um processo de ensino-aprendizagem para toda a vida pode ajudar a resolver esse conflito, por meio da atualização e da adaptação da educação à medida em que a sociedade evolui.

(i).Deveriam incluir-se, desde o princípio, em cada etapa do planejamento 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;

Esta cláusula complementa a precedente. Nela se inclui o reconhecimento da importância do ensino em língua materna, e de uma forma de capacitação que dê condições aos professores de se tornarem familiarizados com a vida de seu povo.

(j).Pesquisa e ação de modo coordenado, sistemático e contínuo, são necessárias no domínio da formação e aperfeiçoamento de professores; elas deveriam incluir a realização de projetos cooperativos em nível internacional, e o intercâmbio dos resultados das investigações;

O papel desempenhado pela pesquisa na educação é reconhecido neste sub-item. A

pesquisa tem o papel de guiar e orientar a formação e a capacitação continuada dos professores. Muito freqüentemente, a pesquisa se distancia daquOIT que realmente acontece na prática. Com o objetivo de coordenar pesquisa e prática, a Recomendação defende a cooperação internacional, especialmente para os países sem condições adequadas de pesquisa.

(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 acadêmicas e de alta cultura e investigação, com vista à definição da política escolar e educativa e dos seus objetivos;*

Este sub-item se refere, de maneira mais específica, aos *recursos disponíveis* (mencionados na introdução do parágrafo 10) que cada país deve considerar ao formular sua política educacional. A participação das organizações e instituições mencionadas neste sub-item (k) tende a possibilitar uma grande ampliação de pontos de vista, o que só pode beneficiar a educação. A referência às organizações dos professores remete ao parágrafo 9, inserindo-o em um contexto mais amplo da sociedade como um todo.

(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 objetivos da educação depende em grande parte dos recursos econômicos com que esta pode contar;*

Recursos financeiros insuficientes têm sido mencionados por vários países, industrializados e em desenvolvimento, como o estorvo principal na implementação de planos educacionais e no recrutamento de professores qualificados. Parece, portanto, óbvio que não é fácil separar uma parte do orçamento nacional para a educação.

Sem subestimar a importância do fator financeiro, a Unesco tem sempre recomendado a busca de outros recursos para o desenvolvimento educacional. Por exemplo: estender o uso das habilidades disponíveis e integrar material e equipamento existente. E o que é mais importante: uma abordagem como essa levaria à melhor interligação da educação formal com a informal.

CAPÍTULO V. PREPARAÇÃO PARA A PROFISSÃO

Seleção

11. *.Ao estabelecer-se uma 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.*

O Comitê dá grande importância às qualidades e habilidades mencionadas neste parágrafo, e considera que outros critérios desligados da prática da profissão não devem ser levados em conta.

12. *.Para satisfazer esta necessidade, as autoridades competentes deveriam providenciar para que esta formação seja suficientemente atrativa e assegurar um número suficiente de lugares em instituições adequadas.*

O Comitê mencionou algumas medidas tomadas por países-membro de modo a propiciar apoio à capacitação de professores. Essas medidas, em sua maior parte financeiras, serão analisadas posteriormente, nos parágrafos 16 e 17.

A atração pela profissão de professor, todavia, pode derivar de outros motivos, de natureza ética, social ou política, relacionados à posição do professor na sociedade (cf. respeito público, parágrafo 5) e ao escopo de realização pessoal oferecido pela profissão.

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.*

O primeiro relatório do Comitê (1970) revelou que, em muitos países, o grau estimado de conclusão do curso de formação pelos professores do ensino básico era inferior ao defendido na Recomendação. Relatórios subseqüentes, entretanto, revelaram uma melhoria estável dessa situação.

O parágrafo 14 é traçado para assegurar que todas as categorias de professores tenham a educação fundamental concluída. Os relatórios têm deixado claro que esta cláusula se aplica, em geral, ao caso de professores do ensino fundamental e não aos do ensino básico.

Ainda é verdade que, nos países em desenvolvimento, onde se enfrentam os desafios decorrentes do provimento de educação básica universal e de alfabetização, soluções temporárias envolvendo padrões inferiores aos defendidos pela Recomendação são adotadas. Nesses casos, todavia, estamos tratando de circunstâncias históricas excepcionais que não invalidam os padrões recomendados.

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 acadêmicas requeridas, possuam uma experiência útil, nomeadamente de caráter técnico ou profissional.*

Esta cláusula da Recomendação parece destacar, como critério de admissão, experiências valiosas desenvolvidas nos campos do ensino técnico e do profissionalizante. Todavia, uma visão mais ampla das ligações entre escola e sociedade (esta última incluindo não apenas o mundo do trabalho mas também a vida cultural e a experiência comunitária) possibilita a aplicação do critério de *experiência válida* a outras categorias de professores.

16. *Os futuros professores deveriam poder beneficiar de bolsas de estudo ou apoio econômico que lhes permita freqüentar 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 econômico existente.*

Os relatórios do Comitê mostram quais são os atrativos oferecidos em muitos países para seduzir candidatos à profissão de professor. Por exemplo: assistência financeira durante o treinamento, na forma de salários, pensões ou bolsas; ou benefícios após a formação profissional. Muitos países em desenvolvimento ligam a oferta de salários ou bolsas à exigência de que os futuros professores, em retorno, encarreguem-se de trabalhar nos sistemas estaduais por períodos de duração variada depois de sua qualificação.

Em alguns países industrializados, o Estado oferece regularmente aos estudantes empréstimos que seriam feitos a professores, pagáveis na forma de serviços profissionais. Em termos gerais, a situação na maioria dos países-membro da OIT e da Unesco parece estar de acordo com o parágrafo 16, referente ao provimento de formação gratuita.

18. (a). *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.*

(b). *Seria conveniente que se tomassem medidas com vistas a estabelecer o reconhecimento, no âmbito internacional, dos títulos que conferem a capacidade para a docência, de acordo com as normas aprovadas nos diferentes países.*

Respeitando o desenvolvimento endógeno e a identidade cultural de cada país, o conceito do valor do treinamento realizado no exterior tende a ser reconhecido em termos de sua adequação às necessidades do estudante e do país de onde ele vem.

O reconhecimento internacional de diplomas objetiva assegurar que países menos favorecidos possam contar com pessoal formado em condições de qualificação equivalentes às de outros países.

A pressão exercida no cérebro e sua exaustão são um produto secundário desse sistema, que cada país-membro deve procurar combater por meio de medidas adequadas.

Programas de Formação de Professores

19. *O objetivo 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 no exterior; da consciência do seu dever de contribuir, pelo ensino e pelo exemplo, para o progresso social, cultural e econômico.*

Neste esboço amplo, o perfil do professor aqui traçado permanece inteiramente válido e aplicável igualmente aos profissionais do ensino básico, fundamental, técnico e especial. Todavia, novas abordagens nas ciências educacionais sugerem que as capacidades dos professores sejam formuladas não apenas em termos de conhecimentos, habilidades e atitudes, mas também em termos de habilidades técnicas. Isso seria uma forma de manter a fidelidade à *profissionalização* defendida no parágrafo 6.

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 atividades extra-curriculares, sob a direção de professores qualificados.*

Este parágrafo sugere itens a serem incluídos nos programas de preparação de professores — itens de um caráter tão geral quanto necessário o suficiente para justificar sua aceitação. Note-se, todavia, que algumas concepções curriculares mais recentes falam de objetivos educacionais a serem atingidos, em vez de áreas de estudo. Esse tipo de abordagem seria mais coerente com a noção do perfil do professor sugerido no parágrafo anterior.

E mais: tendências educacionais recentes enfatizam um maior equilíbrio entre o treinamento teórico e o prático.

O Comitê observou também a existência de conteúdos adicionais introduzidos por alguns países com o objetivo de atender suas necessidades nacionais: a ligação entre educação formal e não-formal; educação comprometida com as responsabilidades de se viver em sociedade; modelo funcional de alfabetização; abordagens interdisciplinares; e introdução de programas multiculturais. Outros países têm reforçado mais os aspectos metodológicos da formação de professores, como auto-instrução e técnicas de trabalho de grupo, o uso de audiovisual, dos meios de comunicação de massa e do computador.

Em seu último relatório, o Comitê enfatizou que os programas de formação de professores devem ser analisados a intervalos regulares; e que formadores e professores devem ter a chance de realizar consultas freqüentemente, para que possam ter condições de promover mudanças nos programas, de acordo com o surgimento de novas necessidades.

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.*

As cláusulas deste parágrafo derivam-se das contidas no parágrafo 14. Em geral, estas cláusulas ainda não foram postas em prática, principalmente no que se refere aos professores do ensino básico, embora haja uma tendência de aumento do nível e da duração dos cursos 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.*

Sub-item (2) introduz a importante noção de uma formação diversificada que possa atender os diferentes tipos de público e de níveis de ensino. A idéia é a de programas de formação de professores que delineiem em seu currículo um núcleo comum e uma variedade de especificidades conforme suas necessidades. A referência à experiência prática no mundo do trabalho deve ser aplicada a todos os professores sem distinção, de acordo com

as tendências educacionais mais recentes.

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 seqüência destes.*

Esta cláusula se refere à estrutura dos programas de formação de professores, especificamente quanto à separação de seus três componentes — formação profissional, educação acadêmica e educação especializada. Ao invés de justaporem-se esses três componentes, a tendência é organizar as atividades de tal maneira que possam integrar-se. Deve-se também notar que a expressão *curso profissional*, empregada neste parágrafo, inclui tanto a parte teórica quanto a parte prática do programa de formação.

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.*

Essa regra geral tem algumas exceções, especialmente em países que sofrem a falta de professores, onde as exigências profissionais têm sido diminuídas, para permitir que estudantes de todas as idades possam buscar sua formação e, ao mesmo tempo, trabalhar como professores em tempo parcial.

Uma outra abordagem reposiciona a formação em tempo integral em um estatuto de formação distribuída através de um período mais longo de tempo. Essa abordagem consiste de cursos intensivos, atividades profissionais supervisionadas, cursos a distância, e cursos de férias. Tudo isso tem a vantagem de permitir que o aluno/professor pratique sua profissão durante seu período de formação, e que reinvesta diretamente em seu trabalho o conhecimento alcançado nos estudos.

A introdução de uma escala cada vez mais crescente de esquemas do tipo *universidade aberta*, acessíveis a um espectro mais amplo de estudantes, trouxe mudanças na situação da formação de professores como um todo.

24. *Seria interessante investigar da conveniência 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.*

A combinação aqui recomendada ajudaria, entre outras coisas, a reduzir as diferenças nas posições sociais dos professores quanto aos diversos níveis de ensino, e possibilitaria maior mobilidade na profissão. As medidas tomadas em alguns países incluem: o provimento de formação em um mesmo tipo de estabelecimento para professores do ensino básico e do fundamental e, em alguns casos, de pré-escola também; uma coordenação mais estreita entre instituições de formação de professores e universidades, cujo efeito é a unificação da formação do professor e o estabelecimento de ligações entre tal formação e a pesquisa educacional.

Uma abordagem mais recente objetiva integrar os programas de preparação de professores, e não os estabelecimentos de formação [veja parágrafo 21, sub-item (2)].

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.

Este parágrafo indica o problema da preparação de formadores de todos os níveis de ensino, incluindo os do ensino superior. Os relatórios do Comitê têm mostrado que os professores universitários, responsáveis pela formação de professores, nem sempre têm a necessária experiência de lecionar em escolas, e que os formadores de professores que possuem tal experiência nem sempre têm uma preparação comparável a do ensino superior.

Isso explica o crescimento do movimento da *pedagogia universitária*, que objetiva melhorar a formação pedagógica de professores universitários.

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 pelo 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.*

O parágrafo 26, assim como o 28, refere-se ao problema das relações entre pesquisa e formação de professores. Duas idéias essenciais surgem: os formadores de professores deveriam realizar pesquisas e encorajar os estudantes/professores a fazer o mesmo; deveriam também usar os resultados de outras pesquisas para melhorar sua prática de ensino. A adoção de atividades como essas faria com que as instituições de formação de professores fossem mais como as de ensino superior, e fortaleceriam a qualidade profissional da preparação oferecida, como sugere a Recomendação.

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, atividade e disciplina da mesma instituição.*

A importância desta cláusula está no fato de que faz da participação do estudante — e do professor também — na vida da instituição de preparação de professores um elemento intrínseco de sua formação. Por meio do aproveitamento de sua experiência pessoal no ensino, os futuros professores têm condições de aprender a tornar-se não apenas cidadãos responsáveis, mas educadores comprometidos e trabalhadores desenvolvidos.

Alguns países põem em prática esta cláusula, enquanto outros declaram-se desfavoráveis à participação do estudante no andamento e na organização de sua formação.

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 atividades, da experiência dos estabelecimentos escolares e seu pessoal docente.*

Este parágrafo complementa o parágrafo 26. Seu objetivo é situar as instituições de formação de professores, idealmente, como o ponto de conexão das duas esferas gêmeas do conhecimento — pesquisa educacional e prática de ensino — atribuindo-lhes um movimento de intercomunicação, pelo envio às escolas dos resultados de pesquisas, e pelo recebimento das lições derivadas das experiências escolares por parte do pesquisador. Espera-se que essa intercomunicação conduza a um cruzamento fértil entre pesquisa básica e operacional.

29. Deveria ser da competência 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.

Procedimentos para empregar professores recém-formados variam consideravelmente de país para país, dependendo do grau de centralização do sistema educacional. Pareceria, portanto, difícil oferecer princípios gerais norteadores desse aspecto. A questão do recrutamento e das políticas de emprego é complexa, pois deve levar em conta não só a formação, os desejos e a situação pessoal dos professores, mas também a necessidade de equilíbrio na distribuição de recursos humanos no âmbito nacional.

O problema é diferente em países onde autoridades locais gozam de maior autonomia no recrutamento e no emprego de professores.

CAPÍTULO VI. EDUCAÇÃO CONTINUADA PARA PROFESSORES

31. As autoridades e os professores deveriam reconhecer a importância do aperfeiçoamento durante o exercício, para assegurar um melhoramento sistemático da qualidade e do conteúdo do ensino, e das técnicas pedagógicas.

Esta cláusula é tão avançada quanto a antecipação que encerra sobre a necessidade da educação continuada, a qual vem sendo reconhecida como uma consequência inevitável do rápido desenvolvimento da vida social e dos sistemas educacionais. Desde a adoção da Recomendação, desenvolveu-se consideravelmente o reconhecimento da necessidade de educação continuada para professores. Como um resultado principalmente do debate sobre educação para toda a vida, o princípio da educação renovada conquistou os estatutos oficiais em alguns países. Essa prática, todavia, está longe de ser considerada universal: a educação continuada não é reconhecida em toda a parte como um dever das autoridades ou como um direito dos professores. Medidas governamentais tomadas nesse campo freqüentemente permanecem isoladas e opcionais. A prova disso é a falta de dotações financeiras específicas para essas atividades nos orçamentos educacionais da maioria dos países.

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 atualização e aperfeiçoamento, em particular para os professores que reintegrem a docência depois de uma interrupção do serviço.

Algumas idéias-chave surgem deste parágrafo extremamente significativo: a participação das organizações de professores na educação continuada, a idéia da constituição de um sistema nessa área, a livre oferta de educação continuada, e sua disponibilidade para todos. Este último ponto, relacionado a cursos de renovação ou oxigenação da educação, insere-se no item 33, sub-item (1) imediatamente a seguir, onde será tratado como uma complementação do parágrafo 32.

A participação das organizações dos professores no planejamento e, em alguns casos, na própria realização de atividades de educação continuada tem se revelado bastante benéfica, tendo alcançado o efeito de aumentar o envolvimento de professores nesses programas.

A noção de um sistema de educação continuada contrasta com o caráter fragmentado e desorganizado que essas atividades tem assumido. Tal sistema enfatiza uma rede de instituições e serviços complementares que se apóiam mutuamente e que oferecem um programa global coerente.

Quanto ao princípio de livre oferta e de disponibilidade de educação continuada para todos, sua prática está longe de acontecer. O Comitê observou muitos projetos e um amplo espectro de esquemas introduzidos em vários países, mas nenhum deles acontecem sistematicamente e com amplitude nacional. Assusta pensar que uma situação como essa persistirá enquanto a educação em serviço não for institucionalizada.

33. (1) *Deveriam organizar-se cursos e adotar-se outras medidas que permitam aos professores melhorar a sua qualificação, modificar ou ampliar o campo de atividades, 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.*

A última sentença do parágrafo 32 e o parágrafo 33 (1) constituem-se, de modo bastante justo, como um inventário completo dos vários objetivos usualmente determinados para as atividades de educação continuada: (i) cursos de renovação; (ii) melhoria de qualificações; (iii) mudança ou ampliação de especializações; (iv) promoção; (v) atualização. A esses objetivos deveriam ser adicionadas todas as outras formas de atualização praticadas em países em desenvolvimento, que são elaboradas para impulsionar e complementar a qualificação de professores, particularmente os do ensino básico cuja formação inicial tenha sido insuficiente ou inadequada.

(2) *Deveriam tomar-se medidas para colocar à disposição dos professores, livros e outro material, para melhoramento do seu nível de cultura geral e de qualificação profissional.*

Sem subestimar a importância fundamental dos livros e do material didático aqui referidos, deve-se destacar que, do ponto de vista da profissionalização, atividades de educação continuada estão privilegiando a experiência prática, como a introdução de inovações; a preparação de programas de cursos, e de instrumentos de apoio ao ensino; a

participação em pesquisa e em atividades culturais comunitárias, ou ligadas ao mundo do trabalho.

34. Conviria estimular os professores a participarem nestes cursos ou a tirarem proveito destas disposições em seu benefício pessoal e profissional, proporcionando-se-lhes para o efeito, todas as facilidades.

35. As autoridades escolares deveriam adotar 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 coletivas ou individuais, tanto dentro do país como no exterior, com vista ao seu aperfeiçoamento.

Os relatórios do Comitê sobre o estímulo aos professores mencionam numerosos incentivos colocados à disposição em alguns países, como a redução da carga de trabalho, licenças especiais, licenças para estudo e bolsas de estudo (parágrafos 95 a 100).

E' preciso reconhecer, todavia, que a discussão do encorajamento está ligada a uma questão maior, a da motivação, e que, sem exceções, a participação de professores na educação continuada depende, numa visão mais ampla, dos benefícios — pessoais, profissionais e materiais — que possam ser originados dessa educação para o professor. Isso traz de volta, em última análise, a condição administrativa da educação continuada nas políticas de formação dos países.

O parágrafo 35 reitera uma idéia já manifestada no parágrafo 28, mas sua inclusão neste item indica que a Recomendação enfatiza a meta de que a educação continuada coloque os professores em contato com os achados de pesquisa. Isso facilitaria a aplicação dos resultados de pesquisa ao ensino.

37. Seria desejável que as medidas relativas à formação e aperfeiçoamento dos professores pudessem desenvolver-se e completar-se através da cooperação técnica e financeira, tanto de âmbito internacional como regional.

As organizações do sistema da ONU dedicam uma grande porção de seu orçamento regular para o financiamento de bolsas de estudo ou viagens de estudo para treinamentos e educação continuada em geral. Com referência à formação e à educação continuada para professores, a Unesco enfatiza, com vistas à eficiência, a formação de professores multiplicadores; e, no nível regional, a Unesco promove a cooperação entre países em um contexto de redes de inovação educacional para o desenvolvimento.

CAPÍTULO VII. EMPREGO E CARREIRA

O Ingresso na Profissão de Ensinar

38. A política de recrutamento de professores deveria ser claramente definida em um nível apropriado, em colaboração com as organizações de professores, estabelecendo-se normas quanto às suas obrigações e direitos

Em muitos itens, como será visto subseqüentemente, a Recomendação estabeleceu

uma exigência de clareza. Com relação ao recrutamento, o Comitê sentiu que era essencial usar critérios baseados unicamente em qualidades morais, intelectuais e físicas, e nos conhecimentos e habilidades exigidos para o exercício da profissão, como indica o parágrafo 11. Os direitos e obrigações dos professores devem ser também especificados, para sua efetiva proteção.

Poucos países têm declarada a associação das organizações docentes com a formulação de políticas de recrutamento, as quais, na maioria dos casos, são estabelecidas pelas autoridades públicas. Nas escolas particulares, os diretores, principalmente, são os responsáveis por políticas de recrutamento, e não parece também que se leve em consideração os pontos de vista dos professores.

39. *A introdução de um período experimental no início do exercício das funções 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 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.*

Os professores são, em alguns casos, indicados diretamente, sem passarem por um estágio probatório, desde que preencham certos requisitos (por exemplo, que tenham recebido formação em instituições reconhecidas). Mas, em geral, exige-se um estágio probatório de duração e condições que variam conforme o país, de acordo com a categoria do professor e o nível de ensino.

As garantias dadas aos iniciantes incluem o direito de apelar contra a decisão de recusa de sua admissão no emprego, o direito de formular observações, ou a obrigação de lhe ser comunicado o teor do relatório sobre seu estágio probatório. Este, por sua vez, raramente parece ser visto como uma oportunidade de encorajamento e assistência ao iniciante. Alguns professores reclamam que os métodos de supervisão estão mais voltados para julgar do que para dar assistência. A Recomendação refere-se, aqui, a uma área em que muito ainda precisa ser feito.

Progresso 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.*

A mudança de um tipo de categoria escolar para outro dentro do serviço educacional pode constituir-se como um importante meio de promoção. A única exigência para essa mudança de categoria, comumente aceita, é a de que o professor tenha as qualificações necessárias. Com vistas à aplicação desta cláusula, interessa saber se, para obter a qualificação necessária, o professor tem condições de fazer uso de acordos previstos nos parágrafos 91 e 95. Quanto a isso, e aos muitos outros exemplos semelhantes existentes, a Recomendação deve ser considerada integralmente.

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 e oportunidades ligadas a escolas suficientemente grandes para permitir que uma variedade de funções e responsabilidades sejam assumidas por diferentes professores.*

O Comitê não fez comentários a respeito do parágrafo 41, para que se possa saber o significado preciso do termo *responsabilidades adicionais*. Promover a diversificação das atividades dos professores significa ajudá-los a obter o reconhecimento de suas habilidades em vários campos. Isso pode ser feito com mais facilidade em escolas grandes do que em pequenas. O mesmo se aplica aos casos em que vários professores assumem uma série de responsabilidades, como indica o parágrafo 42. O exercício da capacidade de escolha, todavia, não é sempre possível e, em muitas regiões, um luxo inacessível. Daí a importância, para os professores, de uma certa quantidade de mobilidade, o que poderá evitar que passem um tempo grande demais de suas carreiras em escolas cujo tamanho não lhes permita assumir responsabilidades variadas.

43. *Postos de responsabilidade no ensino ou outros postos que tenham atribuições especiais tais como, inspetor, administrador escolar, diretor de escola ou de ciclo ou coordenador de matéria, deveriam ser atribuídos na medida do possível, a professores experimentados.*

O Comitê não tem tido condições de, com base nas informações disponíveis, avaliar se cargos de tal responsabilidade administrativa têm sido dados, tanto quanto possível, a professores experientes. Parece que, pelo menos em um certo número de países, as organizações docentes atuam, algumas vezes, na seleção para cargos de responsabilidade. Larga experiência de ensino é considerada, freqüentemente, como um fator decisivo. Em alguns casos, por ocasião do preenchimento de tais cargos, empreende-se um esforço para encorajar a candidatura de mulheres. Parece que, em geral, esforços como esses são ainda necessários.

44. *As promoções deveriam basear-se numa avaliação objetiva das qualificações requeridas para o novo posto, segundo critérios estritamente profissionais estabelecidos em consulta com as organizações de professores.*

Os países, geralmente, não fazem distinções entre progresso e promoção. Os mesmos critérios são aplicados a ambos. E esses critérios são *estritamente profissionais*? É verdade que ênfase especial é dada às qualificações profissionais — em particular, grau universitário, antigüidade ou experiência, e resultados obtidos no ensino. O Comitê sentiu, entretanto, necessidade de destacar outros elementos freqüentemente considerados — o caráter do professor, sua personalidade e atitude — difíceis de avaliar objetivamente, mas que devem ser definidos tão claramente quanto possível.

Os procedimentos de avaliação para propósitos de promoção, e o corpo administrativo responsável pela aplicação desses procedimentos, variam consideravelmente de um país para outro: inclusão em um formulário de promoção, competição com base nas qualificações, indicação direta, entrevista por uma banca, comitês *ad hoc* etc. Considerando-se a influência de relatórios anuais ou relatórios de avaliação, é apropriado lembrar que certas garantias previstas no parágrafo 64 servem para o professor ter condições de se defender. As organizações docentes nem sempre são consultadas quanto

aos critérios de promoção e, quando são, geralmente o são de uma maneira informal.

Segurança de Titularidade

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.

Não se deve esquecer que os professores podem achar-se em situações que são muito diferenciadas, especialmente no que se refere à segurança de titularidade. Se estão no serviço público, têm assegurada, em princípio, a estabilidade no emprego: no caso de alguma reestruturação, podem evitar o desemprego por meio da transferência. Se estão empregados por contrato — como ocorre em ambos os setores público e privado — a titularidade é, em geral, menos segura. A eliminação de cargos ou a redução de orçamentos podem levar à existência de professores excedentes. Professores sem titularidade e professores estrangeiros são categorias particularmente vulneráveis a esses problemas. O Comitê, por isso, viu-se na posição de observar que, com frequência, os professores devem sua segurança de titularidade mais a uma séria falta de profissionais do que a uma garantia legal. Essa situação, todavia, está mudando em alguns países — ou já mudou — de uma falta a um excesso de profissionais de ensino.

46. O pessoal docente deveria estar protegido eficazmente contra os atos arbitrários que afetem a sua situação profissional ou a sua carreira.

Apesar da proteção contra ações arbitrárias estar incluída no item de segurança de titularidade, essa proteção se aplica a qualquer ação que possa atingir a carreira profissional ou a reputação dos professores, e isso abrange uma área muito ampla. A Recomendação não especifica as formas que essa proteção pode assumir, e o Comitê não teve a oportunidade de expressar seus pontos de vista sobre esse assunto, o que deixa as portas abertas para os meios de proteção a serem empregados, desde que sejam efetivos.

Procedimentos. Disciplinares Relacionados à Quebra de Conduta Profissional

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, exceto quando envolvam proibição de ensinar ou quando a proteção e o bem-estar dos alunos o exijam.

48. Deveriam ser claramente designadas as autoridades e organismos qualificados para propor ou aplicar sanções ao pessoal docente.

Quais são os atos e quebras de conduta que provocam sanções, e quais sanções? Quem é autorizado a propor ou a aplicar essas sanções? Aqui, também, a situação precisa de esclarecimentos. Os meios empregados variam de acordos coletivos à legislação, com as regras e códigos de conduta das escolas numa posição intermediária. De um modo geral, quebras de conduta são classificadas, o que permite um certo grau de flexibilidade; e procedimentos mais simplificados são aplicados em casos menores. No setor privado, parece que os professores com tais problemas são tratados de acordo com o critério dos diretores das escolas; e submetidos, em certos casos, a leis trabalhistas gerais.

Quanto a tornar públicos os procedimentos e as sanções, do mesmo modo que em

outras áreas, a Recomendação procura estabelecer o equilíbrio certo entre duas questões de igual importância: a proteção aos professores e os interesses da comunidade.

49. *As organizações de professores deveriam ser consultadas quando do estabelecimento de processos disciplinares.*

O Comitê observou com pesar que, enquanto em muitos países existe um aparato oficial para lidar com problemas disciplinares, em particular no serviço público, são muito poucos os países onde as organizações docentes são consultadas quando são acionados os aparatos oficiais. Esse é um campo, entretanto, em que o respeito pelo princípio da participação é de importância fundamental.

50. *A cada etapa do processo disciplinar, todo 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.*

Essas salvaguardas pertencem aos direitos de defesa reconhecidos por qualquer Estado que respeita os direitos humanos. Aqui, a Recomendação tem estabelecido objetivos que estão longe de serem alcançados em qualquer parte, não só quanto aos professores, mas também quanto aos trabalhadores em geral; e o Comitê está particularmente atento a essas salvaguardas. Como os procedimentos disciplinares podem levar à demissão, o Comitê deseja saber quais garantias existem nesse caso. O Comitê observou que a maior parte dos direitos previstos neste parágrafo são assegurados em muitos, mas não em todos os países.

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.*

Enquanto a participação de professores no julgamento de ações disciplinares, mesmo como pares, é expressamente proibida em alguns países, em outros as comissões disciplinares são compostas exclusivamente de professores. Entre esses dois extremos, a Recomendação destaca que a participação dos professores serve não apenas para assegurar a aplicação mais efetiva das salvaguardas de que goza a pessoa acusada, mas também para promover o respeito pela disciplina.

52. *As disposições dos parágrafos 47 a 51 não afetam de modo algum os*

procedimentos que nos termos da legislação nacional são aplicáveis à repressão de atos previstos na lei penal.

É claro que regras ou códigos de conduta não podem proteger um ofendido contra procedimentos de lei criminal. Dificuldades podem surgir se a pessoa acusada de acordo com procedimentos de lei criminal for também submetida a procedimentos disciplinares por quebra de conduta. Algumas organizações docentes recomendam que, em casos assim, comissões disciplinares devem aguardar os resultados do procedimento judicial antes de tomar uma decisão.

Exames Médicos

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

O Comitê não considerou esta questão de modo específico. Alguns poucos países têm indicado, entretanto, que aplicam esta cláusula a todas as categorias de trabalhadores. Os dois princípios estabelecidos aqui — exames médicos periódicos e gratuitos — são reconhecidos nas áreas de segurança e saúde ocupacionais.

A Mulher: Professora com Responsabilidades de Família

54. o casamento não deveria impedir a mulher de ingressar ou continuar na docência; tão-pouco deveria afetar 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 infância, 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 aconselhem, as professoras com responsabilidades familiares que tenham abandonado o ensino antes da idade de reforma, deveriam ser encorajadas a retomar o serviço

Quanto a esta seção, pontos de vista e práticas sociais têm evoluído praticamente em toda a parte desde que a Recomendação foi perfilhada, como mostra a adoção, pela OIT, em 1981, da Convenção sobre as Responsabilidades de Trabalhadores com Família (no. 156) e a Recomendação (no. 165). A tendência atual é a de não mais diferenciar o homem da mulher, ambos como trabalhadores com responsabilidades de família. Esta questão é hoje, sem sombra de dúvida, bem distinta daquela em que se consideram as conseqüências do casamento e da gravidez. A Recomendação, contudo, formula princípios que são de valor permanente, incluindo, no parágrafo 57, um princípio que se aplica a homens e mulheres: levar em conta a família na alocação de cargos ou posições.

Cláusulas como as contidas nos parágrafos 54 e 55 devem ser evidentes. As mentalidades, todavia, só se modificam lentamente. O Comitê observou em seu último relatório que um país onde a mulher professora não tinha condições de se manter em cargo com direitos de pensão, depois do casamento, introduziu em 1981 a segurança de provimento de titularidade, para proteger essas professoras em caso de matrimônio e gravidez. Os acordos referidos no parágrafo 56 devem aplicar-se a homens e mulheres com responsabilidades de família. Casos como por exemplo o da falta de serviços de creches, contudo, geralmente têm conseqüências muito maiores para a mulher. A organização de tais serviços é, portanto, um importante fator para o provimento de igualdade de oportunidades. Quanto às medidas para encorajar mulheres a voltarem a ensinar, essas continuam uma raridade: muitos países afirmam que as aplicam, sem especificar que acordos são estabelecidos com esse propósito. As interrupções freqüentes demais das carreiras profissionais por motivos de família levam a uma perda de antigüidade e à redução das chances de promoção.

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 integral.*

De acordo com estatísticas disponíveis, a maioria dos professores são mulheres. De maneira geral, reconhece-se que o ensino é uma profissão que se acerta com o regime de tempo parcial. Num certo número de países, a divisão de emprego é uma prática crescente, e os serviços prestados parecem ser completamente satisfatórios. Tendo em vista a redução, em muitas nações, da quantidade de cargos disponíveis, atenção cada vez maior vem sendo dada a acordos desse tipo, aplicados em base voluntária.

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 proteção adequada e apropriada no que se respeita a Segurança social, incluindo o mesmo esquema de pagamento de pensões.*

Para assegurar que professores em regime parcial de trabalho não sejam penalizados, eles devem receber tratamento igual ao dispensado a professores em tempo integral, quanto à remuneração, condições de emprego e concessão de feriados. Quanto à seguridade social, a Recomendação advoga “adequada e apropriada proteção de seguridade social”, e se refere em particular aos esquemas de pensão dos empregados.

CAPÍTULO VIII. OS DIREITOS E RESPONSABILIDADES DOS PROFESSORES

Liberdade profissional

61. *No exercício das suas funções, os professores deveriam gozar de liberdade acadêmica. Sendo particularmente qualificados para seleccionar os meios e métodos de ensino mais adequados aos seus alunos, deveria'dár-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 limos de texto e dos meios auxiliares de ensino.*

A Unesco autorizou um especialista¹ a fazer um estudo preliminar sobre *liberdade acadêmica*, pois esta não se encontra definida de maneira nenhuma na Recomendação, nem quanto à sua natureza, nem quanto ao seu conteúdo. A expressão *liberdade profissional* usada pelo autor compreende as atividades profissionais dos professores como um todo e, portanto, inclui os problemas relacionados à liberdade acadêmica.

O levantamento feito pelo especialista mencionado mostrou que *o conteúdo geral do ensino* (programas, livros-texto e material de ensino) é um assunto que provoca reações altamente críticas quanto à participação dos professores na tomada de decisões. Por outro lado, *métodos* são um campo em que os professores parecem gozar de uma independência profissional máxima.

Sobre o direito de ter voz ativa quanto ao conteúdo e à organização do ensino, no planejamento escolar e no estabelecimento de políticas, o Comitê assumiu o ponto de vista de que a profissão de ensinar não deve monopolizar a questão: como a educação é uma responsabilidade da sociedade como um todo, entende-se que alunos, pais, autoridades políticas e vários outros grupos sociais têm o direito de ter reconhecidos seus pontos de vista nas questões educacionais.

A maioria dos professores sente que a formação que receberam na área de *introdução aos problemas e ao exercício de liberdades profissionais* não é satisfatória. Apenas alguns países afirmam que os professores foram consultados quanto à escolha de livros-texto.

63. *O sistema de inspeção 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.*

Esta cláusula reflete o princípio de que os supervisores sejam considerados menos como juizes dos professores e mais como orientadores, guias e líderes. Essa tendência está cada vez mais difundida; e está incluída nos programas de formação de pessoal supervisor, com grande ênfase na avaliação como instrução ou ensino.

64. (1) *Sempre que a atividade de um professor seja objeto de uma apreciação direta, esta deveria ser objetiva e levada ao conhecimento do interessado.*

2) *Todo o professor deveria ter direito a recorrer contra as apreciações que julgue injustificadas.*

¹ B. Morris: *Alguns Aspectos da Liberdade Profissional Acadêmica dos Professores* (Paris, Unesco, 1977).

Estas cláusulas são uma seqüência lógica da nova concepção de inspeção descrita no parágrafo anterior. Uma avaliação de um professor por um supervisor que seja *instrutiva* deve abandonar definitivamente o caráter secreto e ser substituída pelo processo contínuo de realimentação e de diálogo diretos e imediatos.

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.*

Este parágrafo, enquanto reconhece que os professores têm o direito de avaliar o progresso de seus alunos por meio de técnicas próprias por eles consideradas úteis, lembra-lhes da exigência de serem justos com todos os alunos. Essa afirmação é para ser entendida com um sentido de objetividade escrupulosa na avaliação e na atribuição de notas? Devemos pensar em termos de uma abordagem estritamente científica para provas, empreendendo esforços para melhorar os métodos e técnicas de medidas, tornando-os mais objetivos? Ou devemos seguir uma tendência mais moderna que considera a avaliação como uma ciência experimental? Devemos, então, seguir essa ciência dedicada à melhoria dos métodos de avaliação, com o objetivo de substituir a abordagem de *aprovar-ou-reprovar* inerente aos exames tradicionais por métodos de orientação acadêmica que oferecem a possibilidade de identificar a especificidade em que a inteligência do aluno pode se desenvolver?

Considerando-se que o professor tem a responsabilidade de oferecer ao aluno uma educação voltada para *o desenvolvimento da personalidade humana como um todo, e para o progresso espiritual, moral, social, cultural e econômico da comunidade* (veja *Princípios Gerais, III.3*), tem-se como resultado que os critérios de avaliação usados devem levar em conta esses aspectos, os quais vão além do âmbito puramente acadêmico.

A exigência de justiça referida neste parágrafo deve levar à exploração das causas do fracasso e a esforços para adaptar o ensino às necessidades do aluno.

66. *As autoridades deveriam dar a atenção devida às recomendações dos professores quanto à aptidão cada aluno e à orientação futura dos seus estudos.*

Uma concepção inovadora de educação implica na inclusão de uma função de aconselhamento, de orientação, de consultoria. Existe, entretanto, a necessidade dos professores serem formados para essas tarefas, o que daria um peso maior às recomendações feitas por eles às autoridades.

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.*

Esta cláusula reflete uma concepção defensiva por parte das escolas nas suas relações com o meio-ambiente e com o mundo. Parece haver hoje uma tentativa de mudar as relações mais cooperativas, mesmo sabendo-se que a linha divisória entre participação e interferência é ainda indefinida. Ao mesmo tempo, é difícil negar aos pais o envolvimento na organização do ensino escolar e na sala de aula, espaços do processo educacional nos quais eles estão sendo solicitados, cada vez mais, a desempenhar um papel ativo.

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 diretor 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.

Esses procedimentos democráticos complementam todo o espectro de procedimentos disciplinares contidos nos parágrafos 47-52, e estão baseados nos mesmos princípios legais e éticos.

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 atividades escolares fora dela.*

Esta cláusula é calculada para proteger e encorajar as iniciativas educacionais dos professores que envolvem atividades maiores por parte dos alunos e contatos mais estreitos entre a escola e seu meio-ambiente.

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 atividades 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 atividades extra-curriculares em benefício dos alunos e dos adultos.*

A idéia subjacente a todos esses provimentos é a seguinte: os professores constituem um corpo profissional que, como os magistrados, médicos, advogados etc., deve ser inspirado por uma concepção dignificante de sua vocação. Assim, o parágrafo 70 sugere que os professores devem estabelecer para si mesmos os mais altos padrões profissionais, mantendo a importância do papel do educador na sociedade. O parágrafo 71 reivindica, em favor dos professores e de suas organizações, o direito de participar na definição e na sustentação dos padrões profissionais que lhes dizem respeito.

Esse ponto de vista aponta naturalmente para o conceito de um código de ética ou

conduta a ser estabelecido pelos próprios professores (parágrafo 73). Quanto a esse aspecto, o Comitê observou que, em um certo número de países, os professores estão sujeitos a padrões de conduta de uma natureza geral, padrões que são também aplicáveis a outras categorias de trabalhadores. Nesses países, todavia, adotou-se também o ponto de vista de que, qualquer que sejam os valores de tais padrões, o prestígio da profissão seria melhor assegurado pela existência de um código específico. Os dois últimos parágrafos mostram as conseqüências práticas dos princípios acima mencionados: os professores não devem restringir-se à defesa de seus interesses profissionais, mas devem assumir suas responsabilidades inteiramente, face a face com as autoridades e a sociedade em geral (parágrafo 72); e devem desempenhar um papel dinâmico e ativo no desenvolvimento da educação fora da estrutura da escola (parágrafo 74).

Vale a pena destacar aqui a importância das atividades de educação informal na educação de adultos, na alfabetização e no desenvolvimento das comunidades dos países em desenvolvimento. O Comitê observou que, em muitas nações, os professores são os profissionais mais bem qualificados — e às vezes os únicos qualificados — para oferecer educação aos 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.

Esse conjunto de parágrafos trata das várias formas de interação que devem existir entre as autoridades e a administração das escolas, de um lado, e os professores e suas organizações, de outro, com o objetivo de melhorar a qualidade da educação.

Quanto aos professores e suas organizações, a Recomendação defende participação nos vários níveis de tomada de decisões e nos estágios de implementação de ações em setores do processo educacional como política educacional e organização da escola (parágrafo 75); pesquisa educacional e inovações metodológicas (parágrafo 76); e cooperação entre professores dentro da escola (parágrafo 77). A Recomendação sugere que as autoridades, por sua vez, devem adotar uma atitude construtiva, oferecer encorajamento e proporcionar facilidades para essas iniciativas. São sugeridas duas formas

de cooperação em particular: consultas regulares às organizações docentes em questões de natureza geral (parágrafo 75); e painéis de estudo sobre questões de natureza especificamente educacional (parágrafo 77). O parágrafo 78 expressa o desejo de melhores relações de reciprocidade a serem estabelecidas entre professores e pessoal administrativo, e de um esforço em direção à compreensão mútua.

O Comitê observou que as consultas e a cooperação recomendadas foram amplamente empregadas em muitos países quanto à prática educacional e às inovações metodológicas, mas que foram feitas reservas quanto à efetividade das consultas entre autoridades e professores no que se refere à política educacional e reformas.

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.

Já no parágrafo 3, a Recomendação destaca a contribuição da educação para o progresso da comunidade. A participação dos professores na vida social e pública defendida aqui deve voltar-se para esse fim.

80. Os professores deveriam ter liberdade de exercer os direitos cívicos de que goza qualquer cidadão e ser elegíveis para cargos públicos.

O exercício dos direitos civis e a elegibilidade para cargos públicos são corolários do próximo parágrafo. O Comitê observou que em alguns países os professores são inelegíveis para cargos públicos, em alguns casos por causa de sua posição como servidores civis.

81. Quando um cargo público obriga um professor a abandonar o seu posto, deveria conservar os seus direitos de antigüidade e de reforma e, ao expirar o novo mandato, deveria poder retomar o lugar anterior ou outro equivalente.

Esta cláusula complementa as duas anteriores: professores participarão com empenho da vida pública e social se estiverem seguros de que não perderão nenhum de seus direitos ao deixar seus deveres de ensino; e de que terão condições de retornar ao ensino. Em alguns países que forneceram informações, a negociação mais freqüente é a de saída sem remuneração, o que assegura a manutenção de todos os direitos adquiridos pelo professor.

82. As remunerações e condições de trabalho los professores deveriam ser estabelecidas através de negociações entre as organizações de professores e as entidades patronais.

O papel das organizações dos professores aqui indicado vai além da consulta mencionada em parágrafos anteriores e define-se com uma precisão maior do que a *participação* antes referida: as organizações docentes devem *negociar* com os empregadores os salários e as condições de trabalho daqueles a quem representam. Esse princípio é em geral aceito no setor privado, mas nem sempre no setor público; e o OIT considera necessário incorporá-lo na Convenção das Relações (Serviço Público) de Trabalho, 1978 (no. 151). O Comitê relembra tal princípio em seu último relatório, depois de ter expressado sua preocupação com o fato de que, em alguns países, as organizações docentes não participam na determinação dos salários, nas condições de trabalho. Segundo

o Comitê, dificilmente há sinais de melhoria nessa situação. A Recomendação faz um apelo à consciência social — aqui e nos dois próximos parágrafos — , reiterando objetivos reconhecidos hoje como de fundamental importância.

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.*

Uma vez que o princípio da negociação tenha sido estabelecido, um procedimento é necessário para assegurar que seja aplicado na prática. Em alguns países, as organizações docentes podem *contatar* as autoridades ou tomar iniciativas, passo a passo, para levar adiante seus pontos de vista. Mesmo que aconteçam negociações, a última decisão freqüentemente é tomada pelas autoridades públicas. Alguns países, entretanto, têm órgãos conjuntos responsáveis pela determinação de salários e condições de trabalho. Parece que muito ainda precisa ser feito, principalmente no setor público, para assegurar que esta cláusula seja aplicada na prática.

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. ,*

Existem, em muitos países, mecanismos para a negociação de disputas, mas grupos externos (conselhos de arbitramento, tribunais administrativos ou ordinários) são envolvidos com uma freqüência muito maior do que os mecanismos conjuntos referidos na Recomendação. O Comitê observou que a Convenção OIT no. 51 prevê, para a decisão sobre disputas, *a negociação entre as partes ou mecanismos imparciais e independentes, como mediações, conciliações e arbitramento, estabelecidos de uma maneira que assegure a confiança das partes envolvidas.* O Comitê expressou, então, a esperança de que países que ainda não adotaram essas práticas devem estabelecer mecanismos para a decisão sobre disputas de acordo com este parágrafo ou com a Convenção OIT no. 51.

Em 1970, o Comitê interpretou a segunda sentença do parágrafo 84 como uma inferência da existência do direito de greve das organizações docentes, como é o caso de outros trabalhadores. De 50 países estudados em 1974, quase a metade relatou restrições que não parecem compatíveis com a Recomendação, e que acontecem não só com os professores do setor público, mas também com todos os outros professores.

CAPÍTULO IX. CONDIÇÕES PARA A EFICÁCIA DO ENSINO E DA 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. .*

Tendências modernas na administração de escolas enfatizam a importância de um planejamento máximo e de um gerenciamento efetivo — se possível com a ajuda de técnicas computadorizadas — de todos os recursos disponíveis na instituição e de seu ambiente

humano e material, incluindo o tempo. Em alguns países, treinamento para esse tipo de administração é dado aos diretores das escolas. Uma introdução a novos métodos de organização e seu impacto na qualidade do ensino devem fazer parte da formação docente.

Tamanho de 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.*

O Comitê, em seu primeiro relatório (1970), já observou que o máximo tamanho de turma permitido em muitos países é relativamente grande. Nos países em desenvolvimento, a média de alunos por professor é geralmente muito alta nas escolas primárias. O dilema que muitos países enfrentam é o de admitir novos alunos em classes que já estão superlotadas ou de privar muitos estudantes de qualquer instrução.

O Comitê observou, em seu último relatório (1982), que a introdução de novos métodos e técnicas de ensino tem produzido um impacto pequeno no tamanho da turma ou na proporção do número de alunos por professor.

Nessas circunstâncias, as chances para o ensino individualizado mantêm-se muito incertas. Por outro lado, abordagens como a organização de grupos de estudantes, o ensino mútuo por colegas de turma, e o sistema por meio do qual estudantes mais experientes tutoram os mais novos mostraram-se menos complicados de se implementar, desde que os professores tenham sido devidamente formados para usar essas abordagens.

Pessoal de Apoio

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.*

Este parágrafo complementa o de número 85.

O Comitê elaborou uma lista de atividades de suporte a serem conduzidas por pessoal de apoio com a supervisão dos professores — monitores, instrutores dos conselhos escolares, e pessoal responsável pela manutenção de equipamentos técnicos e de laboratório. Ainda que todos os países não adotem a mesma abordagem no emprego de pessoal de apoio na escola, a Conferência Internacional de Educação de 1975 recomendou a presença de *outros profissionais e especialistas no sistema educacional, em regime de tempo integral e parcial, para participar com os professores da realização dos programas educacionais*. Além do pessoal de apoio não envolvido com o ensino, várias outras categorias de pessoal estão associadas, em muitos países, com o processo educacional, quer na sala de aula, quer na escola. Os relatórios mencionam médicos, psicólogos, assistentes sociais, artesãos, arquitetos, sociólogos, economistas, técnicos industriais etc. O envolvimento desses especialistas nas escolas é geralmente restrito à contribuição técnica relacionada à sua especialização, pela iniciativa de professores interessados.

Em bem poucos países, programas que fornecem uma introdução a problemas educacionais são elaborados para o pessoal de apoio. Em outros países, esses profissionais são convidados a participar em programas de educação continuada para professores.

Material de Apoio ao 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 ativamente em tais pesquisas.*

A Recomendação expressou, em algumas ocasiões, seu desejo na manutenção e na melhoria da qualidade da educação, assim como no aumento de seus benefícios para um número maior de alunos. O uso de material de apoio ao ensino, como equipamento audiovisual, em suas mais variadas e não necessariamente mais onerosas formas, está de acordo com as preocupações deste parágrafo.

Nos dias de hoje, técnicas novas, menos onerosas e mais acessíveis podem também ajudar os professores a tornar seu ensino mais eficaz.

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.*

Os governos de 40 países indicaram ao Comitê que as organizações docentes participaram, de um ou de outro modo, no estabelecimento de padrões relativos a horas de trabalho. Essa participação varia da submissão a sugestões, até as negociações. Em um número considerável de países, entretanto, as autoridades não consultam as organizações docentes sobre esse aspecto.

90. *Ao fixar-se o número de horas de trabalho para cada professor, deveria ter-se em conta todos os fatores 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 correção dos exercícios;*

c) *O número de cursos diferentes a dar por dia;*

d) *O tempo exigido ao professor para participar em pesquisas, em atividades 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.*

É difícil ter uma idéia precisa da carga de trabalho dos professores devido à diversidade de tarefas envolvidas nos deveres do ensino. Um número substancial de países levam em consideração, pelo menos em parte, os fatores aqui referidos. Em alguns países, a semana de trabalho inclui tanto o ensino quanto outras atividades. O Comitê sugeriu que os

iniciantes na profissão devem, por um período introdutório, assumir um número máximo de horas de ensino que seja inferior aos padrões geralmente aplicados na prática, para que possam ter tempo disponível para a preparação do ensino.

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

Esta cláusula é particularmente importante tendo em vista a evolução do conhecimento e dos métodos de ensino. Os professores têm freqüentemente o direito de saída sem remuneração com propósitos de aperfeiçoamento, de acordo com certas condições. Outra alternativa é o ajuste de seu horário, de tal maneira que possam tomar parte em programas de aperfeiçoamento durante as horas disponíveis na escola. Em alguns países, um certo número de horas por semana, ou de dias por ano, é alocado com essa finalidade. Se, como também acontece algumas vezes, programas de aperfeiçoamento são realizados durante os feriados escolares, é importante que sua duração seja organizada de tal maneira que assegure aos professores tempo suficiente para descanso.

92. As atividades 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 atividade normal de docência, deveriam ser reduzidas, em conseqüência, as horas de ensino.

Ambos esses parágrafos têm a intenção de chamar a atenção para certas atividades que são difíceis de delimitar e de verificar, e podem constituir-se como um excesso de carga para o professor. Atividades extracurriculares, que diferem consideravelmente de país para país, são muitas e variadas: dirigir clubes de ensino, associações, bibliotecas, cooperativas, esportes, organização de atividades de lazer, treinamentos de segurança (em estradas, por exemplo), bem-estar comunitário, atividades de desenvolvimento etc. Definições precisas não têm sido dadas quanto às responsabilidades do ensino especial, além das aulas regulares.

A participação dos professores em atividades extracurriculares é geralmente organizada em bases opcionais e voluntárias. Essas atividades são consideradas algumas vezes como parte da semana regular de trabalho ou como tempo excedente. Alguns países reduzem ou redimensionam as horas de trabalho dos professores para compensar a crescente carga de trabalho que lhes é imposta. Uma tendência de proliferação das atividades extracurriculares foi causa de preocupação para o Comitê, do ponto de vista aqui apresentado. Com relação ao todo das responsabilidades educacionais, uma posição intermediária adotada por vários países é a tentativa de organizar atividades de acordo com um número específico de horas trabalhadas por semana, variando de 36 a 46 horas.

Feridos Anuais Remunerados

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

Feridos escolares não devem ser confundidos com *feridos anuais pagos*. Feridos escolares são dedicados, em parte, a atividades obrigatórias — treinamento, preparação

para o próximo ano letivo, deveres administrativos, turmas de recuperação etc. Mais uma vez, o Comitê destacou a importância de se assegurar que essas atividades não reduzam a duração dos feriados, aos quais o professor tenha direito, a níveis inferiores aos dos outros trabalhadores em seu país.

Quanto à remuneração durante feriados, enquanto a situação parece ser bem favorável no caso de professores com titularidade no setor público, no setor privado há motivos de preocupação, pois os feriados nem sempre são gozados com pagamento integral. O mesmo acontece com professores sem emprego regular.

Licença para 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 antigüidade e para a reforma.

3) Estas licenças deveriam ser facultadas com maior freqüência aos professores colocados em zonas afastadas dos centros urbanos e reconhecidas como tal pelas autoridades públicas.

A Recomendação passou à frente da OIT, que reconheceu a importância desse tipo de licença, adotada em 1974, na Convenção de Licença Educacional Remunerada (no. 140) e na Recomendação (no. 148).

Em um número muito grande de países, professores têm o direito de licença para estudo, de tempos em tempos, com remuneração total ou parcial, dependendo da natureza e do propósito da licença. Em vários países, todavia, a licença para estudo — ou certos tipos de licença para estudo — são tiradas sem remuneração. Há também casos em que o período de licença para estudo não conta para propósitos de pensões ou antigüidade (tempo de serviço). Poucos países declararam que oferecem com freqüência licenças para estudo a professores de regiões distantes de centros populacionais. De acordo com a pouca informação disponível, o número de professores que tiraram licença para estudo é em geral baixo. Dificuldades práticas são, sem dúvida, um obstáculo à aplicação de cláusulas mais generosas.

Licença Especial

96. As licenças especiais outorgadas no âmbito de acordos de intercâmbio cultural, bilaterais ou multilaterais, deveriam ser consideradas como períodos de serviço efetivo.

Por ocasião do último levantamento, 37 países declararam que estavam engajados em intercâmbios, mas o número de participantes é usualmente baixo. Em geral, o afastamento dentro da estrutura de tais intercâmbios é considerado como serviço.

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.*

Os direitos do professor parecem estar salvaguardados quando estão ligados a projetos de assistência técnica, mas não há informações referentes a acordos especiais feitos para cobrir as despesas extraordinárias desses professores. Nos países que forneceram dados numéricos, entre os quais os que estão em desenvolvimento encontram-se bem representados, parece haver muito mais professores ligados a tais projetos do que participando de intercâmbios culturais. O Comitê destaca a necessidade de respeito aos direitos dos participantes de negociações sindicais.

O parágrafo 98, não contemplado pelo Comitê com nenhuma observação, prevê salvaguardas para professores visitantes estrangeiros, com referência aos seus direitos de pensão em seus países de origem. Entretanto, pouquíssima informação sobre a realidade da situação desses professores está disponível.

99. 1) *Os professores deveriam ter ocasionalmente direito a licenças pagas a fim de participarem nas atividades das suas organizações.*

2) *Os professores deveriam ter direito de exercer cargos na direção das suas organizações e gozar, nestes casos, dos direitos conferidos aos professores nomeados para cargos públicos.*

Além dos padrões já mencionados quanto à licença educacional remunerada, que também se aplica à negociação educacional sindical, a OIT prevê, na Convenção das Representações dos Trabalhadores (no. 135) e na Recomendação (no. 143) de 1971, facilidades a serem garantidas aos representantes de trabalhadores, para que possam realizar suas funções com rapidez e eficiência.

Alguns países garantem remuneração aos professores que têm afastamento para trabalhar em negociações sindicais, possibilitando-lhes a participação nas atividades de suas organizações, quer envolvam deveres gerais nas escolas, ou responsabilidades especiais, como a atuação nas negociações. Representantes sindicais em posições de alta responsabilidade são, em alguns casos, liberados de suas obrigações profissionais durante seu mandato, mas nem sempre são remunerados. Em alguns países, os professores podem participar de reuniões de suas organizações sem perda de remuneração.

Há casos, entretanto, em que as cláusulas não são aplicadas, sem mencionar os países que ainda não garantem ao professor o direito de sindicalizar-se.

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

Esse tipo de afastamento pode ser classificado de duas maneiras: eventos de família (casamento, luto etc.) e assuntos pessoais. Muitos países já garantem tal licença e sua duração varia de três a 15 dias. Nem sempre, todavia, é assegurado pagamento total. As respostas aos questionários mencionam a possibilidade de períodos mais longos de ausência, mas sem remuneração.

Licença de Saúde e Licença 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.*

Com relação ao afastamento por motivos de saúde, os professores têm, em alguns casos, o mesmo tipo de acordo dos outros trabalhadores. No serviço público, é garantida a autorização para tirar a licença. Frequentemente, entretanto, os professores têm tratamentos especiais diferenciados que, com poucas exceções, são bem favoráveis. Em alguns poucos países, contudo, esse tratamento varia consideravelmente, dependendo do fato de o professor ter titularidade ou não.

102. *Deveriam cumprir-se as normas da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em matéria de proteção à maternidade e em particular, da Convenção sobre a Proteção à fraternidade,[1919], e da Convenção sobre-a Proteção à Maternidade (revista) j1952], assim como as normas mencionadas no Artigo 126 da presente Recomendação.*

A Convenção de Proteção à Maternidade (edição revisada), 1952 (no. 103), prevê um período compulsório de licença maternidade de pelo menos 12 semanas, das quais um mínimo de seis são tiradas depois do resguardo. Muitos países garantem um período curto de afastamento. Alguns países garantem a licença sem pagamento; em outros casos, o professor recebe benefícios de seguridade social equivalentes ao salário integral ou parcial (conforme a Convenção no. 103, que estipula o provimento de benefícios, quer pelo seguro social compulsório, quer por fundos públicos, mas o empregador, em nenhum caso, deve ser responsável pelo custo desses benefícios).

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.*

Além da licença sem remuneração garantida depois do nascimento da criança, ou mesmo após adoção (que compreende um período de vários anos em alguns casos), certos países reduzem o número de horas-aula designadas às mães; facilitam a concessão de tempo parcial de serviço; ou permitem dias adicionais de afastamento. Em geral, a manutenção do emprego e outros direitos parecem ser salvaguardados durante a licença. Nos dias de hoje, a concepção de licença para ambos os pais tende a substituir o afastamento somente para a mãe.

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 seleção 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 objetivos e legítima - proteção do seu lugar e situação.

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

As autoridades constituídas, responsáveis pela seleção de professores são, usualmente, os governos ou o Ministério da Educação.

Os critérios de seleção mais frequentemente mencionados são os de qualificação de nível superior. Outros critérios adotados por vários países incluem experiência, estado de saúde, habilidades profissionais e conhecimento da língua do país anfitrião.

Não há informações disponíveis quanto a facilidades oferecidas a professores que estudam no exterior fora da estrutura de intercâmbios bilaterais ou multilaterais.

Os relatórios não oferecem informações sobre as maneiras através das quais é levada em consideração a experiência adquirida pelos professores no exterior.

Dependências Físicas das Escolas

108. os edifícios escolares deveriam reunir todas as condições de segurança, ser atrativos no seu conjunto e também funcionais; deveriam prestar-se a um ensino eficaz, à realização de atividades 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 econômica.

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.

As cláusulas relacionadas às dependências físicas das escolas são elaboradas em termos gerais: essas dependências devem ser seguras, atraentes, funcionais, adaptáveis a usos diversos, e de fácil manutenção. Dependendo do clima, do tipo de construção e do material usado em cada país, essas especificações exigidas podem ser atendidas de muitas maneiras diferentes. A atenção das autoridades deve voltar-se também para a necessidade de manutenção das especificações escolares. Na maior parte dos países, regulamentos especiais são empregados na construção de prédios escolares, mas em poucos casos esses prédios são protegidos por regulamentos gerais de construção de prédios.

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.

Este parágrafo impõe dupla obrigação: a consulta à opinião de um representante dos professores antes da construção de novas escolas; e a consulta ao corpo administrativo da escola quando especificações tiverem que ser alteradas. Vários países referem-se a consultas oficiais às agências de diretores de escolas, que são feitas em condições justas

de abertura; mas em outros casos, os professores não são consultados sobre um assunto de tamanha importância para eles.

Cláusulas Especiais para Professores em Áreas Rurais ou Isoladas

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 aluguel moderado. .

2) Nos países onde, em acumulação com os deveres normais de ensino, se requer dos professores que promovam e fomentem atividades comunitárias, deveriam incluir-se nos planos e programas de desenvolvimento a concessão de alojamentos adequados para os ditos professores.

Um certo número de países fornece moradia adequada em áreas rurais ou isoladas, como defende a Recomendação. Outros fornecem eletricidade, iluminação e aquecimento livres de pagamento. O Comitê destacou que os professores em áreas populosas nem sempre são beneficiados nesse aspecto.

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.

A inconveniência do isolamento geográfico deve ser compensada por concessões adicionais: despesas de viagem e de mudança; onde necessárias, facilidades de viagem que permitam aos professores a manutenção de seus padrões profissionais; e reembolso de despesas com a viagem de seu local de trabalho às suas cidades de origem, uma vez por ano. Entre as concessões relatadas por vários países, deve-se mencionar a progressão mais rápida na carreira; o financiamento de imóveis residenciais; a licença para estudos; feriados mais longos; e financiamento de veículos.

113. Sempre que os professores estejam submetidos a condições de vida particularmente difíceis, deveriam ser compensados com o pagamento de indenizações especiais que deveriam entrar em linha de conta para o cálculo das pensões de reforma.

Vinte e seis governos indicaram ao Comitê que professores de áreas rurais ou isoladas recebem adicionais de dez a cem por cento de seu salário básico, mas não especificaram se esses adicionais são integrados em suas pensões.

X. SALÁRIOS DOS PROFESSORES

114. *Entre os vários fatores que afetam a condição do professor, deveria ser dada uma atenção muito particular à remuneração, uma vez que, nas condições do mundo atual, outros fatores, como a posição e consideração que a sociedade lhes reconhece e o grau de apreço pela importância das suas funções, estão grandemente dependentes, tal como em outras profissões similares, da situação econômica que se lhes acorda. -*

Este parágrafo, em lugar de constituir-se como uma recomendação específica, contém uma declaração de princípio geral sobre a importância do salário como uma indicação do nível de apreciação da função do ensino. Em sua Segunda Seção de 1970, o Comitê solicitou que a OIT realize um estudo profundo dessa questão.²

115. *A remuneração do professor deveria,*

a) *Refletir a importância que a educação tem para a sociedade e conseqüentemente a importância 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.*

Muito poucas declarações oficiais são feitas, expressamente, em referência ao reconhecimento, por meio de remuneração adequada, da importância das funções do ensino para a sociedade. Dois países até admitiram que os salários dos professores não refletem suficientemente essa importância. Será que esses países, numa atitude favorável, comparam os salários dos professores com os de outras ocupações que requerem qualificações equivalentes? Em muitos países, não é esse o caso no setor privado e, se o contrário é verdade para o setor público, ainda restam exceções. Quanto ao julgamento de que os salários dos professores lhes assegura “um padrão razoável de vida”, o Comitê sentiu que esse foi um assunto difícil de avaliar, pois o que é considerado razoável varia de um país, ou mesmo de uma pessoa, para outro. O ajuste do salário de acordo com qualificações altas, experiência, ou responsabilidades maiores não parece criar problemas.

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.*

Aqui existem duas recomendações bem distintas. A primeira, que suplementa o

² Veja *Pagamento dos Professores* (Genebra, OIT, 1978).

parágrafo 82 quando se refere mais especificamente ao estabelecimento de escalas salariais, é aplicada em graus altamente variáveis. Sua concisão não deve camuflar sua importância essencial.

Quanto ao salário de professores qualificados durante o estágio probatório, ou quando contratados em um caráter temporário, o Comitê destaca que a situação varia conforme cada caso. Professores em ambas as categorias são, em alguns casos, submetidos ao abuso e à exploração. Professores qualificados, durante o estágio probatório ou contratados em caráter temporário, não podem ter negado a sua posição na escala salarial.

117. *A estrutura das remunerações deveria ser estabelecida de forma a evitar quaisquer injustiças ou anomalias suscetíveis de provocar atritos entre as diferentes categorias de professores.*

A pesquisa realizada pela OIT com o propósito de estudar o pagamento dos professores não trouxe à tona injustiças ou anomalias nessa área.

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.*

De acordo com a mesma pesquisa da OIT mencionada acima, espera-se sempre que o professor, em uma emergência, carregue, sem compensação, um tempo extra de trabalho que vai além do exercício normal de suas funções. Isso não está de conformidade com a Recomendação. Em um número substancial de países, entretanto, horas de contato em classe acima das horas normais de trabalho são remuneradas a uma razão que pode ser superior ou inferior à razão do salário básico aplicada às horas normais de trabalho.

119. *As diferenças de remuneração deveriam basear-se em critérios objetivos, 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.*

Na grande maioria dos casos, os critérios utilizados para estabelecer salários são qualificações e anos de experiência. Mas muitos outros fatores, em alguns casos difíceis de avaliar objetivamente, são aplicados em determinados países: qualidade de trabalho, conduta pessoal, atividade política e social. O Comitê considera que, para a aplicação da segunda parte deste parágrafo, a necessidade de aumentar salários que são particularmente baixos deve ser equilibrada com a necessidade de conservar um dispositivo para melhorar qualificações.

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.*

Esta cláusula refere-se aos professores de disciplinas profissionalizantes ou técnicas que não possuem formação acadêmica. Trata-se de um parágrafo que tem por objetivo garantir um nível satisfatório de salário para esses professores, assegurando-lhes uma compensação por sua formação prática e experiência. Informações sobre a aplicação desta cláusula não foi fornecida.

121. *As remunerações do pessoal docente deveriam ser calculados numa base anual.*

O estudo da OIT mostrou que o salário dos professores foram calculados em uma base anual, na metade dos casos; e em uma base mensal na outra metade, de acordo com a periodicidade do pagamento dos salários. O que importa mesmo de fato é que os salários sejam pagos regularmente ao longo do ano.

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.*

Uma das características da remuneração dos professores é a predominância de um sistema de escala de salário que parece apropriado para uma ocupação cujo trabalho é normalmente o mesmo durante um longo tempo ou até através de toda a vida produtiva. Na maioria dos casos, progressões são autorizadas a intervalos anuais, mas intervalos de dois anos são também freqüentes. Três ou cinco anos de intervalos aplicam-se a alguns sistemas. Em alguns casos, a periodicidade de progressões variam com a amplitude do serviço.

Quanto à progressão do mínimo para o máximo da escala salarial, em um grupo de países essa progressão se estende de 8 a 15 anos e, em um segundo, maior, grupo, por um período de 20 a mais anos.

Os serviços dos professores durante estágios probatórios ou mandatos temporários devem ser agraciados com progressões salariais. Isso é particularmente importante quando esses períodos são de longa duração.

123. 1) *A estrutura de remuneração dos professores deveria ser revista periodicamente tendo em conta fatores 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, es(e índice deveria ser fixado com a participação, das organizações dos professores. Qualquer indenização de carestia de vida deveria ser considerada como parte integrante da remuneração para efeitos do cálculo da pensão.*

Quase em toda a parte, as escalas de salários dos professores são ajustadas periodicamente para acompanhar o aumento do custo de vida. O ajuste é, com mais freqüência, integrado ao salário básico, mas em alguns casos, as concessões de ajuste ao custo de vida são pagas separadamente. Em anos recentes, os ajustes em questão nem sempre parecem compensar inteiramente o aumento do custo de vida. O Comitê expressou preocupação com esse problema. Poucos países destacaram que os salários eram ajustados periodicamente de acordo com o nível geral de custos.

Os mecanismos usados variam consideravelmente. Em alguns casos, as organizações

de professores tomam providências quanto à participação dos mesmos nessa questão. Os ajustes de custo de vida são sempre baseados em índices oficiais, mesmo quando se sabe que os índices oficiais não são indicadores inteiramente satisfatórios.

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.*

Sistemas de classificação por mérito com o propósito de determinação salarial são extremamente controversos: vários métodos de avaliação da qualidade do trabalho têm sido testados, mas os professores não confiam neles. A Recomendação não proíbe tais sistemas, mas os considera sujeitos à aceitação das organizações dos professores.

XI. SEGURIDADE SOCIAL

Cláusulas Gerais

125. *Todos os professores deveriam usufruir da mesma ou análoga proteção no que respeita a segurança social, independentemente do tipo de estabelecimento de ensino onde exerce. Essa proteção 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.*

Este parágrafo expressa o princípio de que os professores, os estudantes-professores, e os professores em estágio probatório devem gozar de igual ou semelhante proteção de seguridade social. Como sempre, a Recomendação se dirige tanto ao setor privado quanto ao público. Em 1976, o Comitê solicitou à OIT que realizasse, em conjunto com a Associação Internacional de Seguridade Social, um amplo estudo dessa questão³. O Estudo mostrou-se difícil porque professores são raramente protegidos por um esquema específico. Na maioria dos casos, os professores caem nos esquemas gerais dos trabalhadores, ou no esquema do serviço público. O campo a ser estudado, portanto, é extremamente amplo.

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.*

A OIT está realizando uma atividade de estabelecimento de padrões quanto à seguridade social. É natural, portanto, que a Recomendação se refira à tal atividade. A

³ Veja *Seguridade Social para Professores* (Genebra, OIT, 1979).

Recomendação menciona expressamente a Convenção no. 102 sobre padrões mínimos de seguridade social, mas também se refere a outros instrumentos relevantes. Esses instrumentos, alguns dos quais são posteriores a 1966, relacionam-se à proteção à maternidade; acidentes de trabalho; benefícios de proteção às doenças ocupacionais; invalidez; idosos; benefícios aos sobreviventes; e benefícios de atendimento médico e de saúde.

O objetivo visado no *parágrafo 126* é ambicioso, na medida em que prevê benefícios com padrões de proteção pelo menos tão favoráveis quanto os estabelecidos nos instrumentos mencionados acima, em todas as contingências referidas, mesmo que não seja esse o caso para todos os trabalhadores. Em 1979, o Comitê expressou sua opinião de que nenhum país do mundo podia declarar ter atendido esse objetivo. As contingências para as quais existe a melhor garantia — na grande maioria dos países — são relativas aos idosos e à saúde; e aquelas de menos proteção são desemprego e responsabilidades de família.

127. A proteção 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.

A Recomendação dá uma contribuição original ao ligar medidas de seguridade social às características específicas da profissão. Como foi indicado, essas características nem sempre são consideradas, já que um número substancial de professores são protegidos por esquemas gerais de seguridade social.

Atendimento Médico

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

Quando os professores vivenciam dificuldades no recebimento do atendimento médico que requerem, pareceria natural reembolsá-los pelas despesas adicionais em que incorrem. É provavelmente nas áreas rurais ou isoladas que esse problema acontece com mais frequência.

Benefícios de Saúde

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.

A Recomendação é, aqui, mais estrita do que a Convenção OIT (no. 130), a qual prevê que a garantia de benefícios de saúde podem ser limitados a 52 semanas em cada caso de incapacidade e que pode haver um atraso do pagamento não maior do que três dias depois da suspensão de ganhos.

Na legislação trabalhista de muitos países, o empregador é diretamente responsável pelo pagamento de benefícios de saúde, um sistema que falha no provimento suficiente de salvaguardas para os trabalhadores no setor privado, e submete os empregadores ao risco de incorrer em despesas superiores aos seus meios. A Convenção no. 102 estipula que tais benefícios devem ser financiados coletivamente por contribuições ou taxas.

Benefícios de Acidentes de Trabalho

130. o pessoal docente deveria estar protegido contra as conseqüências de acidentes ocorridos não só durante as horas de serviço na escola, mas também no decorrer de atividades 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 contato com os alunos.

O trabalho dos professores envolve riscos específicos. Há atividades que são realizadas longe da escola e o ambiente de trabalho expõe o professor a fontes de infecção particulares. A Recomendação, portanto, defende definições de caráter amplo relativas a acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. Parece que a Recomendação, aqui, expressa objetivos que são avançados em relação à situação em muitos países. Proteção garantida durante atividades ocupacionais, mesmo quando desempenhadas longe do local de trabalho, é geralmente um princípio aceito.

Benefícios aos Idosos

132. Quando o professor for transferido para outras atividades que dependam de outra autoridade no mesmo país, deveria conservar no que respeita a pensões, o benefício dos direitos anteriores.

Do ponto de vista da estabilidade de emprego que normalmente caracteriza o serviço público, esse problema dificilmente aparecerá, exceto no caso de professores fora do serviço público ou quando esquemas variados são utilizados, por exemplo nos estados mais independentes em relação à federação. Em vários países está prevista a coordenação dos esquemas de pensão existentes, com o objetivo de resolver a questão de manter os direitos adquiridos.

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.

Professores que desejam continuar a exercer suas funções após a aposentadoria em idade regular serão, obviamente, encorajados a fazê-lo, se a falta de pessoal em sua profissão os forneça oportunidades proveitosas, incluindo a garantia de pensão suplementar. Na prática, há um grande número de fórmulas para o aumento da pensão nesses casos, mas em geral essas fórmulas estabelecem um limite. Tal limite pode ser o número de anos de serviço que pode ser considerado, uma idade limite para afiliar-se em um esquema de pensão ou uma idade de aposentadoria compulsória.

A tendência atual é a de tornar os regulamentos menos estritos. A Recomendação dos Trabalhadores Idosos da OIT, 1980 (no. 162) estabelece o princípio de que, sempre que possível, a aposentadoria deve ser voluntária e a idade de qualificação para a pensão do idoso deve ser flexível.

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.

Esta cláusula excede os padrões mínimos da OIT. No serviço público, as pensões são freqüentemente calculadas com base na remuneração média em um número de anos preestabelecido antes da aposentadoria. Todavia, como professores mais antigos procuram, em alguns casos, diminuir algumas de suas horas de ensino e de obrigações administrativas nos anos finais de suas carreiras, um método mais favorável nesses casos é calcular a pensão com base na média de ganhos durante os anos de pico de sua seguridade.

Benefício por Invalidez

135. os subsídios por invalidez deveriam ser concedidos aos professores forçados a interromper as suas atividades 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 indenizações.

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.

A necessidade de proteger os professores no caso de invalidez já foi destacada no parágrafo 126. A segunda sentença do parágrafo 135 recomenda que as pensões devem ser garantidas quando não há a possibilidade de benefícios de saúde ou outros quaisquer. Esse tipo de proteção continuada não parece ser assegurada inteiramente. Com relação à invalidez parcial, as Convenções da OIT prevêm benefícios apenas em certa medida do grau de invalidez.

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 afetado de incapacidade deveria desfrutar de assistência médica e medicamentosa assim como dos benefícios conexos com o objetivo de poder restabelecer-se ou, pelo menos, melhorar o seu estado geral de saúde; deveria também poder desfrutar de serviços de reeducação para o auxiliar a retomar, na medida do possível, a atividade anterior.

Os comentários acima, referentes à base usada para o cálculo de pensão do idoso, também são válidos no caso de benefícios de invalidez. O item (2) estabelece que pessoas com problemas de invalidez devem receber cuidados médicos. A tendência atual é a de estender tais cuidados aos que têm pensões, mas isso só pode ser feito onde o sistema de seguridade social inclui tratamento médico. Quanto aos serviços de reabilitação, a Convenção de Benefícios de Invalidez, Idosos e Sobreviventes, 1967 (no. 128) os torna

compulsórios. Não é uma tarefa fácil afirmar se esses direitos existem ou não, e é ainda mais difícil afirmar se eles podem ser exercidos com a ajuda de instituições adaptadas às reivindicações dos professores.

Benefício aos Sobreviventes

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.

Quanto aos sobreviventes em geral, a Recomendação se refere a um padrão de vida “adequado”, um termo que, como foi visto, presta-se a diferentes interpretações. A Recomendação, contudo, naturalmente preocupada com os objetivos educacionais, inclui esses objetivos na proteção às crianças dependentes dos sobreviventes.

Meios de Fornecer Seguridade Social aos Professores

139. 1) os seguros sociais previstos para a proteção do pessoal docente deveriam conceder-se segundo um regime geral, aplicável segundo os casos, aos trabalhadores do setor público ou do setor privado.

2) Quando não exista um regime geral, para um ou vários riscos a serem cobertos, deveriam adotar-se com base em regulamentos ou por outras formas, regimes particulares para professores .

3) Quando o nível de proteção social assegurada pelo sistema geral é inferior ao que é previsto na presente Recomendação, seria conveniente instituir um regime complementar para os professores.

Os professores são freqüentemente protegidos por uma seguro geral ou esquema de seguridade social em ambos os setores público e privado. Alguns países, contudo, prevêm tratamento diferenciado em cada caso: esquemas especiais, freqüentemente mais favoráveis, para professores do serviço público; e um esquema geral para aqueles do setor privado. Quanto ao último, há casos em que os professores não são protegidos compulsoriamente pela seguridade social, e sua proteção fica a critério do empregador, ou apenas não existe.

A adoção de provimentos especiais para professores é recomendada só como uma medida substitutiva, se não há esquemas para certas contingências; ou como uma medida suplementar, nos casos em que o nível geral de proteção está abaixo do indicado pela Recomendação. Medidas de um tipo ou de outro têm sido adotadas em alguns poucos países, aplicadas quer para todos os servidores público, quer para professores. Uma combinação de diferentes soluções é usada na maioria dos casos, dependendo das contingências em questão. A Recomendação é, em qualquer caso, flexível; e considera a variedade de esquemas utilizados.

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.

Este parágrafo é, de alguma maneira, limitado em escopo, pois apenas declara que

“deve ser considerada a possibilidade” de associação entre as organizações docentes e a administração de esquemas especiais e suplementares. Tal participação das organizações docentes parece ser mais uma exceção do que uma regra.

XII. A FALTA DE PROFESSORES

A situação referente à demanda por professores e o contingente (suprimento) existente de professores tem mudado consideravelmente desde 1966, pelo menos nos países industrializados. De uma maneira geral, existem muito poucos países onde o contingente e a demanda são equilibrados: a maioria dos países se refere, a uma falta de professores ou a um excedente de professores, ao a ambos a um só e mesmo tempo.

141. 1) Deveria tomar-se como princípio que qualquer medida adotada 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 objetivos da educação e prejudiciais aos alunos Assim, as autoridades competentes deveriam toma medidas urgentes para que tais procedimentos se tornem desnecessários e deixem, conseqüentemente, de ser aplicados.

Aumentar o tamanho das turmas e a carga de trabalho dos professores parece ser, à primeira vista, um modo econômico de superar a falta dos mesmos; e pode-se, portanto, temer que as autoridades escolares sejam tentadas a recorrer a tais meios. Poucos países reconhecem a existência de tais medidas. O Comitê argumenta com veemência que classes superlotadas devem ser assistidas por toda a ajuda material e profissional possível, até que a situação pode ser melhorada. Ficou claro, todavia, pelos relatórios dos países-membros, que em muitos países em desenvolvimento, a falta de professores e suas conseqüências na qualidade do ensino não representam apenas um fenômeno estrito e transitório, mas uma dificuldade de natureza estrutural, pelo menos ainda por muitos anos vindouros.

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 dispor 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 selecionados 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.*

O Comitê enfatiza a seriedade desse problema nos países em desenvolvimento, e considera urgente que sejam tomadas medidas enérgicas em todos os níveis para assegurar que o número de estudantes matriculados e em sala de aula continue a crescer. Pareceria ser uma necessidade explorar novas abordagens de políticas de recursos humanos, além de seleção, recrutamento, treinamento, métodos de organização escolar e de ensino. Algumas sugestões já têm sido feitas, particularmente nos parágrafos 10, 15, 21 (2), 23, 31, 32, 77, 86 e 87. As sugestões em questão, entretanto, têm sido de natureza geral e permanecem, sem dúvida, inadequadas. A OIT e a Unesco estão conscientes da importância e da amplitude desse problema; e estão estudando, em profundidade, perspectivas de prover os países-membros com informações mais abrangentes e idéias mais específicas quanto a possíveis soluções.

145. *As autoridades deveriam reconhecer que o melhoramento da situação econômica e social dos professores, das suas condições de vida e de trabalho, dos termos ao 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.*

O preâmbulo à Recomendação declara explicitamente que um dos objetivos da Recomendação é superar a falta de professores. De fato, as condições de vida e de trabalho da profissão devem ser atrativas o suficiente para encorajar jovens com os talentos necessários para ingressar na profissão e fazer carreira nela. Este parágrafo complementa o parágrafo 141. A solução recomendada para superar a falta de professores, longe de permitir uma deterioração das condições de trabalho dos professores já empregados, deve servir para enriquecer a profissão.

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.*

Este é um princípio fundamental das leis trabalhistas. A Constituição da OIT contém, de fato, um parágrafo correspondente a esta cláusula final que declara que a adoção de qualquer Convenção ou Recomendação não deve, em nenhuma circunstância, “afetar nenhuma lei, concessão, costume, ou acordo que assegurem condições mais favoráveis aos trabalhadores em questão”.