



Departamento de Sociologia

A Regulação da Carreira Docente do Ensino Superior
Politécnico: Produção de Um Conflito Profissional Singular

Ana Marisa da Fonseca Carvalho

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de

Mestre em Ciências do Trabalho e Relações Laborais

Orientador:
Doutor Alan Stoleroff, Professor Associado,
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Junho, 2013



Departamento de Sociologia

A Regulação da Carreira Docente do Ensino Superior
Politécnico: Produção de Um Conflito Profissional Singular

Ana Marisa da Fonseca Carvalho

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de

Mestre em Ciências do Trabalho e Relações Laborais

Orientador:
Doutor Alan Stoleroff, Professor Associado,
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Junho, 2013

AGRADECIMENTOS

A presente dissertação representa a concretização de um objetivo pessoal que exigiu bastante esforço, dedicação e perseverança. Esforço pelas muitas horas despendidas, dedicação porque desde logo despertou um interesse especial e perseverança porque só através da força e da resistência, foi possível romper com os obstáculos e superar os constrangimentos de cariz pessoal e profissional, dos últimos tempos. Na realidade, o que se começa e não se conclui é como se nunca tivesse começado, por isso nunca devemos desistir dos nossos objetivos.

A todos aqueles que deram o seu apoio, estímulo e contributo ao longo das diversas fases deste desafio, deixo o meu sincero reconhecimento e gratidão.

Em primeiro lugar, um agradecimento especial, ao Professor Doutor Alan David Stoleroff, meu orientador, pelo incentivo, paciência e disponibilidade ao longo desta caminhada. As suas valiosas observações, recomendações e o seu profundo conhecimento científico constituíram uma fonte preciosa de inspiração e de autoconfiança determinantes para o desenvolvimento deste trabalho.

Em segundo lugar, agradeço a disponibilidade e a colaboração dos dirigentes sindicais e ex-dirigentes sindicais entrevistados que gentilmente, partilharam comigo, as suas visões dos acontecimentos. Em particular, aos Professores António Vicente, Gonçalo Xufre Silva, Ivo Gonçalves e Teresa Alpuim do Sindicato Nacional do Ensino Superior (SNESUP), e aos Professores João Cunha Serra e Hernâni Mergulhão da Federação Nacional dos Professores (FENPROF).

Os seus testemunhos foram de grande preciosidade para a realização deste estudo.

Gostaria ainda de agradecer, aos restantes docentes do Mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laborais pelo profissionalismo demonstrado que muito contribuíram para o meu enriquecimento científico.

Deixo também uma palavra de agradecimento aos meus colegas, Patrícia Dias, Tamara Gil Portugal, Isa Milene, Edner Abreu e Pedro Aparício pela amizade e pelo encorajamento demonstrados em diversos momentos.

Por fim, gostaria de agradecer aos meus pais e ao meu irmão André. À minha mãe e ao meu pai pretendo dedicar este trabalho.

O meu muitíssimo obrigado a todos.

RESUMO

Em 2009, o Ministério da Ciência Tecnologia e Ensino Superior negociou com os sindicatos, a revisão dos Estatutos da Carreira Docente do Ensino Superior Politécnico e Universitário. Através da alteração dos regimes, o XVII Governo Constitucional (2005-2009) completou uma profunda reforma engendrada no ensino superior, em Portugal. Nestas instituições, tal como nos restantes organismos da administração pública foram implementadas, nas últimas décadas, um conjunto de reformas estruturais que fomentaram a transformação das relações de trabalho.

Durante o processo de revisão dos Estatutos despoletou um conflito sindical e profissional, no subsistema Politécnico, que colocou em oposição o Sindicato Nacional do Ensino Superior e o Ministério. As divergências entre as partes, nomeadamente a questão do regime transitório originou um conflito profissional singular, com contornos radicais.

Neste estudo será dado enfoque, à produção e materialização do conflito emergente, do contexto complexo de alteração do Estatuto. Efetuar-se-á a análise do conflito em si, com o propósito de clarificar os problemas que estiveram na sua base, os procedimentos e dinâmicas sociais que produziram a greve às avaliações e a forma como foi resolvido. Pretende-se também, compreender a importância assumida pelos fatores de contexto na singularidade do conflito e em que medida estes influíram nas opções táticas dos atores intervenientes.

Em síntese, trata-se de uma abordagem do ponto de vista sindical, uma vez que a análise empírica está eminentemente sustentada nas revivescências e perceções dos dirigentes sindicais, em relação ao conflito e à própria carreira.

Palavras-chave: greve; conflito profissional; sindicatos; ensino superior politécnico; docentes.

ABSTRACT

In 2009 the Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior (Ministry of Science, Technology and Tertiary Education) has negotiated, with the labour unions, the revision of the Estatutos da Carreira Docente (Teaching Career Statutes) in Tertiary Education, for both the university and polytechnic systems. Throughout the change of regimes the XVII Constitutional Government (2005-2009) has made a profound reform engendered in Higher Education in Portugal. In the last decades a set of structural reforms was implemented in these institutions, so as for the remaining public administration bodies, that encouraged the transformation in labour relations.

During the process of amending the Statutes, a professional and union conflict was triggered into the polytechnic system opposing the Sindicato Nacional do Ensino Superior (National Union of Higher Education) and the Ministério (Ministry of Education). The different views among both parties, mainly regarding the transitional regime issue, have originated a unique professional conflict with unforeseen and radical outcomes.

In this study, focus will be given to the production and embodiment of the complicated context of the emerging conflict caused by the amendment of the Teaching Career Statutes. An analysis of the conflict itself will be made in order to clarify the problems which have caused the conflict, as well as the procedures and social dynamics which have led to strikes against the teacher's evaluation system and describe the way the conflict was resolved. This study also intends to get acquainted with the importance of the factors of context in the singularity of the conflict and to enlighten the readers as to the way these factors have affected the tactical options of the people involved in it.

To sum up, it is an approach to the unions' point of view, given the fact that the empirical analysis is eminently supported by the revivals and perceptions of the union leaders regarding the conflict and their own career.

Key-words: strike; professional conflict, trade unions, polytechnic systems; teachers.

NOTAS PRÉVIAS

No âmbito desta Dissertação de Mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laborais, sob orientação do Professor Doutor Alan David Stoleroff, foi realizada uma investigação tendo em vista a reconstituição e análise do conflito laboral/ profissional que teve origem no processo de alteração do Estatuto da Carreira Docente do Ensino Superior Politécnico. Por conseguinte, foi escolhido o título: “*A Regulação da Carreira Docente do Ensino Superior Politécnico: Produção de um Conflito Profissional Singular*”.

O interesse pela temática em estudo surgiu por duas razões em especial. A primeira, teve a ver com o facto de ter existido uma ligação profissional com este subsistema de ensino. O exercício de funções não docentes em Institutos Superiores Politécnicos, permitiu para além da evolução em termos profissionais, acompanhar e vivenciar um conjunto de alterações que ocorreram na Administração Pública. De forma crescente, as novas orientações vieram transformar as relações laborais dos funcionários do Estado, tendo como propósito aproximar o sector público ao sector privado. Essas alterações, consubstanciadas num ideal reformista, traduziram-se na publicação de preceitos normativos aplicáveis às carreiras gerais e às carreiras especiais, dos serviços públicos. A moldura de transição não se conjeturava de aplicação linear para os diferentes tipos de carreira. Por exemplo, os docentes do ensino superior integrados em carreiras especiais, questionavam a adaptabilidade do novo regime, tendo em consideração as suas especificidades. A necessária confluência com as novas regras desencadeou a revisão dos estatutos de carreira dos docentes do ensino superior. No caso do Politécnico, o processo produziu um conjunto de dinâmicas sociais corporalizadoras de um conflito profissional, original que teve origem num contexto particular e assumiu um conjunto de particularidades interessantes de serem analisadas do ponto de vista sociológico. Na realidade, muitas outras temáticas no âmbito da esfera laboral seriam igualmente interessantes de serem estudadas no âmbito deste ciclo de estudos, todavia, o campo dos conflitos coletivos de trabalho era o domínio preferencial, daí a escolha deste objeto de estudo.

A segunda razão esteve relacionada com a constatação de existirem poucos estudos focalizados na análise da conflitualidade profissional, no sector público. No que respeita ao ensino superior (Universitário e Politécnico) não foram identificadas publicações nem investigações similares.

Assim, através desta experiência enriquecedora a nível pessoal e académico, pretendeu-se dar algum tipo de contributo para a compreensão deste tipo fenómenos sociais.

ÍNDICE

AGRADECIMENTOS	i
RESUMO	iii
ABSTRACT	v
NOTAS PRÉVIAS	vii
ÍNDICE	ix
QUADROS E FIGURAS	xi
GLOSSÁRIO DE SIGLAS	xiii
INTRODUÇÃO	1

1.ª PARTE

QUADRO TEÓRICO E OPÇÕES METODOLÓGICAS

INTRODUÇÃO	3
CAPÍTULO I – TEORIAS E CONCEITOS- REVISÃO DAS PROPOSTAS TEÓRICO - ANALÍTICAS – A PROBLEMÁTICA	5
CAPÍTULO II - ESTRATÉGIA METODOLÓGICA	17

2.ª PARTE

O ENSINO SUPERIOR POLITÉCNICO EM PORTUGAL

CAPÍTULO I – ENQUADRAMENTO GERAL

1. GÉNESE, CARACTERIZAÇÃO DO SUBSISTEMA	19
2. A CARREIRA DOCENTE E SUA REGULAÇÃO	20
3. O CONTEXTO DA REVISÃO E O PAPEL DOS SINDICATOS	24

3.ª Parte

A REVISÃO DO ESTATUTO DA CARREIRA DOCENTE DO ENSINO SUPERIOR POLITÉCNICO

CAPÍTULO I - O PROCESSO DE ALTERAÇÃO DOS ESTATUTOS: PRODUÇÃO E MATERIALIZAÇÃO DO CONFLITO PROFISSIONAL

1. INTRODUÇÃO	31
2. A CONSULTA PRÉVIA E O PROCESSO NEGOCIAL	35
3. O PAPEL DOS ATORES NO PROCESSO DE ALTERAÇÃO DOS ESTATUTOS	42
4. A GREVE ÀS AVALIAÇÕES	44
5. ENCERRAMENTO DO CONFLITO	52

CAPÍTULO II – O NOVO ESTATUTO DA CARREIRA

1. IMPACTO E INFLUÊNCIA NA CARREIRA E VIRTUALIDADES E CONSTRAGIMENTOS	55
--	----

CONCLUSÕES FINAIS	59
--------------------------	----

FONTES	67
---------------	----

BIBLIOGRAFIA	69
---------------------	----

ANEXOS

ANEXO A - SÍNTESE CRONOLÓGICA	I
ANEXO B – QUADROS – INFORMAÇÃO ESTATÍSTICA	VIII
ANEXO C - TABELA	XIII
ANEXO D – GUIÃO DE ENTREVISTA	XVIII
CURRICULUM VITAE	XXI

QUADROS E FIGURAS

QUADRO

Quadro 1 – N.º DE DOCENTES / POR INSTITUTO POLITÉCNICO	21
Quadro 2 - PERFIL DO CORPO DOCENTE P/ CATEGORAIS (2009)	22

FIGURAS

Fig. 1 - OS ATORES INTERVENIENTES NO PROCESSO DE REVISÃO	34
Fig. 2 - TÁTICAS E PROCEDIMENTOS	39
Fig. 3 - MATRIZ DAS PERCEÇÕES DOS SINDICALISTAS EM RELAÇÃO AO PAPEL DOS ATORES	43

ANEXO A

Fig. 1 – CRONOGRAMA DOS ACONTECIMENTOS (1) – 2001 a 2009	I
Fig. 2 – CRONOGRAMA DOS ACONTECIMENTOS (2) – 2009 a 2010	VI

ANEXO B

Quadro 1.1 – EVOLUÇÃO DO N.º DOCENTES P/ GÉNERO DE 2001 A 2009	VIII
Quadro 1.2 – DISTRIBUIÇÃO DOS DOCENTES P/ CATEGORIA DE 2001 A 2009	VIII
Quadro 1.3 – DISTRIBUIÇÃO DOS DOCENTES P/ INSTITUTO POLITÉCNICO E POR SITUAÇÃO PROFISSIONAL – 2009	IX
Quadro 1.4 – DISTRIBUIÇÃO DOS DOCENTES P/ INSTITUTO POLITÉCNICO / SITUAÇÃO, DURAÇÃO E REGIME DE TRABALHO	IX
Quadro 1.5 – PERFIL DO CORPO DOCENTE P/ CATEGORIAS	XI
Quadro 1.6 – QUALIFICAÇÃO ACADÉMICA DOS PROFESSORES A TEMPO INTEIRO – 31.08.2009	XI

ANEXO C

Tabela - Efeitos da Lei nº 7/2010, de 13.05.2010 - regime transitório do ECPDESP	XIII
--	------

GLOSSÁRIO DE SIGLAS

CCISP – Conselho Coordenador dos Institutos Superiores Politécnicos;
CGSI – Confederação-Geral dos Sindicatos Independentes;
CGTP – Confederação-Geral dos Trabalhadores Portugueses;
DGAEP – Direção Geral da Administração e do Emprego Público;
DGES – Direção Geral do Ensino Superior;
ECDU – Estatuto da Carreira Docente Universitária;
ECPDESP /ECDESP – Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico;
FESAP - Federação Sindical da Administração Pública;
FNE – Federação Nacional dos Sindicatos da Educação;
GPEARI – Gabinete de Planeamento Estratégico;
LVCR – Lei de Vínculos, Carreiras e Remunerações;
MCTES – Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior;
RCTFP – Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas;
RJIES – Regime Jurídico, Instituições de Ensino Superior;
SINAPE - Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação (SINAPE);
SINDEP - Sindicato Nacional e Democrático dos Professores;
SNPL - Sindicato Nacional dos Professores Licenciados;
SINTAP - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidade com Fins Públicos;
Sistema RI – Sistema de Relações Industriais.
SPES - Sindicato dos Professores do Ensino Superior;
UGT – União Geral de Trabalhadores;
USI – União de Sindicatos Independentes;

“...desperto o novo impulso,
Veloz me vou beber sua eterna luz,
Diante de mim o dia, por detrás a noite,
Acima de mim o céu, abaixo o mar revolto.”
(Weber *apud* Cruz, 1995:661)

INTRODUÇÃO

O processo de alteração do Estatuto da Carreira Docente do Ensino Superior Politécnico (ECPDESP) despoletou no contexto da reforma da Administração Pública, implementada pelo XVII Governo Constitucional. A fase negocial antecedida por negociações prévias teve início em Abril de 2009 e terminou em finais de Junho do mesmo ano. Durante esse período assistiu-se à intervenção de diversos atores sociais que assumiram diferentes posicionamentos perante as propostas governamentais. As divergências dos atores sindicais e dos docentes relativamente a determinadas matérias, apresentadas pelo governo, produziram um conflito de trabalho/ conflito profissional com contornos singulares e radicais, no subsistema de ensino politécnico.

O objeto de estudo desta investigação é a análise de um conflito de trabalho e simultaneamente, de um conflito profissional, produzido e materializado no contexto da revisão dos estatutos da carreira docente do ensino superior politécnico¹. O enfoque especial incidirá na produção e materialização deste conflito laboral específico que teve origem no meio do ensino superior. Por conseguinte, pretende-se reconstituir e analisar este conflito de trabalho/ conflito profissional que ocorreu num contexto particular e de grande complexidade, marcado por determinados fatores de contexto, nomeadamente fatores políticos, por negociações prévias e pelo próprio conteúdo de alteração.

Perante a emergência de um conflito, torna-se importante, desde logo, começar por estudar quais os motivos que estiveram na sua base e quais as dinâmicas sociais inerentes à sua génese e à sua corporização. Após a identificação do que esteve em jogo, das principais reivindicações e das reações dos sindicatos às propostas de alteração de normas, apresentadas pelo governo, importa também, analisar toda a dinâmica do conflito desde a sua origem até ao seu encerramento. Na análise das dinâmicas sociais intrínsecas ao conflito, é crucial, compreendermos porque motivo a ação sindical se balizou pela escolha de determinadas táticas, qual foi a capacidade de mobilização dos sindicatos desta classe profissional, em determinados momentos do processo, nomeadamente do SNESUP, e de que forma o diferendo foi resolvido ou dirimido. Existem ainda, outros aspetos relevantes que serão alvo desta análise, estes dizem respeito à extensão e à veemência do conflito e à forma como se caracterizou a ação sindical e extra-sindical.

¹ A importância do conflito em estudo deriva do status social da classe profissional, das características do processo negocial, da radicalização do conflito, da extensão e influência da reforma na própria carreira e no sindicalismo e do papel do ensino superior politécnico no país.

Tendo em consideração, os diferentes processos de revisão de Estatutos das carreiras docentes, decorridos entre 2008 e 2009, propõe-se também investigar qual é a perceção que os entrevistados têm da carreira docente politécnica, face às outras carreiras da docência existentes em Portugal.

As questões-chave que sustentam esta investigação são as seguintes: Quais os problemas que estiveram na base do conflito? Quais os procedimentos e dinâmicas que produziram uma greve neste conflito? De que forma foi resolvido? Qual o seu desenlace? De que forma os professores sindicalistas percebem o seu trabalho e a sua carreira? E perante as outras carreiras da docência, do ponto de vista dos sindicalistas, os professores do politécnico identificam-se mais com a carreira do ensino Universitário ou com a carreira do ensino Básico e Secundário?

A discórdia que colocou o SNESUP e um grupo de professores do subsistema Politécnico em oposição ao Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior originou uma *greve às avaliações*, apoiada e enquadrada legalmente por esse sindicato. Tratou-se de um confronto que deu origem a uma teia de conflito própria e complexa envolvendo assuntos de cariz profissional. A ação coletiva que adveio partiu de um grupo de professores que se aut caracterizou como não detendo qualquer filiação sindical, por essa razão foi denominada de movimento profissional não sindical.

Em síntese, os objetivos deste trabalho académico consistem em reconstituir e analisar o conflito em si que teve origem no contexto de alteração do Estatuto (ECDESP), contribuir para uma ampla compreensão da sua dinâmica e evidenciar qual a importância assumida pelos fatores de contexto na singularidade do conflito. Através da investigação em curso procurar-se-á reunir os fragmentos do conflito e compreender e explicar porque motivo o conflito se desenvolveu de uma determinada forma.

A estrutura desta dissertação está repartida em três partes. Na primeira parte, será apresentado o quadro teórico resultante da revisão da literatura e a estratégia metodológica. Na segunda parte, efetuar-se-á uma caracterização do ensino superior politécnico, através de uma breve abordagem da sua génese, evolução e regulamentação da carreira docente. Na terceira e última parte, serão analisadas as imagens e perceções sindicais auscultadas sobre este processo de revisão de Estatutos e por fim tecidas as conclusões finais desta tese.

1.ª PARTE – QUADRO TEÓRICO E OPÇÕES METODOLÓGICAS

1 - INTRODUÇÃO

O campo das relações profissionais à semelhança do que sucede no campo das relações industriais² caracteriza-se por relações conflituais e de cooperação. Nestes campos multidisciplinares podemos estudar a ação coletiva dos atores por si produzidos.

No presente estudo situamo-nos na esfera das relações profissionais, especificamente, no quadro de regulação das relações de emprego de uma carreira especial do ensino superior público. Nestes processos a ação coletiva desenvolve-se numa relação bipartida, de um lado, os trabalhadores e seus representantes e do outro lado, o Estado na assunção do papel de empregador. Do conjunto das relações que se estabelecem por vezes sobressai o pluralismo de interesses, onde cada classe desempenha o seu papel nas relações de emprego. Quando se encontram numa situação de oposição, de diferendo, os atores adotam ou escolhem estratégias para orientarem a sua ação, sendo que essas orientações são o produto de decisões que tomam, em prol dos seus interesses e expectativas.

A divergência de interesses, o antagonismo e os desacordos, no caso do Politécnico, produziram um conflito laboral, um conflito profissional e sindical emergente da revisão dos estatutos da carreira docente. Esse conflito produzido e materializado no meio do ensino superior opôs os sindicatos e os professores do subsistema ao MCTES, relativamente a determinadas matérias a enunciar no capítulo III.

As teorias sobre o conflito encontram a sua génese intelectual nos clássicos Karl Marx e Max Weber, e ao longo do tempo, beneficiaram de diferentes esforços de teorização desenvolvidos por outros cientistas sociais. A evolução histórica revela que o mundo social comporta tensões e antinomias, forças que se rivalizam entre si. Nesta linha de ideias, Marx e Engels afirmaram que “a história de toda a sociedade é a história de lutas de classes” (Marx e Engels *apud* Cruz, 1995:61). No entanto, a conflitualidade entendida no sentido de um princípio de luta de classes foi perdendo centralidade, não só nas preocupações teóricas, bem como na investigação (Stoleroff, 1992:157). Excetuando as teorias marxistas, as teorias funcionalistas e também as teorias do conflito olham para este fenómeno social como

² O campo multidisciplinar das relações industriais direciona o investigador para o “estudo da escolha estratégica e ação coletiva dos trabalhadores, patronato e governos, as suas relações mútuas de conflito, cooperação e poder que influenciam o conteúdo e regulação das relações de emprego e a utilização e distribuição de recursos físicos e humanos” (Visser in Ruysseveldt e Visser, 1996, 2).

dinâmica central das relações sociais, como algo positivo e encaram a desigualdade como a força motriz do conflito. Apesar de ser considerado por alguns autores como devastador, anormal e disfuncional ele pode ser precursor de mudança benéfica quando é tratado de forma construtiva (Edwards *apud* Olakitan, Congresses, ILO). Os conflitos resultam de desacordos, contestações, controvérsias, ressentimentos ou confrontos entre forças opostas que têm origem num estado de oposição de interesses. O jogo das divergências consiste na vontade de alguns imporem os seus pontos de vista em relação aos outros, pela persuasão, denominação ou por outros meios (Freund, 1983:116).

Na perspectiva de Lewis Coser, o conflito é sempre uma transação e por vezes pode contribuir para a preservação da ordem social, enquanto válvula de escape, assumindo funções determinantes na estrutura social. Seguindo a mesma linha de pensamento, Ralf Dahrendorf, corrobora a posição assumida por Coser, relativamente às funções positivas do conflito e evidencia a importância assumida pela integração de “sistemas” e pela mudança. No que concerne à regulação do conflito social, Dahrendorf (1976) enuncia os três fatores que contribuem para a sua eficácia: o reconhecimento por ambas as partes da necessidade e da realidade da situação de diferendo e portanto, da justiça básica da causa do opositor; a organização de grupos de interesses; e o assentimento em relação a algumas regras de jogo formais que permitem o enquadramento das suas relações. O autor sublinha que o conflito constitui um elemento vital nas sociedades contemporâneas, e que a sua omnipresença é indispensável e desejável.

No capítulo 1, será apresentada a matriz teórica, através da enunciação de um conjunto organizado de conceitos e de relações entre conceitos³ que estão relacionados diretamente ou indiretamente ao real. Este elemento fundamental da prática científica, aliado às opções metodológicas possibilita a recolha de informação crucial sobre a realidade. O papel de comando da teoria “define o objeto de análise, confere à investigação, por referência a esse objeto, orientação e significado, constrói-lhe as potencialidades explicativas e define-lhes os limites” (Almeida e Madureira, 1986, 62).

A problemática em estudo está alicerçada, fundamentalmente, nas premissas da teoria da análise estratégica e da teoria dos jogos. Deste modo, efetuar-se-á no capítulo que segue a identificação e a sistematização da perspectiva teórica.

³ Os autores Almeida e Madureira, referem que se trata de relações entre conceitos substantivos.

CAPÍTULO I – TEORIA E CONCEITOS- REVISÃO DA PROPOSTA TEÓRICO-ANALÍTICA – A PROBLEMÁTICA

Os sistemas de relações profissionais abrangem uma diversidade de elementos. A sua complexidade deve-se, ao facto, de não poderem ser definidos com base num só fator que ignore as características históricas, estruturais e ideológicas dos representantes dos trabalhadores e dos empregadores, o papel da legislação, a evolução da economia e do sistema político. As partes em ação intervêm nos aspetos significativos do contexto, nomeadamente nas características tecnológicas das condições de vida do trabalho, nas condicionantes económicas e financeiras que pesam sobre os atores sociais e na estrutura política e geográfica do poder na sociedade e do status derivado dos atores. Estudar as regras de funcionamento de um sistema de relações profissionais implica responder a um conjunto de questões chave, nomeadamente, identificar os intervenientes, definir os interesses em jogo, identificar os níveis de ação e de negociação e compreender de que forma se chegou ao compromisso final.

Na análise de um conflito ou de uma “teia de conflito” deverão ser considerados os fatores contextuais e conjunturais e os fatores políticos. O conflito profissional emergente da revisão dos estatutos de carreira (dos professores do ensino superior politécnico) foi protagonizado por determinados atores e ocorreu num contexto de grande complexidade. De forma incontroversa ficou marcado por fatores económicos, políticos e sociais, negociações prévias e pelos conteúdos de alteração que conferem sentido aos acontecimentos. É nesse contexto da alteração do ECDESP que será reconstruído e analisado o conflito laboral, observado no decurso da reforma do ensino superior público⁴, desencadeada pelo XVII Governo Constitucional sob a liderança do partido socialista. Refira-se que a reforma em causa operou-se através do diálogo social nos termos estabelecidos pelo Ministério. Através da promoção do diálogo social o empregador procura envolver os representantes dos trabalhadores na conceção das medidas a adotar, porém durante o processo as propostas poderão ser aceites ou ser rejeitadas, neste último caso por força da divergência de interesses entre as partes. Assim, importa ressaltar que a existência de diálogo social não significa forçosamente ausência de conflito (Stoleroff, Pereira:2008).

⁴Esta reforma foi implementada no contexto da reforma geral da Administração Pública.

Na função pública as relações de trabalho enquadram-se num registo de dupla tradição estatutária e unilateral e os conflitos e os processos negociais e pré-negociais assumem dinâmicas próprias.

Nos processos negociais destacam-se duas fases relevantes, o processo de consulta e a negociação. A primeira visa a obtenção de uma opinião e a segunda tem em vista a obtenção de um acordo entre as partes. Por negociação deve entender-se “um processo de tomada de decisão num contexto de interação estratégica ou de interdependência” (Jesuino,1992:7). Este processo situado no âmbito da teoria da decisão pressupõe um contexto de interação estratégica e implica que cada um dos participantes preveja as decisões do outro, podendo resultar numa impossibilidade de tomada de decisão. Numa situação de conflito de interesses, a negociação caracteriza-se antes de mais pelo jogo das propostas e contrapropostas, ela representa apenas, uma das saídas possíveis perante uma situação de conflito e traduz-se na procura de uma solução através do diálogo entre os atores sociais intervenientes.

As táticas da negociação geralmente apontadas são as seguintes: a tática da lisonja, a tática da persuasão, promessa e ameaças e as decisões irreversíveis. No que concerne ao modelo de interesses este é dual, uma vez que poderá haver lugar a cedência ou inação, resolução do problema ou apresentação de exigências, imposições. Numa negociação não estão em jogo somente interesses mas também regras que são o produto do conflito e da negociação.

Para os Marxistas as relações profissionais não se reduzem ao bargaining⁵ e são sempre relações de poder entre grupos (classe sociais) que não possuem a mesma capacidade para orientar a sociedade. O poder é um dos conceitos chave da análise estratégica⁶, um termo multifacetado e difuso, geralmente definido como “a capacidade de um ator que o torna capaz de fazer agir outro ator”. Trata-se de uma relação de troca recíproca e desequilibrada e não de “un attribut des acteurs”(…) e “est inséparablement lié à la negociation”. (Crozier e Friendberg, 1977:65, 66). Nesta relação de forças onde os intervenientes empregam determinados meios, uma das partes poderá retirar vantagem em relação à outra. Recorrendo à

⁵ Conceito criado pelos Webb's pioneiros das relações industriais.

⁶ Os outros dois conceitos da análise estratégica são a zona de incerteza o sistema concreto de ação, este último trata-se de um conjunto humano estruturado em que os participantes desenvolvem estratégias particulares.

definição de Max Weber, o poder⁷ é uma relação social, onde os atores em presença estão em condições de alterar o comportamento dos outros, independentemente da vontade destes últimos. Na perspectiva de Hyman é “à capacidade de um indivíduo ou de um grupo controlar o seu meio físico e social envolvente, e como parte deste processo, a capacidade de influenciar as decisões que são ou não são tomadas por outros” (Lima, 2004:38).

Em suma, o poder é o conceito estruturante de todas as relações sociais. Esta faculdade permite o controle sobre os recursos e sobre as ações dos outros. Trata-se de uma relação e não um atributo, antes uma relação instrumental, recíproca e desequilibrada. Sem a existência de regras este conceito não poderia existir, isto porque o próprio poder é produtor de regras. Agir sobre o outro significa entrar numa relação com ele, é nessa relação que se desenvolve o poder entre uma pessoa A sobre uma pessoa B (Crozier e Friedberg:1977:65). Refira-se que a dimensão temporal é um elemento preponderante nas relações de poder, uma vez que elas se desenvolvem no tempo. Por exemplo, um ator pode aceitar perder a curto prazo, se a perda parecer temporária e mais tarde poderá ter a possibilidade de vir a obter ganhos (Crozier e Friedberg, 1977:75).

No processo de consulta o poder de decisão permanece unilateral, já no processo negocial reparte-se pelo menos temporariamente. Os desacordos, divergências ou oposições não resolvidas durante a fase das negociações poderão exprimir-se numa determinada ação, na adoção de estratégias que têm como objetivo impor uma verdade, traduzindo-se em expressões do conflito.

Os autores francófonos Adam e Reynaud (1984) sugerem-nos que em vez de pensarmos nos conflitos de trabalho como situações anormais ou patológicas, estes devem ser vistos antes como a continuação da negociação por outros meios, onde estão em jogo atores racionais que têm um determinado fim ou objetivos e meios para os alcançar. Na sua perspectiva o conflito “não é mais que o afrontamento de duas racionalidades antagónicas”(Adam e Reynaud, 1984). Os atores sociais envolvidos num conflito possuem uma “racionalidade limitada” porque “melhoram mais do que otimizam, e a sua prudência é tanto maior quanto mais desconhecido é o domínio em que se encontram”(Adam e Reynaud, 1984:133). Eles têm um objetivo e para o atingir procuraram os meios mais ajustados,

⁷ Cruz, aludindo a Weber refere que o poder é uma “forma inteiramente genérica, a possibilidade que um homem ou uma pluralidade de homens tem de fazer prevalecer a sua própria vontade numa atuação comunitária”(Weber apud Cruz, 1995:737).

escolhem estratégias orientadas para alcançar os seus fins e para maximizar os seus interesses. Não há apenas uma racionalidade mas uma pluralidade de racionalidades conforme referem Adam e Reynaud, onde os intervenientes procuram obter as melhores condições dentro das regras impostas e quando é possível corrigem ou alteraram as regras em seu favor (1984:135). Os atores conscientemente interpretam as situações em que se encontram e em função do que pretendem alcançar. Consideram-se racionais porque para alcançar os seus objetivos procuram os meios mais ajustados e possuem uma racionalidade limitada porquanto não maximizam vantagens, mas melhoram-nas. (Adam e Reynaud, 1984:180). Numa determinada situação eles podem dispor de recursos de diferentes tipos, individuais, económicos, culturais ou sociais.

Nos termos da fundamentação teórica de Adam e Reynaud a expressão “conflito” designa:

“ (...) ao mesmo tempo o facto de haver desacordo ou divergência (conflito de interesses) e o facto de esta divergência se exprimir numa determinada ação como a greve (conflitos de trabalho) (...) para simplificar, reservamos a palavra conflito para o conflito aberto, a greve, reservando para o primeiro caso desacordo, diferença de interesses (...). Um conflito é uma rutura da negociação, ou (...) das formas habituais de negociação, que conduzirá a uma retomada das negociações” (Adam & Reynaud, 1984:119).

Adam e Reynaud, reservaram o termo conflito para se referirem ao “*conflito aberto*”. Este conceito radica sempre na oposição de interesses entre as partes, estando em jogo também o conjunto de regras. Não obstante, não se resume apenas a uma divergência de interesses porque as relações entre as partes em conflito têm muito de político (Adam e Reynaud, 1984:110). No pensamento destes cientistas sociais, a diferença de interesses nem sempre conduz ao conflito aberto, uma vez que as diferenças de ideias ou de interesses que levam à situação conflitual variam segundo o sistema de negociação (idem, 1984:120). Todo o conflito é violência, embora não haja violência física na maior parte dos casos, há na verdade um esforço para obrigar o adversário a executar a sua vontade. Trata-se de uma “violência cuidadosamente canalizada, pois a legislação tornou lícito, em certas condições (...) mas não é totalmente canalizada” (idem 1984:124).

Na conceção de Adam e Reynaud, um conflito é a rutura da negociação ou antes das formas habituais de negociação, assim, será necessário encontrar uma explicação para essa rutura ou para o recurso à pressão direta, não podendo atribui-se exclusivamente aos desacordos existentes. Não é possível compreender suficientemente um conflito clarificando

apenas sobre que desacordos assentam, é também, essencial, elucidar porque razão as vias normais de negociação ou de consulta não conseguiram alcançar um compromisso aceitável (1984:119).

Nas fases da negociação e do conflito “os intervenientes mudam, as situações transformam-se, estabelecem-se alianças diferentes, as próprias regras do jogo mudam também (...) trata-se de um processo social com os seus desenvolvimentos”.(Adam & Reynaud, 1984:134) “(...) qualquer conflito conduz a uma modificação das relações entre parceiros, e qualquer reivindicação exprime mais que o desejo de a ver satisfeita, o reconhecimento daqueles que a apresentam” (idem, 1984:284).

Tanto os conflitos como as negociações são geralmente caracterizados pela mistura de questões profissionais e ideológicas (Adam e Reynaud, 1984:66).

A abordagem científica de Adam e Reynaud é um relevante contributo para a análise estratégica, nesta linha analítica posiciona-se a perspetiva funcionalista e sistémica proposta por J. Dunlop. Na sua obra J. Dunlop, defende que o conflito e a negociação são passíveis de serem compreendidos na moldura de um sistema de relações industriais⁸. Para o autor o sistema de RI comporta quatro características estruturais:“...um conjunto constituído por atores (1), determinados contextos (2) uma ideologia que faz do sistema um todo (3), por fim um corpo de regras com o fim de reger os atores nas suas condições de trabalho e na vida de

⁸ No sistema de relações industriais a ideologia cria um corpo de ideias e crenças sobre a interação e o papel dos atores e ajuda a ligar o sistema. Portanto, implica uma unidade, uma interdependência e um equilíbrio interno. Dunlop, defende que as ideias e crenças dos atores de um sistema de relações industriais exige que estas ideologias sejam suficientemente compatíveis e consistentes, de modo a permitir um conjunto ou uma base comum de ideias que reconhecem um papel aceitável para cada ator. Porém, Hyman não concorda com esta asserção que classificou de misticismo puro, porque ao considerar-se que parte de uma definição de um sistema de relações industriais que tem embutido tendências para o equilíbrio e que o conflito radical está excluído das ideologias dos atores, não se poderá presumir, que esse sistema de relações industriais no mundo real constitui um sistema no todo (Hyman, 1977:68). Por conseguinte, a amplitude de que diferentes crenças e valores dos participantes poderão convergir ou divergir tem de ser tratada como problemática. Não há uma ideologia comum, mas sim traços ideológicos comuns que permitem o funcionamento do sistema.

trabalho” (Adam e Reynaud, 1984:78). Dunlop argumenta que a ideologia⁹ comum possibilita o alcance da ordem e do equilíbrio do sistema, existindo um corpo comumente compartilhado de ideias e crenças, o equivalente ao conceito de “ordem social” na teoria de Parsons, contudo, trata-se de um pressuposto possessor de contradições.

Os autores Adam e Reynaud entendem a ideologia como todo o corpo de ideias e de crenças partilhadas pelos intervenientes, que favorece a unidade do sistema e lhe confere uma identidade (1984:65).

Um dos conceitos centrais deste trabalho é o conflito aberto, a *greve*. Esta expressão de origem francesa “*grève*” significa uma situação de não trabalho, provinda de uma paralisação determinada pelos trabalhadores em luta por melhores condições laborais. Este conceito¹⁰ amplo e controvertido designa usualmente, uma paragem temporária de trabalho, resultado da decisão de um grupo de trabalhadores e tem como objetivo a satisfação de um ou mais objetivos. Os elementos estruturais desta definição são a ação coletiva, a duração e os fins instrumentais. Reconhecida na Constituição da República Portuguesa no Art.º 57.º, é um direito de todos os trabalhadores independentemente da natureza do vínculo que detenham, do sector de atividade a que pertençam e do facto de serem ou não sindicalizados. A greve representa um evidente atributo das sociedades democráticas.

Em termos de propriedades, importa enfatizar que a greve pertence à categoria dos conflitos coletivos em virtude de pressupor uma ação coletiva. “A própria ação de greve é um ato coletivo que implica uma certa quantidade de conhecimento e crença na efetivação da ação das massas” (Griffin, *apud* Hyman, 1977:54). Não se trata de um fenómeno homogéneo, pelo contrário assume variações, quanto à duração e ao número de trabalhadores envolvidos. Configura uma prova de força, uma chamada de atenção para a urgência dos sentimentos e reivindicações dos trabalhadores. Enquanto forma particular de conflito social, a greve tem sido perspectivada pelos teóricos de forma diferente. Para alguns é um conflito estrutural inerente à sociedade industrial, para outros são manifestações da “luta de classes” e há ainda quem a considere como uma funcionalidade interna das organizações, ou também, como um conflito de poder entre grupos. Comummente é descrita pelas partes como um acontecimento

⁹ Para o autor a *ideologia* é o conjunto de ideias ou crenças detidas em comum pelos atores que promove a coerência ou integração do sistema, todavia deve-se ter em conta o problema que deriva desta definição, porque parte-se do pressuposto de que os atores partilham valores fundamentais em conjunto, por forma a subordinarem o interesse próprio ao interesse geral (Stoleroff, 2010).

¹⁰ A strike has been defined as a temporary stoppage of work by a group of employees in order to express a grievance or enforce a demand.” (Hyman, 1977: 17).

importante, planeado cuidadosamente e lançado somente depois de intensos esforços de resolução pacífica. Ainda em relação às variações, a greve pode envolver todos os trabalhadores ou apenas trabalhadores-chave, pode assumir a forma de recusa de prestação de trabalho suplementar ou a execução de um determinado processo ou até mesmo, envolver uma adesão massiva em que a dinâmica da produção é afetada. Quanto às suas implicações, estas visam constituir uma tentativa conducente para a supressão do conflito, através de manifestações específicas sem remover as causas subjacentes de agitação.

Trata-se de instrumento clássico de pressão que visa cessar temporariamente o trabalho de forma voluntária permitindo obrigar os empregadores a ceder. O conflito, entenda-se a greve “*é a continuação da negociação por outros meios*”(Clausewitz *apud* Adam e Reynaud (1984:136). As greves/ conflitos abertos tendem cada vez mais a corresponder às divergências que os atores não querem ou não podem resolver na forma de negociações, logo são algo mais do que um mero instrumento de pressão (Adam e Reynaud, 1984). Deste entendimento sobressai a presença da resistência de posições, da inflexibilidade das partes que acaba por conduzir à expressão da relutância através de uma ação.

Adam e Reynaud (1984), evidenciam que a greve leva à rutura das formas habituais de negociação e conduz a uma nova retomada das negociações. Conforme salientam, a utilização desta tática consiste na arte de utilizar da melhor forma os homens e os instrumentos no conflito. Pelo facto de representar um meio para se chegar a um fim, ultrapassa a expressão de um objetivo reivindicativo, uma vez que constitui uma relação de poder entre as classes sociais.

A greve “não é somente expressão de um objeto reivindicativo, ela é o afrontamento de um poder patronal (...) que não é mais do que uma manifestação particular de um sistema mais geral de poder, do sistema capitalista, do poder político” (Durand e Dubois, 1968:262). Um cenário de greve pode contribuir para que as partes cheguem a uma conciliação, mesmo que parcial, alcançando um equilíbrio entre as exigências que se impõem a cada uma delas, relativamente à melhoria das condições de trabalho, salariais ou de proteção social.

As formas de greve podem ser classificadas quanto à sua duração (limitadas ou pré-determinadas, ilimitadas ou indeterminadas e articuladas ou rotativas) e quanto ao seu âmbito (profissional, económico e geográfico (local, regional, nacional ou mesmo internacional)). Para além destes elementos cruciais, a considerar no estudo deste fenómeno social, dever-se-á também ter em conta o modo de iniciação (planeada ou espontânea), o tipo de cobertura sindical (unisindical, intersindical, ou não sindical “selvagens”) e se foi observada a

legalidade (legais e ilegais) (Freire, 2001). No que concerne aos agrupamentos classificativos das reivindicações ou objetivos correntemente usados de salientar: os salários; o tempo de trabalho; o emprego; condições de trabalho; as regalias e direitos; as carreiras e promoções, entre outros.

Não se pode falar de uma forma criteriosa de uma greve como se ela fosse uma única categoria da ação social¹¹, na realidade existem diversos tipos de greve, condições sociais que dão origem a certos tipos de greve e que podem também levar à diminuição de outros tipos (Eldridge *apud* Hyman, 1977:19). Uma característica importante para se distinguir diferentes tipos de greve é a sua duração.

Richard Hyman, na sua obra “*Strikes*” propõe que as greves sejam examinadas do ponto de vista dos grevistas, enquanto forma de ação racional. Não obstante, tece duas considerações a reter, uma delas, está relacionada com a atribuição do enfoque apenas ao ponto de vista do grevista, o que não significa necessariamente aceitar a suposição inócua de que uma greve não é mais do que um ato agressivo dos trabalhadores. A outra, alerta-nos para a questão de se falar da greve como forma racional de ação social, o que pressupõe alguma compreensão da natureza da racionalidade (Hyman, 1977:107). O autor, defende que na análise das greves o investigador deve examinar as suas causas em geral e explorar a lógica que está por detrás delas.

Em sùmula, quando falamos de greve referimo-nos a uma paralisação temporária, a um ato coletivo realizado por um grupo de trabalhadores e quase sempre é um ato calculista projetado para expressar o descontentamento ou fazer cumprir reivindicações (Hyman,1977:17). O motivo da greve é a elaboração de reivindicações, estas podem ser totalmente ou parcialmente negociáveis. Para os autores Adam e Reynaud (1984), ela deriva de um defeito na comunicação ou de compreensão mútua. Ao assumir a forma de pressão direta contribui por vezes para o desenlace do conflito, bem como para o alcance da paz social, após a sua conclusão os trabalhadores retomam ao trabalho. Em determinados casos poderá beneficiar da obtenção do apoio da opinião pública, quando esta reconhece que algo precisa de ser mudado.

¹¹ A ação social entenda-se aquela que decorre não só da estrutura objetiva mas também dos objetivos e motivações dos participantes numa determinada situação.

Os conflitos incluem justificações explícitas e razões difusas, não especificadas na lista de reivindicações, embora não sendo objeto de negociação desempenham um papel importante no conflito, na sua origem como na sua dinâmica, elas não representam causas secundárias (Durand e Dubois, 1968:77).

A teoria dos jogos assume especial relevância na análise dos conflitos de trabalho, sobretudo, no estudo dos processos de negociação. O jogo, no sentido atribuído por Crozier e Friedberg é mais do que uma imagem “c’est un mécanisme concret grâce auquel les hommes structurent leurs relations de pouvoir et les régularisent tout en leur faisant – en se laissant – leur liberté”(Crozier e Friedberg, 1977:113) e possui condições estruturais e uma dinâmica particulares (idem, 1977:70). Trata-se de um constructo humano, considerado como um instrumento essencial de ação organizada elaborado pelos homens para regular a sua cooperação.

Esta teoria recebeu influências não só dos modelos da teoria dos jogos mas também dos modelos económicos e psicológicos. De salientar que transporta uma interessante distinção entre jogos¹² de puro antagonismo e jogos mistos. No primeiro caso, designam-se jogos de soma nula ou de soma zero, onde o interesse das partes é sobejamente oposto, nestas situações os ganhos de um participante são obtidos à custa das perdas do outro, no segundo caso, referem-se aos jogos de soma não nula, onde os ganhos e perdas são semelhantes para cada uma das partes, deste modo, os participantes têm razões não apenas para competir, mas também para colaborar entre si.¹³

De acordo com os modelos psicossociológicos, admite-se que os participantes podem manipular através da comunicação as expectativas dos outros (matriz de ganhos e perdas e atitudes face ao risco). Assim, a negociação consistirá na manipulação de informação com o objetivo de otimização dos interesses próprios num contexto de interdependência, podendo ocorrer situações de competição/cooperação, ou inclusive ambas. Não se deve apenas considerar os pontos de resistência mas também os níveis de aspiração dos participantes. Para Jesuíno “a fixação do ponto de resistência é um dos elementos cruciais no planeamento de uma negociação” (1992, 20). O autor refere que de acordo com a investigação neste campo, os negociadores que inicialmente optam por propostas extremas conseguem obter melhores

¹² As partes em jogo são livres e racionais.

¹³ Um exemplo típico é o “dilema do prisioneiro”, consultar (Jesuíno, 1992: 11).

resultados do que aqueles que decidem apresentar propostas mais moderadas. Neste sentido, quanto mais extrema a proposta, maior a probabilidade de calcular e influenciar a posição de outro.

Adam e Reynaud falam de “jogos fixos” e de “jogos deslizantes”, no primeiro caso temos informação imperfeita e jogo sobre a informação onde a racionalidade é limitada e os intervenientes complexos, “(...) deixa intactas as identidades dos intervenientes e das apostas e a estabilidade das regras (...)”, logo as regras são respeitadas pelos adversários (1984:137). Nos “*jogos deslizantes*” ou jogo sobre as regras, opõem-se atores com racionalidade diferentes, estes aceitam jogar sobre as regras e estas são também objeto de conflito, levando-os a procurar transformar as próprias regras do jogo.

Resumindo, nos jogos fixos os interesses dos intervenientes são opostos, enquanto que nos jogos variáveis existe uma mistura de interesses opostos e comuns, neste último caso há soluções piores ou melhores do que outras para as partes em conflito. Existem ainda outras situações designadas de jogos mistos, segundo Adam e Reynaud “(...) toda a negociação, no seu conjunto e todo o conflito são forçosamente jogos mistos (...)” (1984:145).

De seguida, será ainda efetuada uma breve abordagem relativamente aos sindicatos e ao sindicalismo português, no sector da educação.

O sindicato é uma “associação constituída pelos trabalhadores que pertencem a uma mesma categoria com o objetivo de defesa dos seus interesses morais e económicos comuns” (Piazzzi, 1974:34 e 35). A sua função social consiste na tutela dos interesses coletivos, principalmente através da contratação coletiva, na promoção de uma política e de uma legislação progressivas, na solução dos problemas comuns de interesse geral. Tem como missão “garantir a defesa direta e eficaz dos interesses do grupo. O trabalhador isolado tem escassa força contratual frente ao patrão. Associando-se com outros trabalhadores (...) tem uma maior força contratual.” (Piazzzi, 1974:34 e 35). Os sindicatos surgiram como resposta coletiva dos trabalhadores subjugados a privações económicas e têm como missão a gestão do descontentamento. O sindicato é “essencial part of the mechanism of social control´within this same society” (Fox e Flanders, *apud* Hyman, 1977:75).

A ação sindical comporta técnicas de organização, agitação, negociação e pressão. A técnica diz respeito ao conjunto de meios e de métodos que permitem à ação sindical a consecução de maior eficácia. Ela nunca é um fim em si mesma, mas é sempre determinada pelos fins de quem a segue e tenta alcançar. A sua técnica de ação está relacionada “intrinsecamente com fatores externos – características de contexto político, económico ou

social – e com fatores internos (...)” (Piazzi, 1974:36). A ação sindical desenvolve-se geralmente ao longo das três fases seguintes: a preparação, a negociação e a pressão, caso a negociação tenha fracassado (*idem*,1974:84). Numa negociação há sempre uma relação de forças. Especificamente, em relação à *força sindical*, esta depende dos seguintes fatores: dos objetivos da luta, da capacidade de mobilizar os interesses e as iniciativas dos trabalhadores; da solidez da organização; da situação do mercado; do regime político; da capacidade dos dirigentes, da sua habilidade para usar as técnicas de persuasão e de coação (*ibidem*, 1974:161 e 162).

Quando existe força sindical as estruturas sindicais têm capacidade para influenciar as políticas públicas através das suas estratégias que têm ao seu dispor. O seu papel depende da sua influência, da sua capacidade de mobilização e do grau de representatividade dos docentes.

Uma das características do sindicalismo português é a complexidade e a fragmentação, existindo uma quantidade considerável de organizações sindicais estratificadas e segmentadas que foram multiplicando-se nas últimas décadas, nos sectores público e privado. O tipo de associações sindicais são as confederações (CGTP; UGT; USI), as federações e as centenas de sindicatos singulares. Na função pública, o sindicalismo de uma forma geral caracteriza-se pelo elevado nível de sindicalização, deste modo, os sindicatos assumem um papel preponderante na realização e na contestação das reformas levadas a cabo pelos governos, nomeadamente na negociação coletiva e no diálogo social (Stoleroff, 2007). Pese embora, existirem muitas estruturas com uma reduzida sindicalização. De igual modo, no ensino superior verifica-se uma pluralidade de estruturas sindicais, com ligação à UGT (União Geral dos Trabalhadores), à CGTP (Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses)¹⁴, à CGSI (Confederação Geral dos Sindicatos Independentes) e a estruturas independentes. Nessas estruturas há uma diferenciação por categoriais profissionais, docente / não docente (administrativos e auxiliares); por grau de qualificação, básico e secundário/ universitário/ politécnico e por nível de qualificação. Estando organizados numa rede nacional, por regiões, nas ilhas e por áreas metropolitanas. A incompatibilidade histórica e ideológica das duas

¹⁴ A CGTP-IN foi fundada ainda no regime ditatorial, em 1 de Outubro 1970, só mais tarde surge a UGT fundada em Outubro de 1978, no seguimento da alteração da lei sindical que veio reconhecer o princípio da pluralidade sindical (em 1977). A declaração de princípios e os Estatutos da União Geral de Trabalhadores da UGT são aprovados num contexto de governo Socialista.

O Conselho Permanente de Concertação Social forma-se em 1984.

centrais sindicais deriva da influência do partido comunista na CGTP-IN e do partido socialista na UGT. O estudo desenvolvido no final da década de 80, pelo docente e investigador Alan Stoleroff, revelou que “o sindicalismo português é um sindicalismo politizado, orientado para a intervenção do Estado, e até dependente dele” (Stoleroff, 1988, 148), embora as partes não o reconheçam como tal.

A missão dos sindicatos é a defesa dos interesses das classes profissionais que representam. No caso das carreiras da docência do ensino superior as organizações mais representativas da classe são a FENPROF e o SNESUP, existindo outras estruturas da UGT e estruturas independentes. No que concerne à representatividade não existem disposições legais que definam critérios quanto à representatividade que um sindicato deve atender para efeitos de consulta.

Neste trabalho, o nosso quadro de referência da ação serão as próprias definições dos sindicalistas envolvidos, que serão tomadas como base inicial para a explicação do seu comportamento social e das suas relações sociais (Goldthorpe *apud* Hyman, 1977:72)¹⁵. Somente, através da exploração da subjetividade da dimensão-humana e da inter-relação das definições e reações dos homens é possível compreender as regularidades e os padrões que existem nas relações laborais ou em qualquer área da vida social (1977:67). Todavia, dever-se-á também ter em conta os fatores estruturais, tais como o nível de tecnologia, o sistema de relações económicas e as instituições de controlo político e profissional.

No capítulo seguinte, apresentar-se-á a descrição da estratégia metodológica levada a cabo, com o intuito de estudar os aspetos mais significativos da originalidade deste conflito laboral/ profissional no ensino superior.

¹⁵Hyman, refere-se especificamente aos sistemas de relações industriais (Goldthorpe *apud* Hyman, 1977:72).

CAPÍTULO II - ESTRATÉGIA METODOLÓGICA

A metodologia enquanto estratégia de pesquisa “consistirá na análise sistemática e crítica dos pressupostos, princípios e procedimentos lógicos que moldam a investigação (...)” (Lima, 1981:10). A escolha dos procedimentos metodológicos deverá ser coerente e adequada com os objetivos da investigação a desenvolver. Conforme refere Lima (1981), a natureza da informação pretendida condiciona as escolhas metodológicas dos investigadores. Neste sentido, considerando o objeto desta pesquisa, o procedimento lógico de investigação empírica ou método privilegiado (Lima, 1981), (Silva e Pinto, 1980), foi a análise intensiva, com recurso a instrumentos metodológicos qualitativos.

No que concerne às técnicas empíricas de recolha de informação, recorreu-se à combinação de duas técnicas, a análise de conteúdo e a entrevista.

A análise de conteúdo é uma técnica de pesquisa e define-se como a descrição objetiva e sistemática que permite fazer inferências, válidas e replicáveis, dos dados para o seu contexto (Silva e Pinto: 1986,103). Numa primeira fase, foi efetuada a análise de conteúdo do acervo de notícias publicadas na imprensa. O estudo do observatório de imprensa, organizado durante a pesquisa tinha como objetivo analisar a importância atribuída pelos *média* aos acontecimentos e conhecer a forma como apresentaram as reações e representações sociais dos intervenientes. Ainda no âmbito das técnicas documentais, foi analisada a informação publicada pelos sindicatos nas suas páginas eletrónicas (notícias, notas e comunicados), em fóruns e em blogues, propostas e contrapropostas de revisão dos estatutos, cartas enviadas pelos sindicatos ao Ministério e publicações oficiais no âmbito do ensino superior. Estas fontes revelaram-se de valor incomensurável para a tarefa de reconstituição do conflito, designadamente na identificação dos aspetos mais relevantes de significado.

Numa segunda fase, foi aplicado um método de investigação intensivo, a Entrevista semi-diretiva, existindo previamente um quadro de referência que orientou o decurso das entrevistas realizadas (Anexo D – Guião de Entrevista). Os investigadores Bingham e Moore consideraram que “a entrevista é uma conversa com um objetivo” (Bingham e Moore, *apud* Ghiglione e Matalon, 1992:70). Durante a comunicação entre dois interlocutores estabelecida num contexto determinado, o entrevistado expressa as suas perceções e/ou representações sociais relativamente a um acontecimento ou situação, pelo que se poderá concluir que “uma entrevista corresponde sempre a uma versão de uma história (Lalanda, 1998:874)”. As

entrevistas foram ministradas a dirigentes e ex-dirigentes sindicais pertencentes ao SNESUP e à FENPROF, enquanto atores privilegiados¹⁶ deste processo.

Estas técnicas de investigação revelaram-se uma estratégia adequada para a investigação porque os dados recolhidos permitiram construir uma cronologia pormenorizada dos acontecimentos de maior relevância, perceber as estratégias e analisar o sentido que os atores atribuíram às suas práticas e aos acontecimentos com os quais se viram confrontados. Além disso, permitiram também analisar os problemas específicos e reconstruir o processo de ação, das experiências e dos acontecimentos. Relativamente às técnicas aplicadas, importa referir que por um lado incorremos no risco ou na dificuldade de efetuar generalizações de informação mas, por outro lado, oferece ao investigador a possibilidade de obter uma maior profundidade de observação e verificação de aspetos relevantes, estes fatores contribuíram indubitavelmente para a sua escolha.

Esta pesquisa de índole eminentemente qualitativa, baseia-se em testemunhos, posições e imagens dos dirigentes /representantes sindicais envolvidos no conflito. As perceções recolhidas nas fontes documentais e nas entrevistas não são dos docentes mas sim dos sindicalistas. Por conseguinte, os resultados da pesquisa estão alicerçados nas perceções sindicais, este estudo é uma análise do ponto de vista sindical. Do outro lado, encontrava-se o MCTES, embora tenham sido analisados os registos documentais onde constavam declarações do Ministro, estas são incipientes para analisar os acontecimentos da perspetiva do Governo, mais precisamente qual a sua visão dos acontecimentos ou a fundamentação para as suas opções.

¹⁶ De ressaltar que um dos entrevistados não teve intervenção no processo de revisão dos estatutos, em análise.

2.ª Parte – O ENSINO SUPERIOR POLITÉCNICO EM PORTUGAL

CAPÍTULO I – ENQUADRAMENTO GERAL

1 – GÉNESE E CARACTERIZAÇÃO DO SUBSISTEMA

Na Lei de Bases do Sistema Educativo publicada em 1973, estava prevista a criação do ensino superior politécnico que veio a concretizar-se apenas em 1977, com a instauração do ensino superior de curta duração. Este tipo de ensino superior, conforme tinha sido conjeturado visava a formação de técnicos de nível médio que tinha deixado de existir com a extinção desse nível, logo após ao 25 de Abril de 1974. Em 1979, através do Decreto-Lei n.º 513-T/1979, de 26 de Dezembro, o ensino superior de curta duração passou a chamar-se “*ensino superior politécnico*”. Durante a década de 80, este subsistema consolidou-se e concomitantemente assistiu-se à sua proliferação, assumindo a configuração a nível nacional que conhecemos nos dias de hoje.

O objetivo primordial do ensino superior, em Portugal, é a qualificação de alto nível dos seus cidadãos, a produção e difusão do conhecimento, bem como a formação cultural artística, tecnológica e científica dos seus estudantes, num quadro de referência internacional. Este sector de ensino organiza-se num sistema binário e integra instituições pertencentes ao Estado e pertencentes a entidades particulares e cooperativas. As instituições universitárias, incluem as universidades, os institutos universitários e outras instituições universitárias. Por sua vez, as instituições politécnicas abrangem os institutos politécnicos e outras instituições de ensino politécnico. A diferenciação entre ambos os subsistemas reside fundamentalmente, no facto do politécnico ser mais vocacionado para a prática e não para a teoria e orientar-se para aplicação e para o desenvolvimento do saber e pela compreensão e solução de problemas concretos. Além disso, apenas é conferido o grau de Licenciado e de Mestre, o grau de Doutor é exclusivo do subsistema universitário.

A Lei n.º 62/2007, de 10 de Setembro, onde se encontra estabelecido o regime jurídico das instituições de ensino superior procedeu à distinção entre os dois subsistemas. Nos termos deste diploma, o ensino universitário está orientado para a oferta de formações científicas sólidas, reunindo esforços e competências de unidades de ensino e investigação, já o ensino superior politécnico concentra-se especialmente em formações vocacionais e em formações técnicas avançadas, orientadas profissionalmente. Refira-se que as instituições de ensino superior politécnico visam a criação, transmissão e difusão da cultura e do saber de natureza

profissional, através da articulação do estudo, do ensino, da investigação orientada e do desenvolvimento experimental.

Nos dias de hoje, o ensino superior Politécnico público está presente em quinze cidades do Continente e dele fazem parte um vasto número de unidades orgânicas que englobam diferentes áreas de formação, desde a educação, a engenharia, as artes e humanidades, as ciências sociais, as ciências, as ciências agrárias, as ciências económicas, a saúde, entre outras.

2 - A CARREIRA DOCENTE E SUA REGULAÇÃO

O Estatuto da Carreira Docente do Ensino Superior Politécnico¹⁷ (público) foi inicialmente publicado pelo Decreto-Lei n.º 185/81 de 01 de Julho e alterado pelos Decretos-Lei n.º 69/88, de 03 de Março, 408/89, de 18 de Novembro, 245/91 de 6 de Junho, 212/97 de 16 de Agosto. As alterações compaginadas nos anos seguintes à publicação do diploma inicial, não confluíram em mudanças profundas no regime estabelecido. Neste Estatuto existiam três categorias base no âmbito desta carreira, entre elas, a categoria de assistente; de professor-adjunto; e professor coordenador. Em consonância com a regulamentação consagrada, o recrutamento de assistentes operava-se mediante concurso documental “*de entre habilitados com curso superior adequado, com informação final mínima de Bom*” ou informação inferior, caso fossem, detentores de um currículo científico, técnico ou profissional relevante. O acesso à categoria de professor adjunto e professor-coordenador, implicava que os docentes tivessem pelo menos “*três anos de bom e efetivo serviço na categoria*” ou ainda, no primeiro caso que tivessem um diploma de estudos graduados ou estivessem habilitados com o grau de Mestre ou equivalente e fossem selecionados por concurso documental, e no segundo caso que viessem a ser selecionados em concurso de provas públicas.

¹⁷ De acordo com a Lei de Bases (Lei n.º 46/86, de 14 de Outubro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 115/97, de 19 de Setembro e pela Lei n.º 49/2005, de 30 de Agosto) o subsistema politécnico está orientado para uma constante perspetiva de investigação aplicada e desenvolvimento, dirigido à compreensão e solução de problemas concretos e tem como desígnio proporcionar uma sólida formação cultural e técnica de nível superior, desenvolvendo a capacidade de inovação e de análise crítica e ministrar conhecimentos científicos de índole teórica e prática e as suas aplicações com vista ao exercício de atividades profissionais

No quadro 1, apresenta-se a distribuição de docentes pelas várias instituições que fazem parte do subsistema politécnico, nos anos de 2008 e 2009. Da análise do quadro sobressaem as instituições que agregam maior número de docentes, entre elas, os Institutos Politécnicos do Porto, Lisboa, Leiria e Coimbra. Em termos globais no ano de 2008, o MCTES empregava cerca de 8.181 docentes do ensino politécnico e em 2009, aproximadamente 8.344, de acordo com os dados publicados pela Direção-Geral do Ensino Superior.

QUADRO 1 – N.º DE DOCENTES/ POR INSTITUTO POLITÉCNICO

INSTITUIÇÕES	N.º DE FUNCIONÁRIOS DOCENTES	
	Em 31.12.2008	Em 31.12.2009
Instituto Politécnico de Beja	244	241
Instituto Politécnico de Bragança	398	474
Instituto Politécnico de Castelo Branco	441	374
Instituto Politécnico Coimbra	687	713
Instituto Politécnico da Guarda	231	208
Instituto Politécnico de Leiria	874	885
Instituto Politécnico de Lisboa	1289	1247
Instituto Politécnico de Portalegre	227	227
Instituto Politécnico de Santarém	286	318
Instituto Politécnico de Setúbal	492	485
Instituto Politécnico de Tomar	250	248
Instituto Politécnico de Viana do Castelo	310	343
Instituto Politécnico de Viseu	426	588
Instituto Politécnico do Cávado e do Ave	108	138
Instituto Politécnico e do Porto	1307	1263
Escola de Enfermagem de Coimbra	151	153
Escola de Enfermagem de Lisboa	167	154
Escola de Enfermagem do Porto	110	100
Escola Superior de Turismo do Estoril	124	124
Escola Náutica D. Henrique	59	61
TOTAL	8181	8344

Fonte: INDEZ 2008 e 2009, Direção-Geral do Ensino Superior (MCTES).

A expansão do subsistema levou os órgãos das instituições a terem de reforçar os seus quadros de pessoal docente. No quadro 1.1 (Anexo B), verifica-se a evolução desde 2001 a 2009, sendo notório que até 2005 registou-se uma evolução crescente e nos anos seguintes algumas oscilações pouco significativas.

De acordo a situação profissional contemplada no regime, os docentes podiam ser recrutados com recurso a diferentes modalidades: para a carreira, como convidados, como equiparados ou ainda através de outras situações excepcionais. Quanto à duração e regime de trabalho os professores lecionavam a tempo inteiro ou a tempo parcial e em regime de exclusividade ou não exclusividade. Esta regulamentação acolhia uma pluralidade de categorias, consoante a situação face à profissão, que passamos a enunciar: Assistente; Assistente de 1.º Triénio; Assistente de 2.º Triénio; Assistente Convidado; Professor Adjunto; Professor Adjunto Convidado; Professor Coordenador; Professor Coordenador Convidado; Professor Coordenador com agregação; Professor Coordenador sem agregação.

Da verificação dos quadros n.º 1.3 e n.º 1.4 (Anexo B), é visível a superioridade do número de docentes equiparados comparativamente com o número de docentes de carreira. No quadro n.º 2 (que se apresenta no seguimento), constata-se que a grande massa de docentes especialmente contratados pertence à categoria de equiparado a assistente (3123) e equiparado a professor adjunto (1882). O pessoal especialmente contratado, em 2008, perfazia um total de 7.589 docentes (incluindo os encarregados de trabalhos e docentes ao abrigo de outros tipos de colaboração) comparativamente, tínhamos 3.169 docentes afetos à carreira, dos quais 346 docentes integravam a categoria de Assistente. De acordo com esta fonte, aproximadamente 70% dos docentes encontravam-se fora da carreira, o mesmo equivale dizer, fora dos quadros.

QUADRO 2 – PERFIL DO CORPO DOCENTE POR CATEGORIAS

CATEGORIAS	2004	2005	2006	2007	2008
Carreira:					
Prof. Coordenador	588	668	654	695	713
Prof. Adjunto	1962	2001	2051	2074	2110
Assistente	951	748	506	386	346
Total	3501	3417	3211	3155	3169
Especialmente contratado:					
Equip. a Prof. Coordenador	63	64	61	56	713
Equip. a Prof. Adjunto	1694	1785	1774	1798	1882
Equip. a Assistente	3141	3162	3188	3299	3123

Encarregado de Trabalhos	291	310	325	333	335
Outros Tipos de Colaboração	1554	2216	1856	1440	1536
Total	6743	7537	7204	6926	7589

Fonte: OCES:GPEARI (dados facultados pelo FENPROF).

Os professores do ensino superior da rede pública, enquanto trabalhadores do estado, pertencem à categoria de “funcionários públicos”, cujas suas relações de emprego estão sujeitas ou enquadradas em normativos gerais da Administração pública e concomitantemente, são regulamentadas em particular por Estatutos próprios de carreira. De acordo com a Lei, o Estado quando pretende alterar a regulamentação é obrigado a proceder à consulta junto das organizações sindicais no sentido de obter as suas posições. Não obstante, as relações de trabalho na função pública inscrevem-se numa dupla tradição estatutária e unilateral, revelando-se nos últimos anos um forte domínio por parte do Estado.

Antes da publicação da nova legislação laboral da administração pública, a promoção dos professores do ensino superior efetuava-se tal como nas outras carreiras, através do cumprimento de mecanismos temporais. Contudo, a nova regulação das relações de emprego veio eliminar esta forma de promoção. Nas carreiras gerais a promoção passou a regular-se através do sistema de avaliação (SIADAP), no caso das carreiras especiais faltava um modelo de avaliação adequado que estava dependente do processo de revisão dos Estatutos. Deste modo, as progressões nas carreiras docentes deste nível de ensino (superior) encontravam-se congeladas.

Relativamente à entrada no sistema, a proposta do Ministro consistia no seguinte, nenhum docente com a qualificação exigida teria acesso às carreiras sem ser por via de concurso, tendo sido irredutível/inflexível em relação a esta questão até ao final do processo. Os sindicalistas não concordavam com esta posição e frisavam que no processo de admissão de docentes equiparados, havia casos que em boa medida reproduziam a própria figura do concurso, embora não fosse um concurso em termos formais. Ao longo do tempo e antes do novo enquadramento laboral o facto de não haver revisão dos quadros com frequência e das instituições não abrirem concursos para as vagas existentes, levava a que a passagem de Assistente a Professor-Adjunto ocorresse como docente equiparado ou especialmente contratado. Nesta transição, algumas instituições estabeleciam um conjunto de regras e de

critérios classificativos de operacionalização, não sendo nesses casos propriamente uma transição “automática”. Conforme referiu um dos entrevistados (HM) existia uma carreira linha ao lado da carreira normal que se encontrava obstruída porque não havia vagas suficientes, não eram abertos concursos para as pessoas que detinham as qualificações para converter a sua situação numa relação laboral estável.

O Ministro defendia então que a forma de entrada no sistema ou de acesso à carreira deveria ser por concurso, mas os docentes e os sindicatos discordavam e reclamavam que fosse atendido o mérito e a antiguidade dos professores, no caso dos equiparados.

3 - O CONTEXTO DA REVISÃO E O PAPEL DOS SINDICATOS

No que concerne às reformas implementadas nos organismos públicos, importa proceder ao seu enquadramento segundo diferentes níveis de análise. Ao nível macro situa-se a reforma global da administração pública, com incidência num sistema social de grande escala, acompanhado de grandes mudanças ao nível social (Giddens, 2004:83). Ao nível meso, situa-se a reforma da carreira docente do ensino superior politécnico, neste caso as modificações produzidas são de âmbito mais restrito em relação ao primeiro nível.

No nosso país, nas últimas décadas, sucessivos governos alternados entre o partido socialista e o partido social democrata, promoveram mudanças nas relações de trabalho da administração pública. As políticas propostas direcionaram-se no sentido de fazer face ao défice das contas públicas e seguiram um rumo de aproximação ou de convergência com o modelo do sector privado. Na prática essas alterações ao nível da regulamentação do emprego traduziram-se numa verdadeira “revolução” nas relações de trabalho. Os altos padrões de desenvolvimento de burocracia característicos dos organismos do estado, a necessidade de reestruturação e a sustentabilidade do aparelho do estado levaram os atores políticos a enveredar por soluções antiburocráticas e de contenção da despesa, no âmbito das alterações organizacionais e de gestão de pessoal. Sob a influência, do novo Paradigma da Gestão Pública, as políticas de reforma propostas pelos decisores políticos produziram metamorfoses de impacto considerável, nas relações laborais dos organismos do estado. Deste modo, atentos à conjuntura económico-financeira e seguindo uma lógica de aproximação ao sector privado os governos têm desencadeado processos de reestruturação nos serviços públicos.

As medidas tomadas no âmbito da reforma geral da administração pública tiveram aplicabilidade ou estenderam-se às relações de emprego dos professores do ensino superior, em algumas dimensões, existindo particularidades que foram reguladas mais à frente através do processo de alteração dos Estatutos.

A reforma no ensino superior foi concebida no contexto da reforma geral da administração pública, operada segundo o paradigma neo-liberal. Iniciada em 2006, visava a modernização do sistema, ao conjugar objetivos de racionalização de estruturas, ganhos de eficiência e de recursos, redução de custos de financiamento e a obtenção de soluções mais adequadas. Estas alterações do sistema estavam inseridas no movimento europeu de modernização para o desenvolvimento das sociedades e economias do conhecimento.

Do ponto de vista sindical as reformas eram vistas como “uma extensão de esforços com o intuito de desregulamentar e flexibilizar as relações de trabalho” (Stoleroff, 2007). Em virtude de potenciarem a insegurança e a pressão junto dos trabalhadores foram consideradas por estes, como sendo problemáticas, dependendo o seu sucesso também, da sua colaboração e aceitação (Stoleroff, 2007). Durante estes processos os sindicatos procuraram defender os interesses da classe profissional, através de ações de reação às novas medidas do governo. Na realidade, os Estatutos que regulavam as classes profissionais do sector público eram bastante protecionistas das relações de emprego e limitavam a introdução de flexibilidade (Bridgford e Stirling *apud* Stoleroff, 2007). Por outro lado, os professores eram do entendimento que estavam em causas os seus “direitos adquiridos” e resistiram.

“A forma como os governos realizam as reformas, ou como as introduzem publicamente tem impacto no seu sucesso ou fracasso” (Stoleroff, 2007). O sucesso da implementação das reformas depende do assentimento dos trabalhadores e seus representantes.

De salientar que o XVII Governo Constitucional avançou consideravelmente com as reformas através de programas e normativos inspirados numa abordagem gestionária e tecnocrática, aplicando o saber técnico à burocracia no sentido de obter um maior controle. De forma particularizada, os instrumentos colocados em “marcha” que edificaram o pilar da reforma¹⁸, da carreira docente do subsistema politécnico foram os seguintes: o Programa de

¹⁸ Sobre os pilares da reforma da Administração Pública Portuguesa consultar (Pereira, 2009:21).

Reestruturação da Administração Central do Estado (PRACE) implementado em 2006; a Lei n.º 62/2007, de 10 de Setembro, o Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior (RJIES); a Lei de Vínculos, Carreiras e Remunerações (LVCR) –Lei n.º12-A/2008, de 27 de Fevereiro; Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP) - Lei n.º 59/2008 de 11 de Setembro; Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico - Lei n.º 7/2010, 1.ª alteração por apreciação Parlamentar, ao Decreto-Lei n.º 207/2009, de 31 de Agosto. Estes mecanismos trouxeram indubitáveis repercussões ou, dito de outro modo, novas orientações ao nível das relações laborais desta classe profissional.

Com efeito, as mudanças nas relações de emprego dos professores do ensino superior situavam-se na junção de duas reformas estruturais, a reforma global da administração pública prosseguida pelo Ministério das Finanças e a reforma complementar desencadeada pelo Ministério da Ciência Tecnologia e Ensino Superior, numa fase em que já se encontravam consagradas disposições obrigatórias balizadas pelo RJIES, aprovadas em 2007, antes da negociação dos Estatutos. O RJIES (Lei n.º 62/2007, de 10 de Setembro) veio regular a constituição, as atribuições, os órgãos, o funcionamento, as competências dos órgãos e a tutela e a fiscalização pública do Estado das instituições de ensino superior, no quadro da sua autonomia. No artigo 49.º, encontram-se definidos os requisitos que deverá respeitar o corpo docente do subsistema politécnico e, no artigo 50.º, está estabelecido que as instituições devem dispor de um quadro permanente de professores e investigadores beneficiários de um estatuto reforçado de estabilidade no emprego “tenure”, com a dimensão e nos termos dos estatutos de carreira, com vista a garantir a sua autonomia científica e pedagógica. Este regime jurídico trouxe mudanças e veio aclarar e reforçar a margem de autonomia das instituições de ensino superior, constituindo um novo modelo de governança e de gestão, criado numa fase inicial da reforma, concluída mais tarde com a revisão dos estatutos da carreira docente universitária e politécnica. Trouxe também, uma nova organização associada à contenção das despesas, do equilíbrio orçamental, da competitividade procurando-se encontrar um ponto de equilíbrio com os padrões de eficiência e de qualidade do ensino.

No âmbito do RJIES, foi desencadeado o processo de auto-regulação que resultou na alteração dos Estatutos.

Inicialmente esteve nos planos do governo (2005-2009) estabelecer um único estatuto que acolhesse perfis docentes diversificados. Esta ideia de convergência com a carreira docente do ensino superior universitário, chegou mesmo a ser discutida com os sindicatos que representam a classe profissional. No respetivo programa de governo pode ler-se “no que

respeita às carreiras docentes, o objetivo é estabelecer um único estatuto que acolha perfis docentes diversificados (...)” (Programa do XVII Governo Constitucional). Porém, este intento foi abandonado e reafirmou-se a lógica do sistema binário, continuando a prevalecer duas carreiras distintas no sistema de ensino superior, embora muito semelhantes, muito mais esbatidas as diferenças após a revisão do ECDESP.

O bloqueio na progressão nos escalões e a não abertura de lugares de quadro ampliava os sinais de instabilidade profissional e de precariedade de vínculos na carreira do ensino superior politécnico. Reclamava-se então, o direito à carreira e a estabilidade de vínculos.

O MCTES, insere-se no âmbito da administração central do Estado e de acordo com dados da DGAEP/SIOE, em 30 de Junho de 2009, empregava cerca de 38.599 funcionários. Os docentes dos diferentes níveis de ensino público representam quase 1/3 do emprego na Administração Central direta e indireta. Em 31 de Dezembro de 2009, a mesma fonte aponta um total de 13.760 docentes do Universitário e 8.256 docentes do Politécnico. Cerca de 70% do corpo docente do politécnico encontrava-se numa situação de vínculo precário, um elevado número de professores equiparados. A proposta do governo de maioria absoluta (PS) deixava de fora do sistema esta elevada percentagem de docentes que estavam já a exercer funções. A orientação “meritocrática” do governo consistia em obrigar os docentes a possuir o grau de doutoramento e a submeterem-se a concurso, como forma de acesso à carreira.

Durante a consulta prévia, o governo fez a apresentação das linhas da revisão, reuniu com os sindicatos e reuniu os contributos provenientes das estruturas sindicais e de outras instituições, inclusivamente do CCISP. Por sua vez, os sindicatos movimentaram-se junto dos grupos parlamentares em torno a transição de vínculos. Nesta fase prévia, o SNESUP já mostrava dissonância quanto às disposições transitórias. O conteúdo de alteração durante a fase negocial foi matizado por regateios e concessões, houve a aceitação de pretensões e controvérsia em determinados pontos da proposta legislativa, mobilizando os atores em presença. O contexto da revisão ficou marcado pelo papel dos atores envolvidos e em especial pela lógica de diferenciação sindical, conforme se verá mais adiante.

As estruturas associativas que representam os interesses dos docentes do subsistema politécnico são o CCISP e os sindicatos, não existindo uma “Ordem Profissional”.

Num cenário marcado por esforços do governo em transformar as relações de emprego no sector público, como ou sem o apoio das estruturas sindicais, levou os sindicatos a

adotarem estratégias com vista à defesa de interesses profissionais dos seus associados. Dessa forma, assumiram um papel preponderante na contestação de propostas apresentadas, no plano da negociação coletiva e no diálogo social (na conceção e desenho das medidas). Os sindicatos¹⁹ têm a capacidade de “mobilizar consideráveis energias e exercer pressões significativas mostrando grande capacidade de mobilização dos trabalhadores, mesmo quando são pouco numerosos e têm uma base flutuante” (Visser *apud* Lima, 2011:80). Neste processo assumiram um papel proeminente, conforme nos propomos evidenciar.

Em Portugal, existe uma polarização, uma demarcação político-ideológica entre as duas centrais sindicais (CGTP-IN e UGT) que divergem essencialmente nas suas opções ideológicas e políticas e também na sua composição social. A CGTP-IN sob a influência do partido comunista e a UGT sob influência do partido socialista, conforme referimos anteriormente.

A FENPROF e o SNESUP tiveram maior intervenção no processo de revisão dos estatutos de carreira devido à sua grande representatividade, muito embora existam outras estruturas (da UGT e independentes) de fraca representatividade que também intervieram. Refira-se que SNESUP e a FENPROF, assumiram um papel distintivo neste processo de revisão. Por esta razão torna-se plausível apresentar uma breve caracterização de ambas as organizações sindicais.

A Federação Nacional dos Professores (FENPROF) é uma associação de Sindicatos dos Professores de âmbito nacional. Representa a maior federação sindical do país e pertence à CGTP-IN. Os sindicatos dos professores constituintes da Federação estão distribuídos pelas seguintes regiões: da Região dos Açores (SPRA), no Estrangeiro (SPE); da Grande Lisboa (SPGL), da Madeira (SPM), do Norte (SPN), da Região Centro (SPRC) e da Zona Sul (SPZS). Cada um dos sindicatos regionais abrange todos os sectores de ensino, desde educadores, a professores do ensino superior e investigadores científicos. Os objetivos que preconizam são a defesa dos direitos, interesses e aspirações dos professores, conforme se pode ler no artigo 5.º dos Estatutos da FENPROF.

O SNESUP é uma associação de natureza sindical, com cerca de 20 anos que abrange exclusivamente docentes e investigadores a prestar serviço em instituições de ensino superior público e não público (Universitário e Politécnico), com uma abrangência a nível nacional. É

¹⁹ O conceito sindicalização “representa uma definição de interesses e indica uma capacidade de mobilização (Korpi e Visser *apud* Lima, 2004:55).

um sindicato independente, uma vez que não tem filiação em confederação ou nouro tipo de organização sindical. Nos termos do art.º 2.º dos seus Estatutos, tem como objetivos defender e dignificar o exercício da docência e da investigação científica e defender, em particular, os interesses socioprofissionais dos docentes e investigadores do ensino superior independentemente do seu vínculo, da sua carreira e do seu regime de prestação de serviço. Geralmente é descrito como um sindicato de causas e que privilegia a partilha de ideias. O que o demarca em relação aos outros sindicatos de professores é a sua constituição com base na origem do grau de qualificação. De seguida transcreve-se um excerto de uma descrição efetuada por um dos entrevistados:

“(...) não é um sindicato que tenha uma visão muito corporativista da defesa, da classe...sempre alicerçada muito na defesa do mérito (...) tem uma característica singular é o sindicato que está exclusivamente no ensino superior (...) está unicamente vocacionado para o ensino superior...uma visão mais de classe profissional (...)” GS (SNESUP)

No que concerne à sua influência, capacidade de mobilização e grau de representatividade dos docentes do ensino superior Politécnico, importa referir que em termos de densidade sindical não são conhecidos dados fiáveis relativamente ao número de sócios de cada estrutura sindical.

Não obstante, relativamente ao SNESUP, avançamos uma pista com base no relato de um dos entrevistados:

“(...) tinha cerca de 4.000 sócios, num universo que estamos a falar de cerca de 20.000 docentes (...) Não tenho dúvidas nenhuma em dizer que é o sindicato que no ensino superior tem a maior representatividade (...) mas talvez, andássemos metade, metade, se não for metade, metade, já dá de certeza uma maior tendência para o Politécnico (...) mas no entanto, a sua fundação foi quase exclusivamente Universitária, com exceção por acaso do ISEL(...)”GX (SNESUP)

Num universo de 25.092 docentes do ensino superior público (universitário e politécnico) corresponderia a cerca de 16% do total de docentes.²⁰ Na perspetiva do sindicalista o SNESUP é conhecido como o sindicato com maior representatividade no ensino superior público. Conforme referimos, ele é exclusivo neste sector de ensino e no que respeita à sua génese resultou da cisão da FENPROF no final da segunda metade da década de 80.

²⁰ Apesar de terem sido desenvolvidos esforços no sentido de recolher informação relativa ao número de filiados das estruturas sindicais tal não foi possível.

A FENPROF abrange todas as carreiras do ensino e tem um maior número de associados no sector de ensino não superior.

Conforme refere o sindicalista da FENPROF:

“(...) pronto eu diria que a nossa influência é superior no universitário do que no politécnico, isso tem a ver com as raízes da origem da federação...a seguir ao 25 de Abril...houve uma divisão em 89, não é, docentes que saíram aqui do nosso sindicato de Lisboa para formar o SNESUP...somos uma minoria no âmbito de todos os professores do país...qualquer coisa como 25.000 docentes, enquanto os outros sectores de ensino passa claramente os 100.000 são números muito dispares...continua sempre haver um bocado a percepção que a FENPROF privilegia digamos os problemas...dos outros sectores e não do ensino superior(...)” JCS (FENPROF).

Uma pista de análise importante, em relação à atividade grevista no sector público é avançada por Freire, do seu ponto de vista, nos últimos anos, as greves têm surgido sobretudo entre os trabalhadores da administração pública com condições de trabalho mais protegidas/estáveis, sendo em muitos casos sindicalizados (2001:213). No caso da carreira docente politécnica verificava-se uma grande proteção ao nível da regulação da carreira, todavia mais de metade dos professores em exercício de funções permaneciam numa situação de grande instabilidade.

3.ª Parte – A REVISÃO DO ESTATUTO DA CARREIRA DOCENTE DO ENSINO SUPERIOR POLITÉCNICO

CAPÍTULO I - O PROCESSO DE ALTERAÇÃO DOS ESTATUTOS: PRODUÇÃO E MATERIALIZAÇÃO DO CONFLITO PROFISSIONAL

1 - INTRODUÇÃO

“Os conflitos sociais são expressão de mudança social, mas esta nem sempre se opera através dos conflitos, mas existem diversas razões para uma mudança social de relevo se revele e materialize por via do conflito” (Adam e Reynaud, 1984:123).

Desde 2001, começaram a intensificar-se os sinais de recessão financeira em Portugal. A partir dessa altura as atenções dos decisores políticos focalizaram-se na criação de estratégias para fazer face a essa problemática. O Estado procurou então, radicar novos modelos gestionários, por um lado, que fossem ao encontro da sustentabilidade financeira, da liberalização e da flexibilização das relações de trabalho e por outro lado, alcançassem uma maior racionalização e eficiência de estruturas e recursos. Os novos modelos de gestão inspirados no New Public Management, revelaram-se incisivos no desenho das novas políticas e tiveram também de certo modo, influência na reforma do ensino superior.

A alteração dos Estatutos da Carreira Docente do Ensino Superior Politécnico teve início no final do segundo semestre de 2008 e princípio do primeiro semestre de 2009. Antes da abertura do processo tinha sido publicada a Lei n.º 62/2007, de 10 de Setembro (RJIES) e a Lei n.º 12-A de 2008, de 27 de Fevereiro (LVCR). Este último diploma veio atualizar a legislação laboral para a generalidade dos trabalhadores e determinou que se efetua-se a transição dos funcionários detentores de nomeação ou de contrato administrativo de provimento para contrato individual de trabalho em funções públicas. As modificações legislativas do regime de carreiras, vínculos e remunerações eram aplicáveis para todos, exceto para os funcionários a exercer funções soberanas do Estado. De salientar que as transformações não se delimitaram apenas ao domínio regulamentar mas também estatutário. Os Estatutos das carreiras especiais, protegem de certo modo as relações de emprego dessas carreiras sujeitas a condições específicas.

A revisão do ECDESP e do ECDU efetuado pelo governo socialista, liderado pelo Eng.º José Sócrates, veio completar uma profunda reforma implementada no ensino superior, que fazia parte integrante da reforma global dos organismos do Estado. Esse executivo governamental possuía maioria absoluta e estava em vésperas de eleições quando o Estatuto foi promulgado, tendo voltado a vencer as eleições, mas desta vez, sem suporte de uma maioria absoluta na Assembleia.

Importa reter que a alteração destes estatutos foi despoletada na sequência da publicação de nova regulamentação de emprego público que impunha a sua revisão e num momento em que os governantes encetavam estratégias de combate à crise do défice orçamental das contas públicas e num contexto de proximidade de eleições legislativas.

Os docentes do ensino superior politécnico e os seus sindicatos reclamavam já há algum tempo (como se percebe do cronograma dos acontecimentos (Anexo A)), a garantia de estabilidade funcional e condições de evolução de carreira a todos aqueles que já tivessem dado provas de sua competência e capacidade para o exercício de funções. Ressaltavam, neste subsistema, claros sinais de instabilidade existindo uma massa de professores com vínculos precários e sem direito a subsídio de desemprego.

Durante as negociações da alteração do Estatuto, o Ministro fixou que a entrada no sistema só se faria por via do concurso, entre candidatos habilitados com o grau de Doutor. No caso dos docentes equiparados, alguns deles a lecionar há mais de 10 anos, esta condição significava “colocarem o lugar a concurso” sem qualquer garantia de admissão, concluído o grau exigido. Perante esta regra, acentuava-se a assimetria entre os docentes do politécnico e do ensino universitário que detinham maior estabilidade na carreira. No ensino universitário, os docentes que obtivessem o grau de Doutor tinham retribuição imediata, ou seja, ingressavam diretamente na carreira depois do Doutoramento, o mesmo não se verificava no ensino politécnico. Porém, esta revisão regulamentar era vista por muitos como uma “janela” de oportunidade para o nivelamento entre as carreiras dos dois subsistemas. Todavia as propostas desenhadas pelo Ministério não caminhavam no sentido da convergência. Paralelamente, à questão da forma de acesso à carreira colocava-se também a questão de quem é que iria passar a contrato de trabalho em funções públicas. Por exemplo, a posição assumida pelo SNESUP era que todos os professores deviam transitar.

Na eventualidade de não se ter verificado a aprovação dos novos Estatutos, o cenário naquela altura apontava para a hipótese de serem aplicados os princípios gerais da legislação recém- publicada, o que traria incongruências, tais como, a avaliação dos docentes através do SIADAP.

No que concerne ao nível de conflitualidade neste subsistema, de referir que não é muito frequente os docentes deste setor de ensino participarem em greves. Antes de 2009, tinham participado nas greves generalizadas do ensino superior ocorridas em 2005, também coincidentes com o período de avaliação dos discentes. Ao longo dos anos as reivindicações tiveram maior incidência fundamentalmente em questões de índole salarial²¹.

OS ACONTECIMENTOS

Nos quadros 1 e 2 (Anexo A) podemos consultar uma síntese cronológica dos acontecimentos ocorridos no período temporal compreendido entre 2001 e 2010. Através deste instrumento, procurou-se efetuar-se uma reconstrução dos antecedentes e dos acontecimentos num período significativo até ao desenlace do conflito. Com base na imensa informação recolhida na imprensa escrita foi possível efetuar uma análise de movimento ao longo dos anos.

O objetivo central consistiu em mapear / reconstruir as ações levadas a cabo e identificar quais os atores intervenientes em cada momento. A reconstrução dos acontecimentos mais significativos iniciou-se em 2001, ano em que o governo em funções na altura (PSD) manifestou intenção em proceder à alteração dos Estatutos da Carreira Docente do Ensino Superior. Denote-se que foi precisamente nesse ano que se começou a ouvir falar por parte dos governantes da necessidade de combater o défice das contas públicas. O levantamento conclui-se em 2010, ano em que o processo de revisão foi dado por terminado com a publicação da primeira alteração ao Decreto-Lei n.º 207/2009 de 31 de Agosto, por apreciação parlamentar, através da Lei n.º 7/2010 de 13 de Maio.

²¹ De salientar que em termos históricos as ações de protestos realizadas nesta carreira estiveram relacionadas especialmente com o diferencial salarial existente face a outras carreiras especiais da administração pública.

OS ATORES INTERVENIENTES

O conjunto de atores intervenientes no processo de revisão dos ECDESP, encontram-se identificados na Fig. 1. Neste estudo, o Estado/ Governo assume dois papéis, o papel de empregador público e de regulador.

Fig. 1 - OS ATORES INTERVENIENTES NO PROCESSO DE REVISÃO

TRABALHADORES	EMPREGADOR	REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES	OUTROS ATORES
Docentes - do Ensino Superior Politécnico	Estado (MCTES)	Organizações Sindicais: (SNESUP); (FENPROF); UGT: (FESAP) (FNE), (SINTAP), (SINDEP) (SINAPE); (SPES); (SNPL),	CCISP Conselhos Diretivos Instituições de Ensino Alunos Partidos Políticos Assembleia da República

ANTECEDENTES – MOVIMENTAÇÃO EM TORNO DA REVISÃO ECDESP

Em Novembro de 2001 o governo (PSD/CDS-PP) apresentou um anteprojeto do novo Estatuto de Carreira ECDU/ECDESP. Esse documento foi considerado pelos sindicatos como inaceitável e inegociável. Três anos após, o 1.º Ministro Durão Barroso anunciou no debate mensal da Assembleia da República a aprovação dos Estatutos de Carreira sem prévia negociação. Mais tarde, em 08 de Junho de 2006, realizou-se uma ação frente ao MCTES organizada pela FENPROF e pelo SNESUP, o protesto esteve relacionado com a instabilidade na carreira, precariedade e ausência do direito de requerer prestações de desemprego. Em Março de 2008, numa ação conjunta que reuniu todos os sectores de educação, docentes e

investigadores associaram-se, à marcha da indignação. As reivindicações diziam respeito à salvaguarda do direito à carreira e à estabilidade profissional. No mês de Junho desse mesmo ano foi entregue ao Ministro Mariano Gago uma petição “É urgente negociar vínculos e remunerações no ensino superior”. Posteriormente, em Novembro, os sindicatos receberam comunicações do Ministério a propor a marcação de reuniões pré-negociais “*reuniões técnicas que permitam o diálogo*”.

2 - A CONSULTA PRÉVIA E O PROCESSO NEGOCIAL

O processo pré-negocial é diferente da negociação propriamente dita, uma vez que no primeiro caso o procedimento tem como objetivo auscultar os sindicatos para obter a sua opinião, enquanto que na fase de negociação, a expressão de posições e de propostas e contrapropostas poderá conduzir a um acordo.

Em cada fase de um conflito, os atores mudam, as situações transformam-se, estabelecem-se alianças e as próprias regras do jogo mudam também, o processo assume os seus desenvolvimentos (Adam e Reynauld, 1984:134). Em qualquer diferendo, inclusive na administração pública, os conflitos e a negociação assumem uma dinâmica própria, pelo que se torna plausível compreender o que esteve na sua origem, a sua evolução, as causas e o que esteve em jogo. Definir o que está em jogo num conflito é antes de mais descodificar a forma e expressão de uma coletividade (*Idem*, 1984:93) Entre os vários fatores explicativos identifica-se os fatores de contexto e os fatores políticos. Um conflito deverá ser entendido no seu contexto, o que lhe irá conferir um enquadramento, dar um significado *em senso lato*, só assim fará sentido e poderá ser compreendido na sua essência.

De forma sumária, efetuar-se-á de seguida uma síntese dos processos pré-negocial e negocial. Numa primeira fase o governo efetuou uma consulta prévia ou pré-negocial que teve início em finais de Novembro de 2008 e foi até 21 de Abril de 2009. Nas reuniões realizadas entre o Ministro e os sindicatos foram apresentadas as linhas gerais da revisão. Ainda neste período o SNESUP foi recebido pelos grupos parlamentares do PS e do PSD e por um deputado independente. Em 02 de Abril de 2009, foi aprovado em Conselho de Ministros, na generalidade para negociação com as organizações sindicais dois projetos de Decreto-Lei ECDU e ECDESP.

A primeira reunião do processo negocial propriamente dito, ocorreu em 22 de Abril de 2009. Nessa reunião onde foi acordado o calendário negocial, o Ministro recebeu os sindicatos separadamente, primeiro a Frente Comum, depois o SNESUP e por fim a FESAP. Seguidamente, em 06 de Maio realizou-se a segunda reunião negocial e vinte dias depois o Ministro voltou a reunir com as várias mesas negociais, separadamente. Na sequência das reuniões o Ministério remeteu às organizações sindicais novas propostas e novo articulado dos projetos de revisão.

No início de Junho as estruturas sindicais (SNESUP e FENPROF) após terem apresentado um pré-aviso de greve com a devida antecedência, tiveram sob a sua coordenação uma ação conjunta de protesto junto à Assembleia da República, inserida na jornada de luta nacional que teve lugar no dia 03 de Junho. Em complemento, os professores dos institutos superiores de engenharia de Lisboa, Porto e Coimbra, decidiram efetuar uma “paragem simbólica” e realizar uma concentração junto às suas instalações, para depois no período da tarde juntarem-se à concentração nacional em Lisboa. O motivo deste protesto radicava na obtenção de um vínculo estável e numa transição justa. Nesta altura, foi aprovada uma moção apresentada conjuntamente pelo SNESUP e pela FENPROF com enfoque para o regime transitório do universitário e politécnico. Dois dias depois, o Ministério comunicava aos sindicatos que em 09 de Junho iriam ter lugar as últimas reuniões.

Na sequência da apresentação de novas propostas, em 15 de Junho, o SNESUP reuniu com o Ministro e no dia seguinte (16 de Junho) realizaram-se manifestações de desagrado em várias instituições de ensino superior. No dia 20 de Junho, foram concluídas as negociações com a FENPROF. Nessa data, este sindicato decidiu elaborar uma ata de encerramento onde expressou os pontos que considerava positivos e negativos da revisão, inclusivamente efetuou uma apreciação das soluções previstas, como “globalmente positivas”. Pouco tempo depois, em 23 de Junho, o Ministério deu por encerradas as negociações da revisão dos estatutos das carreiras docentes do universitário e do politécnico. Este dia ficou marcado pela assinatura de um acordo global entre o Ministério e sete sindicatos da UGT. Posteriormente, seguiu-se a aprovação do Estatuto em Conselho de Ministros.

No decurso do processo negocial os sindicatos apresentaram as suas propostas e contrapropostas em forma de articulado, na expectativa destas virem a ser acolhidas por parte do Ministério. Algumas delas chegaram mesmo a ser aceites pela tutela e figuravam na redação final dos Estatutos. No seguimento de uma proposta inicial segue-se a apresentação de contrapropostas que define os limites da amplitude de uma negociação (Jesuino, 1992:24).

As concessões são fundamentais no processo negocial, inclusivamente poder-se-á afirmar que sem concessões a negociação não existe, sem o feedback positivo a outra parte poderá romper ou ceder a negociação.

MOTIVOS DO DESACORDO

O processo de alteração dos Estatutos da Carreira Docente do Ensino Superior Politécnico teve início no final do segundo semestre de 2008 e princípio do primeiro semestre de 2009. Sucintamente, os motivos que estiveram na origem do desacordo foram os seguintes:

- A situação dos Professores Equiparados (grande massa de docentes fora da carreira, por ex: docentes equiparados a Coordenadores há mais de 15 anos - antiguidade), colocação de lugares a concurso; Não inclusão em sistema transitório;
- O regime Transitório do Politécnico e os prazos que contemplava para a obtenção do Doutoramento (qualificação de base na carreira);
- A não garantia da estabilidade funcional, falta de estabilização dos postos de trabalho. Intensificação da precariedade;
- Avaliação e exigência de participação em concursos para mudarem de categorias. A progressão ficaria dependente de um concurso e não da antiguidade/tempo de serviço.
- Ninguém entraria no sistema sem ser pela via do concurso e além disso deveria ser detentor do grau de qualificação de doutoramento ou título de especialista; Submissão a concurso para ingresso na carreira;
- Condições de acesso à carreira – diferenciação entre regimes Universitário e Politécnico.

Parafraseando dois dos entrevistados o motivo do desacordo ficou-se a dever ao seguinte:

“(...)prendeuse exclusivamente com a incapacidade por parte do Ministro de conseguir arranjar uma solução satisfatória para cerca de 7.000 docentes que representavam 70% dos docentes do ensino superior politécnico que tinham vínculos precários (...) o Ministério teimava (...) em não considerar uma solução porque não os considerava como fazendo parte da carreira...achava que não os devia equacionar num sistema transitório (...)”GXS (SNESUP).

“(...) No Politécnico éramos precários à entrada e voltávamos a ser precários na medida em que não havia qualquer garantia de por aquisição de competências termos qualquer estabilização(...)”HM (FENPROF)

O processo negocial caracterizou-se também por um conjunto de dinâmicas sociais, associadas a estratégias e táticas dos atores.

ESTRATÉGIAS, TÉCNICAS E PROCEDIMENTOS

As estratégias são o conjunto de regras de escolha, fins ou metas, “um plano geral de operações que permita obter a vitória numa guerra entre duas classes” (Piazzzi, 1974:197). As táticas por sua vez podem ser descritas como meio para a realização de intenções estratégicas, “ a arte de utilizar o melhor possível os homens e os instrumentos (*idem*, 1974:198) ou um conjunto de prioridades conforme refere Adam e Reynaud (1984:139). A técnica sindical, abrange um conjunto de meios e métodos que procuram que a ação sindical venha a revelar-se eficaz.

A estratégia do SNESUP consistiu em não entrar em acordo com o Ministério enquanto não fossem acauteladas todas as situações que careciam de alteração no conteúdo dos Estatutos. Assim, enquanto perdurassem situações que consideravam como profundamente injustas preferiam que não houvesse publicação do novo Decreto-Lei. Ao longo do processo negocial apresentaram ao Ministro um conjunto de alterações que julgavam ser convenientes, essas contrapropostas materializavam-se em forma de articulado.

No caso da FENPROF, este sindicato defendia a publicação dos novos estatutos mesmo com a coexistência de algumas situações que não se encontravam devidamente precatadas. Preferiam que o documento fosse publicado e depois mais tarde fossem resolvidas as questões com as quais não concordavam, em vez de continuarem em presença do Estatuto anterior. Neste sentido, optaram por valorizar os aspetos positivos e por assinalar os pontos que consideravam negativos, no geral avaliaram positivamente o processo.

Os outros sindicatos da UGT e independentes (FESAP; FNE; SINTAP; SINDEP; SINAPE; SPES e SNPL), no final do período negocial deram o seu assentimento às propostas do Ministro e assinaram um acordo que ficou conhecido como o “acordo dos sindicatos zero”. Esta denominação adveio das restantes estruturas sindicais que lhes reconhecia pouca representatividade neste sector de ensino.

No sentido de obterem resultados no âmbito das suas estratégias os atores adotaram uma panóplia de táticas e procedimentos referenciados na Fig.2.

Fig. 2 – TÁTICAS E PROCEDIMENTOS

<p>SNESUP</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Debates nas instituições de ensino superior; ➤ Apresentação de contrapropostas que se materializavam em articulado; ➤ Promoção de plenários de docentes; ➤ Promoção de concentrações junto ao MCTES e junto à Assembleia da República (aliança com a FENPROF); ➤ Pré-aviso de greve às avaliações; ➤ Aprovação de Moção; ➤ Conferência de Imprensa; ➤ Encontros e audições com grupos parlamentares; ➤ Mobilização de participantes para ações de manifestação de desagrado; ➤ Greve às avaliações.
<p>FENPROF</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Aprovação de Moção; ➤ Reuniões em instituições de ensino (ex:“Reunião Nacional dos Docentes do Ensino Superior Politécnico); ➤ Mobilização de participantes para ações de manifestação de desagrado; ➤ Apresentação de contrapropostas que se materializavam em articulado; ➤ Promoção de concentrações junto ao MCTES e junto à Assembleia da República (aliança com o SNESUP); ➤ Conferência de Imprensa; ➤ Elaboração de Ata de encerramento. ➤ Encontros e audições com representantes de grupos parlamentares;
<p>DOCENTES/ INSTITUIÇÕES</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ação de protesto – “paragem simbólica”; ➤ Encontros nacionais de docentes; ➤ Envio de carta aberta; ➤ Adesão à greve; ➤ Concentrações ➤ Participação em manifestações de desagrado.
<p>OUTROS SINDICATOS</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Assinatura de Acordo Global com sete sindicatos - “acordo dos sindicatos zero”;

PARTIDOS <i>(após o período de negociações)</i>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pedido de apreciação parlamentar; ➤ Encontro Parlamentar; ➤ Aprovação pelo plenário da Assembleia da República.
---	---

Seguem-se alguns excertos das intervenções explanadas pelos sindicalistas:

“(...) Nós criámos uma equipa de trabalho sobre esta questão sobre os regulamentos (...) que se traduziam em, no próprio articulado dos estatutos, fizemos várias propostas, várias contrapropostas (...) ter propostas concretas, de auscultar as pessoas (...)” A.V.(SNESUP)

“(...) quando o Ministro faz a primeira proposta ou anuncia as primeiras ideias que tinha para os estatutos de carreira, como conhecia muito bem o Politécnico apercebi-me claramente do drama que vinha aí, e comecei a ir às instituições (...)” GS (SNESUP).

“(...) Houve várias iniciativas nós aderimos, não à greve, não aderimos à greve (...) onde havia manifestações estivemos nisso e estivemos na Assembleia da República em conjunto com o SNESUP (...) Estávamos próximos do fim da legislatura, por um lado, havia esse receio e por outro lado havia a expectativa de após a entrada da nova Assembleia podermos conseguir que a própria Assembleia altera-se no sentido positivo (...) estivemos de acordo e o que se passou de seguida veio provar que estávamos com razão (...) estivemos em desacordo com o movimento e que exigia, se desenrolou nas instituições de greve... digamos depois das negociações já terem terminado (...) achámos que podia redundar em prejuízo, não é, e por isso não animámos a contestação (...)” JCS (FENPROF)

“(...) nós tínhamos uma proposta muito definida (...) nós apresentámos o tal, tal deve ter a seguinte redação, o tal deve ser aditado, contudo apresentámos uma série de propostas (...) nós propomos a eliminação desse artigo, propomos um novo número (...) a ideia é esta, o SNESUP chegaria a acordo se chegássemos a acordo sobre tudo (...) é nós dissemos que não assinávamos e depois daí já se estava a esboçar um movimento ao nível do Politécnico (...) tínhamos organizado uma manifestação de 20 de Abril (...) ouve uma reunião em Maio, em que ele perguntava se estamos a convergir, nós dissemos assim não estamos a convergir nada (...) daí a meia hora tinha um pré-aviso de greve, tinha sido preparado de manhã, com a ideia de isto correr mal (...) FENPROF fez uma ata muito bonita (...) a UGT assinou, o sindicato nacional assinou e nós dissemos não assinamos (...) estávamos perfeitamente disponíveis para fazer pré-avisos de greve (...) a greve terá aparecido como surpresa para muitas pessoas (...)” IG (SNESUP)

“(...) a atitude foi objetivamente classificada de oportunista, no sentido de dar cobertura à greve mediante um pré-aviso de greve que não correspondia de resto às posições que o SNESUP, vinha tomando antes (...) e uma vez que estávamos à porta da AR conseguimos fazer um espalhafato muito aceitável e conseguir comprometer também neste momento os grupos parlamentares(...)” HM (FENPROF)

Num plano estratégico, o Ministério tinha a intenção de publicar os Estatutos nos termos que tinha equacionado, preservando as linhas mestras da revisão por si desenhadas. Não obstante, aceitou proceder a algumas alterações no seguimento das propostas e contrapropostas dos sindicatos. No que concerne às táticas adotadas, denota-se a celeridade em fechar o processo negocial e também a realização de reuniões em separado com as várias estruturas sindicais. No primeiro caso, talvez tenha estado relacionado com a proximidade de novas eleições legislativas e no segundo caso, para evitar uma junção de forças de poder sindical durante o processo que pudesse causar uma maior discussão e resistência. A realização de reuniões com as estruturas sindicais em separado, possibilitou ao Ministro jogar com as expectativas e pretensões de cada uma delas e deste modo, conseguiu evitar a discussão coletiva e que se gerasse um sentimento de discordância generalizado tornando o desacordo mais efusivo. O equilíbrio das relações de poder seria pernicioso para o Ministério porque a força sindical atenuaria a dominação do empregador face aos representantes dos trabalhadores. Estes poderão ter sido os eventuais motivos explicativos da escolha destas táticas.

RESULTADO DO PROCESSO NEGOCIAL

No que concerne ao resultado do processo negocial, os sindicalistas partilham de perspetivas diferentes.

Os dirigentes sindicais da FENPROF afirmaram que não houve propriamente um desacordo e que em termos globais o processo foi positivo. Em Ata final assinalaram um conjunto de pontos positivos e pontos negativos da revisão, além disso juntaram uma declaração de apreciação global, onde se pode ler: “Tendo em conta os pontos positivos e negativos, expressos em ata de encerramento de negociações, a FENPROF considera que as soluções para a configuração das futuras carreiras a que foi possível chegar no final deste processo negocial com o MCTES são globalmente positivas”. O motivo subjacente à não

assinatura do acordo deveu-se à existência de divergências em alguns pontos do articulado final.

Os dirigentes sindicais do SNESUP consideraram que no final do processo de revisão houve um desacordo, porque a versão final apresentada pelo Ministro não era o que pretendiam, muito embora algumas das propostas reunissem a sua concordância.

O SNESUP pretendia ver reconhecidas todas as suas sugestões e só assim assinaria o acordo com o Ministério. A FENPROF num registo de maior flexibilidade, não assinou mas fez uma avaliação positiva do processo e consentiu a sua publicação mesmo com a persistência de situações com as quais não concordava, na convicção que a correção poderia ser feita após as eleições. Em comum as duas organizações sindicais tinham a maximização de vantagens, no sentido de converter as suas propostas em articulado final o que veio em parte a suceder. De seguida alguns excertos dos representantes sindicais:

“(...)efetivamente depois de um processo negocial longo, chegou-se a uma situação onde houve um desacordo (...) sendo que o SNESUP até concordava com algumas das propostas que estavam na revisão dos estatutos (...) Se tivéssemos chegado a um acordo neste pormenor (...) tínhamos perfeitamente (...) assinado o acordo com o Ministério na altura (...)”GS (SNESUP)

“(...)não houve propriamente um desacordo, não é, houve , matéria em que estivemos de acordo (...) até chegámos a considerar que o processo de revisão foi globalmente positivo, havendo contudo questões que fizemos questão de assinalar no documento final que produzimos(...)”JCS (FENPROF)

3 - O PAPEL DOS ATORES NO PROCESSO DE ALTERAÇÃO DOS ESTATUTOS

No quadro de referência de ação da sociologia industrial, os atores possuem definições das situações onde estão envolvidos, eles são tomados como base inicial para a explicação do seu comportamento relacional e social (Goldthorpe et al, apud Hyman, 1977: 72).

Ao longo da revisão dos estatutos a FENPROF e o SNESUP relacionaram-se com diversos atores. Com base nos discursos dos sindicalistas, será apresentada na Fig. 3, uma matriz das perceções ou das imagens dos entrevistados relativamente ao papel desses atores.

Fig. 3 - Matriz das percepções dos sindicalistas em relação ao papel dos atores

OUTROS ATORES	SINDICATOS	
	SNESUP	FENPROF
MCTES	Urgência na revisão dos Estatutos; desconhecimento em demasia do subsistema politécnico; pouca sensibilidade laboral da parte do Ministro; houve alguma abertura para algumas questões que foram acolhidas; não foi tão longe quanto gostariam.	Papel positivo, disponibilidade para a resolução de algumas questões; intransigência na questão da dedicação exclusiva; disponibilidade para resolver algumas questões; percepção errada.
CCISP	Papel fundamental; papel de parceiro do sindicato; convergência de posições do SNESUP.	Andavam essencialmente distraídos; contrariaram a ideia mais populista que toda a gente entra na carreira sem grande critério; posição mais exigente. Divisão de posicionamentos; contributo em sentido positivo; facilitaram a aprovação;
OUTROS SINDICATOS	Perspetivas diferentes sobre o que deveriam ser as carreiras; não apoiaram a greve; a FENPROF esteve na manifestação na Assembleia; a FENPROF fez o papel de não estarem de acordo; papel decorativo (dos sindicatos que assinaram o acordo); tentativa de estabelecer com a FENPROF algumas pontes, algum diálogo e um conjunto de reivindicações comuns e preocupações, acabou por não ser um processo tão coordenado; expectativas diferentes de como deveriam ser as carreiras; pouca expressividade.	Positivo;“(…) sem eles isto não tinha ido longe (…)” JCS; Alguns fatores de ação conjunta e de divisão.
ALUNOS	Numa primeira fase compreenderam, estavam ao lado dos professores; quando o processo se prolongou entraram em processo de instabilização. (…) por parte dos alunos eu resumia alguma compreensão no início, muita instabilidade no final do período (…)” GXS	Muitos perceberam as razões da luta.

CONSELHOS DIRETIVOS / INSTITUIÇÕES	Sentimento de compreensão e até de alguma cumplicidade (dos três Institutos de Engenharia); não houve oposição.	Neutras ou favoráveis às pretensões sindicais. Conhecedores da situação. Não assumiram a posição da tutela nem dos colegas.
PROFESSORES	Movimento independente de docentes que se criou de forma espontânea.	
GRUPOS PARLAMENTARES	“(…) o PSD ficou satisfeito conseguiu ganhar alguma influência no ensino superior no sentido que é respeitado, como grupo fiável (...) o CDS andou a hesitar seguido lá do governo, só caía, mas também não ficou mal visto(...) o PCP ficou bem visto, o Bloco e o PCP, o Bloco tem uma tradição muito grande de agarrar as causas todas mesmo que não perceba muito e esta também agarrou (...)” IG Correção através da alteração legislativa e alcance da estabilização;	Papel muito positivo a Assembleia veio emendar o erro do Ministro; contacto muito frequente; “(…) ao fechar do pano termos conseguido umas semanas antes do fim do mandato termos conseguido que todos dissessem à uma e ficassem comprometidos com isso(…)” HM
Opinião Pública	--	Bom acolhimento. A comunicação social contribuiu para que a opinião pública tivesse conhecimento. Contato muito frequente.

Os dirigentes sindicais do SNESUP destacaram o papel do CCISP enquanto parceiro, a compreensão das instituições de ensino superior e dos alunos, o envolvimento dos docentes e a tomada de decisão final pela Assembleia da República. Por sua vez, os sindicalistas da FENPROF, salientaram o papel dos outros sindicatos, do Ministro apesar da intransigência em relação ao regime transitório e da Assembleia da República na correção de iniquidades contidas no novo Estatuto.

4 - A GREVE ÀS AVALIAÇÕES

“A greve só assume o seu sentido se a restituirmos no campo das lutas de trabalho, estrutura objetiva de relações de força definida pela luta entre trabalhadores, cuja arma principal constitui, e empregadores (...)” (Bourdieu, 2003:263).

Após o anúncio do acordo estabelecido entre o Ministro e os outros sindicatos (da UGT e estruturas independentes), surgiu um grupo espontâneo de docentes dispostos a lutar e a tentar uma última alternativa no sentido de reverter o que consideravam ser uma extrema injustiça. O SNESUP respondeu a esse apelo e lançou um pré-aviso de greve às avaliações no subsistema politécnico com a duração de uma semana (de 07 de Julho a 13 de Julho). Os professores, em situação precária há vários anos, manifestaram interesse em continuar a mostrar a sua discordância e o SNESUP apoiou-os e conferiu-lhes enquadramento legal ao decretar a greve às avaliações.

A teoria da estruturação considera duas dimensões cruciais onde ocorrem as ações sociais, o tempo e o espaço. A greve às avaliações foi anunciada pelo período de uma semana, assim poder-se-á classificar como uma greve por tempo determinado. Quanto à sua forma e quanto à sua extensão teve uma abrangência a nível nacional. No que respeita ao âmbito profissional englobou o universo de docentes do ensino superior politécnico.

Apesar de definida pelo período de uma semana, o SNESUP comunicou que poderia vir a prolongar-se caso fosse a pretensão dos docentes, conforme os relatos de imprensa: “Será feita uma greve às avaliações durante uma semana e será depois feita uma reavaliação durante o processo. Serão depois os docentes que nos dirão se querem continuar.” GS (Destak/Lusa em 07.07.2009)

Este evento foi planeado previamente e teve o apoio do SNESUP (uni-sindical) que veio a conceder-lhe legalidade. Apesar do apoio dado por este sindicato o movimento grevista foi denominado de não sindical, ou seja, terá sido desencadeado por professores aparentemente sem filiação sindical. Neste caso estiveram duas forças em presença, uma sindical e os professores não sindicalizados. Segundo os entrevistados:

“(...) houve um movimento que se criou e que chegou a ter um movimento independente de docentes, ou um movimento de docentes que se criou de forma espontânea, de colegas que não se conheciam e começaram a trocar mails, de vários Institutos nomeadamente estes três que eu tinha referido do Porto, Coimbra e Lisboa, e que criou uma dinâmica porque muitas vezes os próprios sindicatos não eram bem vistos pelos colegas, portanto porque há sempre uma imagem de preconceito associada a qualquer tipo de instituição em função daquilo que é o seu passado, ou o que é contexto (...) um conjunto de docentes que não tinham nada a ver com o sindicato (...) eu destacava como atores principais estes docentes porque no final foram eles que foram a garantia para que isto tivesse sucesso (...)” GS (SNESUP).

“(…) Chegados a um dado momento de pressão, os docentes chamemos-lhe não alinhados quiseram fulgurantemente tirar partido do mecanismo da greve para digamos, demover o Ministro de uma posição que era praticamente impossível de ser demovido, não tínhamos poder para isso (...) percebíamos que não íamos conseguir demover o governo com maioria absoluta na AR, não íamos conseguir demove-lo da circunstância do regime transitório naquele momento(…)” HM (FENPROF).

Como já referimos o motivo da greve é a elaboração de reivindicações, estas podem ser totalmente ou parcialmente negociáveis. O que motivou esta greve foi o facto de não se ter chegado a acordo com o Ministério, em relação às propostas e contrapropostas, ou melhor sobre todos os artigos e fundamentalmente, sobre a questão do regime transitório consignado nos Estatutos. Esta forma de pressão surgiu como uma ameaça, tendo por objetivo pressionar os atores políticos e assim corrigir-se as matérias com as quais o SNESUP e os docentes discordavam.

No seguimento enunciamos o conteúdo reivindicativo ou as principais reivindicações em relação ao novo regime proposto pelo Ministério:

- O regime de transição de carreiras imposto;
- A não salvaguarda da situação dos milhares Professores Equiparados em situação precária;
- Os docentes que tivessem ou viessem a obter o grau de Doutoramento não tinham uma garantia mínima de poderem entrar na carreira tal como sucedia no subsistema Universitário, exigência de participação em concursos;
- Resolução das situações precárias que perduravam há anos, a abertura de concursos não era uma garantia;
- Prazos para a obtenção do Doutoramento;

Citando o então Presidente do SNESUP que lançou o pré-aviso de greve:

“(…) Não queríamos que estas pessoas fossem colocadas fora do sistema, e tivessem de bater à porta do sistema para entrar, porque nós considerávamos que elas já estavam dentro do sistema, esta foi a grande divergência, com o Ministério (...) os equiparados que deveriam ser a exceção das pessoas no subsistema (...) passaram a ser a regra (...) eram cerca de 70% do corpo docente quando deveriam ser marginais no corpo docente (...) Não queríamos que essas pessoas fossem colocadas fora do sistema (...) e quando nós percebemos que tínhamos a

obrigação de responder a esse apelo que vinha da parte dos docentes decidimos partir para a greve, independentemente das consequências (...)”GS (SNESUP).

CONTRIBUTO DA GREVE

A greve é uma forma dos trabalhadores mostrarem o seu descontentamento e de pressionar o empregador. A “greve às avaliações” na perspectiva dos sindicalistas não contribuiu para o seu objetivo primeiro, mudar a posição do Ministro ou impedir que o documento fosse promulgado/publicado, mas contribuiu para que mais à frente por iniciativa da Assembleia da República viessem a ser resolvidos vários dos problemas que identificavam e se chegasse a uma situação mais justa e muito mais aceitável para os docentes do Politécnico, que resultaram na Lei n.º 7/2010 de 13 de Maio. Recorrendo às explanações dos dirigentes sindicais:

“(...) O que interessava nesta altura era partir para uma outra alternativa, para a alternativa ao nível de alterar aquilo que ainda fosse possível alterar e julgo que conseguimos isto que conseguimos com a greve das avaliações, com a manifestação que fizemos à frente da Assembleia da República sensibilizar os partidos para os problemas que ainda existiam nesta revisão dos estatutos e depois acolher praticamente da parte de todos eles à exceção do partido que suporta o governo naturalmente, o apoio para poder fazer algumas dessas correções em sede da Assembleia da República (...)”AV (SNESUP)

“(...)Não contribuiu, ou seja do ponto de vista prático não conseguimos ter a solução, a greve tinha por objetivo pressionar o Ministro, alterar a injustiça que nós considerávamos, pressionar a Assembleia da República a pressionar o Ministro (...) pressionar em última instância o Sr. Presidente da República para não homologar o Estatuto sem essa correção (...) a greve sem servir o seu objetivo final que era alterar a injustiça na altura da publicação serviu um outro objetivo a médio prazo que foi deu visibilidade à classe e deu alguma capacidade de influência à classe no início da legislatura seguinte. De tal maneira que os deputados construíram uma maioria parlamentar com todos os partidos à exceção do partido socialista, que era o partido que suportava o governo anterior (...)” GS (SNESUP)

“(...) E os sindicatos foram o suporte para essa organização e sem esses atores nós não tínhamos conseguido resolver o problema, portanto se há alguém que tem aqui mérito é o SNESUP que lhes deu o enquadramento legal e todo o suporte logístico naquilo que foi preciso mas são estes docentes que conseguiram-se organizar, conseguiram mostrar aos deputados que as contestações, não eram contestações que estivessem politizadas, porque também é um receio

que os deputados têm quando recebem contestações é percebê-las bem para verem como se devem posicionar, os deputados depois não conseguem muitas vezes abstrair-se dos partidos em que estão inseridos e o facto de termos aqui um conjunto de docentes que não tinham nada a ver com o sindicato e que aparecem na contestação única e exclusivamente porque estavam a sofrer uma situação de injustiça, fez com que houvesse um consenso à volta da justiça da correção, e isso permitiu com que tivéssemos um final feliz (...)" GXS (SNESUP)

"(...) Contribuíu, se não houvesse a greve (...) se não houvesse greve não havia um problema para a qual os partidos fossem chamados à atenção(...) Eu julgo que toda a gente tende a ver o nexó entre a greve e os resultados que se obtiveram na Assembleia. E não havia tanta gente no encontro do ISEL, em Novembro, se não tivesse sido a greve, até porque senão não se fazia mais nada, só se fez aquilo, a greve foi importante. (...)" IG (SNESP)

"(...) Olhe o desenrolar da negociação não contribuiu para nada porque a greve só veio a ocorrer na altura em que as negociações já estavam encerradas, portanto já não havia nenhuma esperança de alterar seja o que for(...)" JCS

GRAU DE MOBILIZAÇÃO

Com base nas explanações dos entrevistados, as instituições onde se verificou maior adesão à greve²² pertenciam aos Institutos Politécnicos do Porto, de Lisboa e Coimbra, em especial, alguns departamentos do Instituto Superior de Engenharia de Lisboa, a Escola Superior de Comunicação Social de Lisboa, o Instituto Superior de Engenharia de Coimbra, o Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Coimbra, a Escola Superior Agrária de Coimbra, o Instituto Superior de Engenharia do Porto, o Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto e também a Escola Superior das Tecnologias da Saúde do Porto. Embora com menor adesão aderiram também instituições de ensino superior do ensino Politécnico da Universidade do Algarve e dos Institutos Politécnicos de Bragança, Portalegre e Beja. Nestas unidades orgânicas a adesão assumiu maior significado, no entanto existiram também outras adesões com menor intensidade nas escolas do ensino superior politécnico da universidade do Algarve, do Instituto Politécnico de Bragança, de Portalegre e Beja. Nos Institutos Politécnicos de Leiria e Setúbal verificou-se pouca adesão.

²² Não foram obtidos dados exatos de adesão à greve por unidade orgânica

Esta greve beneficiou de um impacto mediático como se tivessem participados todos os institutos politécnicos, todavia participaram sobretudo as escolas de maior dimensão, dos maiores Institutos Politécnicos. De assinalar também que ocorreram concentrações de docentes em diferentes pontos do país.

No terreno, a greve foi coordenada localmente por estruturas independentes, com a exceção de Coimbra onde esse papel foi assumido pelos Delegados do SNESUP.

Em termos de contabilização/ adesão, o SNESUP teve em conta não tanto a presença ou ausência dos docentes, mas antes a percentagem de exames e testes não concretizados devido à mobilização. Com base neste critério, os três Institutos de Engenharia de Lisboa, Porto e Coimbra, destacaram-se, com taxas próximas dos 100%. O SNESUP argumenta que esta forte adesão sucedeu nestas instituições porque elas não estavam a ter uma grande pressão de virem a ser dispensadas pessoas, nestas unidades orgânicas não existiam problemas de procura por parte dos alunos e além disso, estavam habituadas a manifestarem-se devido à sua dimensão, o que não sucedia noutros Institutos.

A FENPROF E A GREVE

A FENPROF ao contrário do que tinha ocorrido na manifestação junto à Assembleia da República, em que houve unidade na ação entre os dois sindicatos mais representativos, desta vez quando o SNESUP havia decidido apoiar a greve decretada às avaliações a FENPROF não aderiu. Na perspetiva dos seus dirigentes sindicais, seria muito negativo que uma manifestação pudesse levar o Ministro a desistir do projeto, da alteração das carreiras ou que não fosse promulgado pelo Presidente da República, mantendo-se o estatuto antecedente. Estas divergências de âmbito estratégico levaram à demarcação da FENPROF em relação ao SNESUP. A FENPROF defendia uma revisão do regime transitório, contudo como refere um dirigente sindical “(...) *a partir de um momento relativamente precoce, assumimos que a revisão de estatutos era necessária e pertinente naquele momento (...)*”(HM). A federação acreditava que a proximidade com as novas eleições traria a possibilidade de serem alteradas as questões controversas, logo não enveredou pela ação de contestação por forma a não ser inviabilizada a publicação. Na citação que a seguir se transcreve fica patente a defesa da aprovação do documento para depois, numa segunda fase, operarem-se alterações ao regime transitório.

“(...) se a posição da FENPROF tivesse sido igual à posição do SNESUP o estatuto não poderia ter passado (...). Nós não lhe demos o nosso aval, demos apesar de tudo um acordo a aspetos globalmente positivos que permitiu politicamente que o processo passasse, para numa segunda fase irmos ao regime transitório (...)”HM (FENPROF)

O SNESUP, por sua vez engendrou esforços para impedir a promulgação do Decreto-Lei pelo Presidente da República, ao apoiar a greve às avaliações. A FENPROF não apoiou porque entendia que a continuação do estatuto anterior redundava em prejuízo, em virtude de não ficar nenhum problema resolvido.

Conforme referem os sindicalistas:

“(...) nós percebemos que a FENPROF apesar de partilhar algumas das nossas preocupações não estaria disponível para uma luta tão visível quanto nós quisemos perfilhar e posso-lhe dizer que pessoalmente tive alguma dificuldade em entender como é que se consegue partilhar uma preocupação perante os problemas dos docentes mas por outro lado não se tem a coragem para assumir formas de luta (...) eventualmente pela natureza da FENPROF por ser uma organização com características diferentes do SNESUP por estar dependente de outras confederações (...) não tenha o carácter de independência que o SNESUP tem, possam não ter estado completamente disponíveis para nos apoiar(...)”AV (SNESUP).

“(...) não sei, se partilharam reivindicações comuns. Eu disse há bocadinho e não foi inocentemente que nunca soubemos das propostas que a FENPROF apresentou (...) mais eu fiz uma experiência, viu a moção da concentração de 03 de Junho (...) ou seja na altura de 03 de Junho já a FENPROF tinha chegado a acordo com o Ministro (...) portanto nós sabíamos (...) que a FENPROF estaria disponível a deitar a toalha ao chão antes de nós (...) sabíamos isso, portanto não foi surpresa a história suplementar do jogo da FENPROF fazer a ata (...)”IG (SNESUP)

“(...)A FENPROF (...) tem pouca vontade de fazer uma luta mais generalizada (...) vejo que (...) põem sempre muitas reticências em apoiar métodos de luta mais efetivos, drásticos e é essa a sensibilidade deles, não é a nossa(...)”TA (SNESUP)

“(...) porque entendíamos que seria muito negativo que uma manifestação pudesse vir a levar o Ministro a desistir do projeto (...) ou o Presidente da República decidisse não o promulgar deixando ficar na prática tudo na mesma (...) até porque sempre defendemos que uma luta (...) não é tudo ou nada num dado momento(...)”JCS (FENPROF)

RETICÊNCIAS DOS DOCENTES PERANTE O REGIME DE TRANSIÇÃO

Na opinião dos entrevistados, os docentes tiveram reticência perante o regime transitório porque estavam conscientes que ele não vinha resolver os problemas reais dos professores, não configurava uma solução. Os docentes sabiam que no final do período transitório poderiam ficar fora do sistema, esse era o risco que corriam. No seu entendimento o novo regime configurava mais uma eternização das situações de precariedade, de injustiça e fortificava a diferença entre subsistemas. O regime de transição previsto no Estatuto definia que os docentes equiparados ficassem com contrato a termo e que depois, após a obtenção do Doutorado poderiam submeter-se a concurso, que estaria aberto a outros candidatos. A primeira proposta do Ministério era que fossem concursos internacionais, mas depois houve um recuo nesta pretensão.

Perante este cenário, os professores sentiam a sua situação profissional em perigo, conforme se pode constatar dos relatos dos entrevistados:

“(...) Portanto, tínhamos até a comparação com o Universitário, sabendo que lá as coisas não sendo perfeitas, tinham criado condições que aqui nunca houve, no momento que se pode então corrigir, víamos que o Ministro não estava então disponível para criar mecanismos de correção efetiva, a carência que agora se podia parcialmente suprimir dando condições aos mais jovens e validando os percursos de carreira dos mais antigos, sempre mediante avaliação como já disse, mas um regime transitório digno seria aquele que levasse em consideração esses dois aspetos (...)” HM (FENPROF)

“(...)no final do período transitório pudessem apenas abandonar a instituição sem qualquer possibilidade de pelo menos mostrar o seu mérito (...)” AV (SNESUP)

PERCEPÇÕES DOS OUTROS EM RELAÇÃO AO CONFLITO DO PONTO DE VISTA DO SNESUP

Para o SNESUP os diversos atores intervenientes tinham diferentes visões em relação à greve. Os docentes apoiaram e alguns deles participaram no movimento, o CCISP afastou-se do processo de contestação quando começaram as greves, uma vez que anteriormente tinha considerado os Estatutos genericamente positivos. O MCTES não pretendia muita discussão em torno das matérias divergentes e não estaria à espera da contestação que veio a ter lugar. A FENPROF, apesar de partilhar preocupações de fundo com o SNESUP não apoiou a greve porque sempre defendeu a publicação do estatuto, apesar da injustiça seria pior se não fosse

publicado. Apesar de, ter defendido, pontos de vista em relação ao ensino superior como um todo, não foi tão acutilante no que diz respeito aos problemas dos equiparados no Politécnico.

Os Presidentes dos Conselhos Diretivos, nos locais onde houve greve estiveram a favor, nos outros estabelecimentos de ensino onde não houve greve os dirigentes não apoiaram. Os Presidentes dos Institutos Politécnicos com assento no CCISP, evidentemente, não concordaram com a greve. Relativamente aos outros sindicatos, estes estiveram em concordância com a proposta do Ministério e assinaram um acordo denominado “o acordo dos sindicatos zero”. No que respeita aos alunos, numa primeira fase, eles estiveram ao lado dos professores e compreenderam. No decurso da greve porque estavam no final do período criou-se instabilidade, em virtude de estarem a ser adiadas as suas avaliações, com maiores repercussões para os alunos finalistas.

DO PONTO DE VISTA DA FENPROF

Muitos alunos terão percebido as razões pelas quais os docentes estavam em luta mas eles “(...) *nunca gostam de greve às avaliações (...)* JCS (FENPROF). O Ministro fez até ao final um braço de ferro e não cedeu com o protesto da greve. O CCISP esteve “*sempre um bocadinho como “peixe fora de água”, se por um lado queria estar ao lado do Ministro também não podia descolar dos docentes, portanto ali andaram partidos (...)*” (JCS) Os Conselhos Diretivos não assumiram a posição da tutela, nem dos colegas de um modo geral, matizavam-se por interesses diferentes em alguns casos. Na Assembleia da República os partidos políticos tiveram um entendimento diferente do Ministro, à exceção do partido que sustentava o governo (PS).

5 - O ENCERRAMENTO DO CONFLITO

Antes de efetuar-se a abordagem da forma como foi encerrado o conflito, far-se-á uma breve análise do processo de negociação e da greve. A metodologia utilizada no processo negocial assentou no diálogo social e foi estruturado através de uma calendarização, cumprindo-se a obrigatoriedade de consulta. Ficou patente em dado momento, uma aliança das maiores estruturas sindicais que acabou por não perdurar, dando lugar a uma lógica de diferenciação sindical, na opção de greve às avaliações. Os sindicatos e os professores mobilizaram-se na defesa do direito à carreira e da salvaguarda dos vínculos. Apesar de terem obtido alguns ganhos através de concessões atendidas não houve sucesso ao nível dos

objetivos pretendidos no processo negocial, por esse motivo os docentes com o apoio do SNESUP avançaram para a opção tática da greve. Após a greve às avaliações não se conseguiu a solução pretendida, pressionar o Ministro e a Assembleia para a execução de alterações, logo não serviu o objetivo imediato. As estratégias, táticas e procedimentos não se traduziram em efeitos imediatos, porém acabaram por influenciar o desenlace do processo de revisão, dando visibilidade e capacidade de influência aos atores em luta. Ainda um outro aspeto importante, prende-se com a acérrima oposição do Ministro durante as negociações e a atitude passiva na fase da greve, numa altura de maior proximidade com as eleições legislativas.

O conflito acabou por ter o seu desenlace/ encerrar-se na Assembleia da República, após terem decorrido as eleições mencionadas. Na sequência do processo eleitoral o governo perdeu o suporte maioritário na Assembleia e a oposição parlamentar corrigiu a questão do regime transitório, indo ao encontro das pretensões dos docentes, do SNESUP e da FENPROF.

De referir que entre as partes em conflito não houve um acordo durante o processo negocial, concluído esse processo o Ministério tomou uma posição unilateral e encaminhou o Decreto de Lei para promulgação e publicação.

“(...) quando o Ministério julgou ter fechado o processo de revisão dos estatutos, que quis encerrar o processo e não quis optar por uma perspectiva de diálogo e de trabalho conjunto conosco, ou com o SNESUP, a partir desse momento e porque essa porta estava fechada naturalmente tivemos de procurar outras alternativas como o caso da Assembleia da República (...) AV (SNESUP)”

“(...) Com as partes nunca houve uma resolução, porque o Ministro no governo anterior era o mesmo Ministro, e não chegou nunca a aceitar as propostas que estavam a ser feitas, conseguiu-se resolver através de uma alteração legislativa por parte da Assembleia da República, ao Estatuto que tinha sido feito pelo Ministro(...) Portanto, eu acho que acabou por ficar uma solução que contenta todas as partes, o Sr. Ministro sem nunca ter dado o dito pelo não dito e os docentes vendo a solução implementada recorrendo a esta figura que foi uma alteração parlamentar do Decreto-de-Lei.(...) portanto na minha perspectiva foi um processo que teve um final muito feliz, em termos sindicais.(...)” GS (SNESUP)

“(...) houve alguma complementaridade entre nós, nós a nossa atitude cautelosa do nosso ponto de vista mais sensata do lado, do lado de quem animou a greve e de quem participou na greve, uma atitude mais impulsiva no sentido de manifestar descontentamento não é, que é legítimo, não é, e que de qualquer modo esse movimento teve a virtude digamos de ser, de ser importante no sentido de colocar a questão na praça pública isso veio ser também um elemento que facilitou o trabalho depois na Assembleia da República querer alterar aquilo, não é, alterar o regime de transição (...)”. JCS (FENPROF)

Após a greve, a resolução do diferendo foi possível de alcançar mais tarde em sede parlamentar. O SNESUP e a FENPROF intercederam junto dos grupos parlamentares através de audições no sentido de verem corrigidos os pontos que careciam de alteração, nomeadamente o regime transitório.

Em síntese, as ações de luta desenvolvidas pelos docentes do Politécnico e pelos sindicatos não demoveram o Ministro e não impediram a publicação do Decreto-Lei. No entanto, a greve às avaliações que se seguiu teve um papel crucial. A pressão direta da greve não impediu a promulgação do Decreto-Lei, muito embora não tenha tido efeitos imediatos, contribuiu para tornar público e sensibilizar a opinião pública para um conjunto de problemáticas existentes nesta carreira. Num momento posterior, já na presença de um governo não maioritário, os grupos parlamentares intervieram e encerram o processo de revisão dos Estatutos. Na perspetiva do SNESUP subsistiram algumas matérias que não ficaram encerradas, mas nesse momento assistiu-se ao desenlace do conflito laboral/profissional no ensino superior.

CAPÍTULO II – O NOVO ESTATUTO DA CARREIRA

1 - IMPACTO E INFLUÊNCIA NA CARREIRA E VIRTUALIDADES E CONSTRANGIMENTOS

INFLUÊNCIA DO ESTATUTO NA ESTABILIDADE DA CARREIRA

Os discursos veiculados pelos dirigentes sindicais, sobre a influência do novo estatuto na carreira docente do ensino superior Politécnico assinalam que o atual estatuto é melhor, do que o anterior. A nova regulação trouxe alterações muito significativas nomeadamente ao nível das carreiras e da sua estabilidade contratual. Aproximou as duas carreiras docentes Universitária e Politécnica, porque passaram a ser aplicados os mesmos mecanismos já existentes na carreira docente Universitária. Assim, relativamente ao novo estatuto foi referido o seguinte:

“(...) Influenciou a carreira porque desta forma fica muito mais esbatida qualquer tipo de diferença relativamente ao Universitário (...) Mas as pessoas têm uma coisa que não tinham até agora, é dependência exclusiva do seu mérito para poderem alcançar essa estabilização e portanto neste momento eu acho que o ensino superior politécnico está melhor porque está completamente equiparado ao ensino superior universitário do ponto de vista dos deveres e dos direitos e está melhor com a correção que entretanto a Assembleia da República fez e porque as pessoas estão estabilizadas e apenas dependentes de si mesmas para poderem ter uma carreira estável ao longo da sua vida, portanto acho que neste momento estão reunidas as condições para que o ensino superior politécnico possa evoluir na busca da qualidade que é o que todos pretendemos (...)” .GS (SNESUP)

Apesar das instituições de ensino superior Politécnico terem a possibilidade de continuar a dispensar os professores com vínculo precário, aqueles que ficaram ao abrigo do regime transitório ficaram salvaguardados, recorde-se que representavam segundo os sindicatos 70% do total de docentes do subsistema. Claramente, os novos estatutos vieram contribuir para uma maior estabilização do corpo docente, as alterações assumidas ao nível parlamentar vieram corrigir e atenuar muitas das injustiças que ainda subsistiam. Com efeito, os docentes equiparados a assistentes com doutoramento e em regime de tempo integral, há mais de dez anos, passaram a entrar nos quadros sem período experimental na categoria de professor adjunto, enquanto que, aqueles que obtiveram o grau e lecionem há mais de três

anos e há menos de 10 anos também entram na carreira de professor adjunto mas sujeitos a um período experimental de cinco anos.

DESVANTAGENS

No que concerne às desvantagens da aplicação do atual estatuto são mencionadas pelos sindicalistas as dificuldades ao nível do regime de avaliação, a questão dos subsistema politécnico não conferir o grau de Doutor. As alterações alvitadas pela Assembleia da República, não corrigiram as situações na totalidade ou completamente como os sindicatos gostariam que elas tivessem sido corrigidas, mas, para eles, sem dúvida tratou-se de uma melhoria muito significativa, face à proposta inicial de revisão apresentada pelo Ministério.

De referir que, os docentes a partir da alteração do regime efetivado pela Assembleia da República que venham a inscrever-se no doutoramento e não possuam cinco anos na docência, continuarão a aceder à carreira só por via do concurso, não tendo ficado abrangidos pelo regime transitório, conseqüentemente não têm quaisquer garantias.

O SNESUP defendeu inclusivamente, que o contrato de trabalho por tempo indeterminado quase todos os docentes deveriam ter, garantindo assim, estabilidade à grande maioria.

Importa reiterar que o texto final após aprovação na Assembleia da República não espelha totalmente o que o SNESUP pretendia.

“(...) portanto o processo do estatuto tem alguns aspetos negativos sérios no quotidiano, o processo do regime transitório do Politécnico e a luta é evidente que da luta saiu efeitos favoráveis, agora não houve um acordo, no fundo nem um desacordo mudou-se de campo, depois a greve foi levar a outro lado.” IG (SNESUP).

VANTAGENS

As vantagens apontadas de referir as seguintes: carreiras francamente convergentes (Universitário e Politécnico); o acesso à categoria de topo; a redução da precariedade praticada; a exigência no Politécnico passa a ser a mesma exigência na Universidade, o Doutoramento como grau de acesso; resolução da precariedade de grande parte dos docentes; reconhecimento do mérito e das competências dos docentes; os docentes ficaram apenas dependentes de si mesmos, para poderem ter uma carreira estável ao longo da sua vida;

alargamento do número de lugares (quadro/mapa); o efeito secundário de introdução da avaliação de desempenho; estabilização de 70% do corpo docente; No caso dos equiparados dependência exclusiva do mérito. Um dos entrevistados afirma o seguinte:

“(...)hoje não faríamos a revisão com a qualidade que fizemos naquela altura. Hoje os nossos direitos seriam mais penalizados. A garantia de nomeação definitiva que agora se chama “tenure” ficou inibida ao primeiro escalão de carreira mas ficou garantida a todos os outros e essa já não é uma questão tão, tão liquida ao longo da Europa (...)” HM (FENPROF

CONCLUSÕES FINAIS

“(…) A atividade de uma profissão não pode ser regulamentada eficazmente senão por um grupo bastante próximo desta mesma profissão para lhe conhecer bem o funcionamento (…)”Durkheim *apud* Cruz, 1995:369)

O processo de revisão dos Estatutos de Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico teve a sua génese, no segundo semestre de 2008, e foi despoletado, no quadro da reforma estrutural da administração pública. A revisão dos Estatutos dos dois subsistemas (universitário e politécnico) deu por concluída a grande reforma operada no ensino superior público, em Portugal.

Após uma fase de auscultação pré-negocial promovida pelo MCTES, junto dos sindicatos deste setor de ensino, desencadearam-se as negociações que ficaram marcadas pelo desacordo/oposição entre as partes em presença. A matéria que gerou maior controvérsia ou divergência foi a alteração proposta pelo Ministro sobre as regras do regime de transição, por não solucionar a situação dos professores que se encontravam em regime precário. O Ministério não tencionava abranger estes docentes que representavam cerca de 70% do total dos docentes do subsistema, num sistema/regime transitório. Por conseguinte, não estavam previstos mecanismo que possibilitassem alcançar a estabilidade no emprego da maior parte dos docentes. Para integrarem a carreira teriam de obter o grau de doutoramento e submeter-se a concurso, em igualdade de circunstâncias com pessoas que viessem de fora com as mesmas habilitações. Este foi o grande ponto da discórdia entre o MCTES e o SNESUP, pois o sindicato defendia que estes professores deveriam ter a garantia de continuidade em funções, atendendo ao seu tempo de serviço e ao seu mérito. Os sindicalistas reivindicavam um regime de transição justo que possibilitasse aos docentes que tinham Doutoramento ou que viessem a obtê-lo num determinado prazo, pudessem aceder a um lugar de carreira. Defendiam a valorização do seu percurso profissional, do seu tempo de serviço, das suas qualificações, bem como a aplicação da figura da “tenure track”. Durante o processo negocial os sindicatos desencadearam uma diversidade de estratégias, técnicas e procedimentos tendo em vista a defesa das suas pretensões. Foram criadas equipas de trabalho, elaboradas propostas e contrapropostas, auscultados os docentes, promovidos debates, manifestações (20

de Abril e 12 de Maio), audições com grupos parlamentares, plenários, concentrações e decretada a “*greve às avaliações*”.

Na manifestação ocorrida em 03 de Junho, verificou-se uma aliança entre duas das forças sindicais mais representativa dos docentes do subsistema politécnico, nesse acontecimento verificou-se uma convergência na ação. A concentração ocorrida junto à Assembleia da República inserida numa jornada de luta, consubstanciou-se numa ação conjunta entre os dois sindicatos. Todavia posteriormente, verificou-se uma lógica de diferenciação sindical, podendo mesmo dizer-se que se verificou uma rivalidade entre si.

Neste processo, as estruturas sindicais FENPROF e SNESUP detinham estratégias e objetivos díspares, embora tenham defendido preocupações coincidentes. De destacar, a defesa da salvaguarda em regime transitório do elevado número de professores equiparados que teriam de obter o grau de Doutor e submeter-se a concurso, sem qualquer garantia de admissão. E também, a inexistência de paridade/ semelhança no tratamento relativamente ao regime transitório nos dois subsistemas de ensino superior universitário e politécnico. A diferença de estratégias levou a FENPROF a não apoiar uma das grandes opções táticas deste processo, a greve decretada pelo SNESUP, às avaliações.

Ainda sobre o processo negocial, importa frisar o facto de não ter sido alcançado o sucesso ao nível dos objetivos pretendidos, apesar da implementação de diversas táticas e procedimentos. Concluídas as reuniões negociais, o MCTES adotou uma postura unilateral, ao decidir avançar com a publicação do Decreto-Lei, na sequência da celebração do acordo com os sindicatos da UGT e sindicatos independentes e de ter obtido uma apreciação positiva do processo por parte da FENPROF. Neste processo as estruturas sindicais no papel de representantes dos docentes evidenciaram sinais de fragmentação e de não convergência entre si.

Não tendo existido abertura por parte do Ministro para estender a fase das negociações, surgiu espontaneamente um grupo de docentes autocaracterizados de não-alinhados sem filiação sindical²³, interessados em dar continuidade a esta luta, como último repto, a fim de reverter a decisão da tutela. Perante a existência deste movimento, o líder do SNESUP decidiu apoiar e decretar uma greve às avaliações, com a duração de uma semana. Assim, além de ter apoiado esta forma de pressão, tornou legal a sua realização que tinha

²³ Não foram obtidos elementos que possibilitassem caracterizar este grupo de docentes.

como objetivo a defesa dos docentes em situação de precariedade laboral, sem qualquer garantia de acesso à carreira.

Este conflito aberto no ensino superior colocou em oposição de um lado o MCTES²⁴ e do outro lado o SNESUP e um grupo de docentes. A FENPROF optou por não apoiar a greve, alegando que essa ação não se coadunava com a sua estratégia. Os outros sindicatos, desta classe profissional, detentores de menor representatividade tinham dado o seu assentimento à proposta do Ministro. Diante destas posições fica patente que não existiu unicidade na ação entre os sindicatos dos professores deste subsistema, apenas algumas ações conjuntas. Para a FENPROF apoiar esta ação de contestação representava um risco para o prosseguimento do seu objetivo final, a publicação do novo estatuto, para mais à frente conseguir-se fazer a revisão do regime transitório.

Apesar da defesa de estratégias diferentes, entre as duas principais estruturas sindicais (SNESUP/ FENPROF) existia a defesa de pontos convergentes. As estratégias e táticas colocadas em marcha redundaram numa certa complementaridade o que acabou por influenciar a opinião das forças políticas da oposição de forma decisiva numa fase ulterior.

Num determinado sistema de relações profissionais, subsistem diferentes interesses, diferentes objetivos e valores e crenças durante a negociação e durante o conflito. De salientar também que entre as estruturas sindicais dos docentes do politécnico existe uma demarcação ou divisão político e ideológica e algumas são bastante politizadas. Por exemplo, no caso do acordo assinado pelos sete sindicatos (a maioria da UGT), ficou evidenciada a proximidade de algumas dessas organizações sindicais e o partido do governo, apesar de existirem também estruturas sob influência social-democrata e não apenas sob influência socialista.

Para o SNESUP a greve às avaliações representou a última oportunidade de demover o Ministro e/ou de impedir a publicação do documento. No centro da discórdia estava a exigência que estabelecia que os docentes do ensino politécnico apenas podiam entrar no sistema por via do concurso, regra que o Ministro não abdicou e foi irredutível até ao final.

O Estado enquanto empregador possui poder suficiente para determinar de forma unilateral as normas /regras de regulação do emprego dos seus organismos. As relações de

²⁴ Da parte do Governo transparecia que os docentes defendiam privilégios profissionais, em detrimento do interesse público.

poder são assimétricas e uma das partes tem o poder de criar as regras sem o assentimento da outra parte. Neste processo de revisão mesmo sem o acordo dos sindicatos mais representativos da carreira, o Estado enveredou pela aprovação dos Estatutos assumindo uma posição unilateral, revelando sinais de totalitarismo político, através da imposição de um regime legal.

Em resumo, a pedra angular que fez com que o SNESUP, não assinasse o acordo e caminhasse para a greve, foi o facto, de o MCTES não ter apresentado uma solução satisfatória para cerca de 7.000 docentes que representavam 70% dos docentes do ensino superior politécnico. Estes professores com vínculos precários estavam em situação de regime de contratos renováveis. O Ministério não os considerava como fazendo parte da carreira, daí achar que não os deveria equacionar num sistema transitório, obrigando-os a submeterem-se a concurso.

Esta greve destacou-se de outras greves, devido às suas particularidades ou às suas características singulares. Cada conflito é único, após a sua conclusão pertence ao passado, conservando os traços inerentes à sua originalidade. Protagonizada por um movimento de pessoas não necessariamente alinhadas com estruturas sindicais ou aparentemente não-alinhadas, resultou de uma diversidade de forças.

O impacto mediático que a greve teve e a influência exercida, no período pós-greve, pelos dirigentes sindicais (da FENPROF e do SNESUP) junto das diferentes forças políticas com assento parlamentar levou a uma viragem no processo de revisão.

Em termos de mobilização os entrevistados destacaram a forte adesão dos institutos superiores de engenharia de Lisboa, Porto e Coimbra, unidades orgânicas de maior dimensão dos três maiores Institutos Politécnicos do País. Na comunicação social, foi veiculada informação de uma greve com o envolvimento de todos os institutos, mas na verdade, deve ser entendida como uma mobilização parcial comparativamente com o número de estabelecimentos de ensino existentes a nível nacional. Não podemos considerá-la minoritária porque abrangeu as instituições com maior expressão a nível nacional. A unidade de medida de referência conforme refere um dos entrevistados é a percentagem de exames que não foram realizados.

Quanto aos contornos do conflito laboral/ profissional, estes derivam dos seus fatores de contexto, políticos, económicos, do conteúdo de alteração, das negociações e das estruturas que edificam a mudança. O contexto político, caracterizava-se pela procura de estratégias que visassem a sustentabilidade financeira e o combate ao défice das contas públicas, tendo assumindo grande influência no desenho das políticas de reforma engendradas no seio das relações laborais, dos organismos do Estado. Neste contexto, os decisores políticos tinham ainda outro desígnio concluir a reforma do ensino superior público, sendo que dois anos antes tinham sido definidas as disposições do RJIES. O regime previa que o corpo docente deveria ficar ao abrigo da “tenure” nos termos definidos nos Estatutos. Durante o conflito as estruturas sindicais mais representativas da classe profissional conseguiram a garantia de estabilidade para um maior número de docentes ligados ao subsistema, comparativamente com a redação do Estatuto aprovado e defendido pelo Ministro.

As transformações verificadas de âmbito neoliberal transformaram profundamente as relações de emprego na administração pública.

Neste processo de revisão da carreira as duas partes negociaram preceitos relativos à sua regulação. Esta regulação estatutária criou uma teia de relações e produziu um conjunto de regras derivadas de atos políticos. Os preceitos apresentados pelo Ministério geraram controvérsia e originaram um conflito no seio do ensino superior.

Este jogo de profundo antagonismo, caracteriza-se por um jogo de soma não nula, considerando que houve ganhos e perdas para ambas as partes. A vantagem inicial do Ministério perante o sindicato foi revertida por iniciativa da Assembleia da República, enquanto que o SNESUP apesar de ter obtido resultados positivos não imediatos com a greve às avaliações, mesmo assim, não conseguiu que o articulado dos Estatutos e o regime de transição fosse tal e qual como aspirava. Subsistiram para os responsáveis sindicais injustiças na apreciação parlamentar e outras advieram dessa apreciação, nomeadamente a questão da previsão de mecanismos de transição para os Assistentes com dez a quinze anos de serviço. O processo negocial não permitiu ao SNESUP obter um acordo, mas a greve às avaliações teve um papel crucial, pois permitiu “chamar a atenção para os problemas” junto dos partidos. Mais à frente houve em parte sucesso ao nível dos objetivos pretendidos pelo SNESUP, com a adoção da sua estratégia e adoção de táticas e procedimentos, determinada pela mudança de campo que passou para a esfera da Assembleia da República. O facto de estarmos, nessa

altura, em presença de um governo minoritário possibilitou alcançar os resultados que vieram encerrar o conflito.

Com efeito, poder-se-á afirmar que existe umnexo causal entre a greve e o resultado obtido junto das forças políticas da oposição. Algumas das reivindicações da greve vertidas nas posições defendidas pelas forças partidárias da oposição num momento em que o governo tinha uma constituição minoritária determinaram o desfecho que veio a ocorrer.

Após a greve foram envidados esforços por parte do SNESUP e da FENPROF junto dos grupos parlamentares no sentido de procurar apoio para as suas propostas. As propostas do SNESUP foram acolhidas pelo Bloco de Esquerda e pelo Partido Comunista Português.

No que concerne ao regime transitório, a Assembleia da República privilegiou uma solução que levasse em conta o tempo de serviço, concedendo cinco anos em regime de transição que possibilitasse a promoção dentro deste regime. As soluções encontradas pelos partidos da oposição aproximaram as duas carreiras docentes do ensino Universitário e do ensino Politécnico, rompendo com as raízes do sistema binário, que estabeleceu um sistema com duas componentes no ensino superior. Além disso, vieram dar a garantia de estabilidade funcional e condições de evolução de carreira. A maioria parlamentar de todos os partidos, à exceção do partido socialista, chegaram a um consenso que se traduziu na publicação da Lei n.º 7/2010 de 13 de Maio, permitindo assim, uma mudança de campo. Essa mudança foi propiciada pela nova composição do governo após as eleições de Setembro de 2009, onde o partido socialista ganhou mas desta vez sem maioria absoluta.

Com base nas explicações dos sindicalistas, nas suas representações, perceções, subjetividades e atitudes face à carreira, os docentes do ensino superior politécnico em termos identitários identificam-se mais com os docentes do ensino superior Universitário do que com os docentes do ensino secundário. Por esse motivo aspiravam que este processo determinasse a aplicação de mecanismos de regulação de carreira semelhantes aos da carreira docente Universitária.

A posição distinta por parte do SNESUP, produziu uma dinâmica singular de conflito, irrepitível porque ocorreu no seio de fatores contextuais particulares que determinaram e balizaram opções dos atores em cada momento.

Três anos após do processo de revisão do Estatuto, a questão do regime transitório persiste na agenda dos sindicatos desta classe profissional. Ainda há poucos meses atrás, o

SNESUP solicitou junto do Governo, um pedido de abertura de negociações sectoriais com vista à alteração/ ajustamento do regime transitório e promoção à vinculação extraordinária de docentes contratados a termo que preenchem necessidades prementes.

O conflito de trabalho no subsistema politécnico foi encerrado, tratou-se de um jogo de soma não nula, desde então, os sindicatos prosseguem a defesa dos interesses da classe profissional, continuando a defender alguns pontos de alteração ao regime transitório em vigor.

Novos focos de conflito estão a emergir na Administração Pública, após ter sido recentemente anunciado pelo governo a implementação de uma profunda reforma orientada pela atual conjuntura.

FONTES

SITES CONSULTADOS

http://pt.wikipedia.org/wiki/Georg_Simmel

<http://www.ilo.org/public/english/iira/documents/congresses/regional/lagos2011/5thsession/session5b/conflicts-emp.pdf>

<http://www.portugal.gov.pt/media/464060/GC17.pdf> - Programa do XVII GOVERNO CONSTITUCIONAL

<http://www.portugal.gov.pt/media/468569/gc18.pdf> - Programa do XVIII GOVERNO CONSTITUCIONAL

http://www.cies.iscte.pt/destaques/documents/CIES-WP58_Pereira_003.pdf

<http://www.spn.pt/?aba=54&cat=12&mid=179>

<http://www.spn.pt/?aba=54&cat=12&mid=179>

<http://www.spn.pt/?aba=54&mid=179&cat=12&doc=2490>

<http://www.spn.pt/?aba=54&mid=179&cat=12&doc=2480>

<http://www.snesup.pt/>

<http://www.snesup.pt/cgi-bin/getarchive.pl?EEVVVEuEApuhHwAyXzf>

<http://analisesocial.ics.ul.pt/documentos/1224154176E1jDU8rb4Nc15SI4.pdf>

http://www.apagina.pt/Download/PAGINA/SM_Doc/Mid_2/Cat_530/Anexos/aPagina186Outono2009.pdf

http://www.rcc.gov.pt/SiteCollectionDocuments/AP_sec-XXI_INA-2006.pdf :

Sindicato Nacional dos Professores do Norte

<http://www.spn.pt/?aba=54&cat=12&mid=179>

<http://www.spn.pt/?aba=54&cat=12&mid=179>

<http://www.spn.pt/?aba=54&mid=179&cat=12&doc=2490>

<http://www.spn.pt/?aba=54&mid=179&cat=12&doc=2480>

<http://www.snesup.pt/cgi-bin/getarchive.pl?EEVVVEuEApuhHwAyXzf>

<http://analisesocial.ics.ul.pt/documentos/1224154176E1jDU8rb4Nc15SI4.pdf>

http://www.apagina.pt/Download/PAGINA/SM_Doc/Mid_2/Cat_530/Anexos/aPagina186Outono2009.pdf

http://www.dgaep.gov.pt/upload//OBSEP/BOEP_03/DGAEP-OBSEP_BOEP_03.pdf

LEGISLAÇÃO (mencionada ao longo do trabalho)

BIBLIOGRAFIA

- Adam, G. e J. Reynaud (1984), *Sociologia do Trabalho: os Conflitos*. Porto: RES.
- Bourdieu, Pierre (2003), *Questões de Sociologia*. Lisboa, Fim de Século.
- Crozier, M.; Friedberg, E. (1977), *L'Acteur et le Système*. Paris: Seuil.
- Cruz, Manuel Braga (1995), *Teorias Sociológicas – Os Fundadores e os Clássicos (Antologia de Textos)*, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian.
- Coser, Lewis “The Functions of Social Conflict” Routledge & Kegan Paul, London, 1956
- Dahrendorf, Ralph “Class and Class Conflict in Industrial Society” Routledge & Kegan Paul, London, 1976
- Durand, Claude; Dubois Pierre (1968), *La Grève – Enquête Sociologique*, Paris: Cahiers de la Fondation Nationale des Sciences Politiques, n.º 195.
- Edwards, P. K (1986), *Conflict at Work: a materialism analysis 1 – workplace relations*. Oxford: Basil Blackwell.
- Freire, João (2001), *Sociologia do Trabalho: Uma Introdução*. Porto: Afrontamento. (pp. 207-219 e 220 a 227).
- Freund, Julien (1983), *Sociologie du Conflict*. Presses Universitaires de France. Paris, France.
- Ghiglione Radolphe e Matalon Benjamin, *O Inquérito, Teoria e Prática (2.ª edição)*, Oeiras, Celta.
- Giddens, Anthony (2004), *Sociologia, 4.ª Edição*, Lisboa, Fundação Calouste Glubenkian.
- Hyman, Richard (1977), *Strikes*, Londres, Fontana.
- Hyman, Richard. 2007. “How can trade unions act strategically?” in *Transfer*, Volume 13, Nº 2.
- Jesuíno, Jorge C. (1992), *A Negociação: estratégias e táticas*, 3ª ed. Lisboa: Texto Editora.
- Kloosterboer, Dirk (2007), *Innovative Trade Union Strategies*. Utrecht. Stichting FNV Pers.
- Lima, Maria da Paz Campos (2004), *Relações coletivas de trabalho e flexibilidade ofensiva, nos anos 90, em Portugal*. Tese de Doutoramento ISCTE.
- Madureira, César e Rodrigues Miguel (2006) “A Administração Pública do século XXI: Aprendizagem organizacional, mudança comportamental e reforma administrativa” *Comportamento organizacional e Gestão*, 2006, VOL. 12, N.º 2, 153-171, Instituto Nacional de Administração (INA).
- Medeiros, Fernando (2000), “União Europeia: diálogo social ou relações profissionais”, *A Reforma do Pacto Social*, Imprensa Nacional Casa da Moeda.
- Lima, Marinús Pires de Lima (1981), *Inquérito Sociológico – Problemas de Metodologia*, Lisboa, Editorial Presença.
- Quivy, Raymond e Campenhoudt, LucVan (1992), *Manual de Investigação em Ciências Sociais*, Lisboa, Gradiva.
- Pereira, Irina Bettencourt (2009), “A avaliação de desempenho docente e conflitos profissionais: ensaio de um enquadramento exploração de evidências sobre o caso Português”, CIES, e-Working-Paper, n.º 58.
- Piedade, Lalanda (1998), “Sobre a metodologia qualitativa na pesquisa Sociológica Análise Social”, vol. XXXIII (148), (4.º), 871-883.
- Silva, Augusto Santos e Pinto, Augusto Madureira (1986), *Metodologia das Ciências Sociais*, Porto: Edições Afrontamento.

- Sousa, Aparecida Neri (1996), *Sou Professor, Sim Senhor – Representações do Trabalho Docente*. Campinas, SP: Papirus.
- Stoleroff, Alan (1998), "Sindicalismo e Relações Industriais em Portugal". *Sociologia, Problemas e Práticas*. Lisboa. (1988) 147-164.
- Stoleroff, Alan (2007), "The revolution in the public services sector in Portugal: with or without the unions", *Transfer*, 13 - 4, pp. 631-652;
- Stoleroff, Alan. e Pereira, Irina (2008), "Teachers Unions and the Transformation of Employment Relations in Public Education in Portugal", *Transfer – European Review of Labour and Research - ETUI-IRES*, V.14, n.º2, Summer.
- Stoleroff, Alan. e Pereira, Irina (2008), "A Reforma da Carreira Docente: Uma análise da conflitualidade sindical e profissional", CIES/ISCTE.
- Stoleroff, Alan. e Pereira, Irina (2008), "A Reforma da carreira docente e a conflitualidade profissional: Análise da mobilização dos professores e de discursos sindicais", CIES/ISCTE.
- Ugo Piazzi (1974) *Ação Sindical*, Lisboa: Base.

ANEXOS

ANEXO A

CRONOGRAMA 1 DE ACONTECIMENTOS (2001 a 2009)

DATA	ACONTECIMENTOS	ATORES
2001		
Novembro	Governo apresenta Anteprojeto do Novo Estatuto da Carreira Docente do Ensino Superior - plenários de Conselhos Científicos, o SNESUP e as associações sindicais docentes mais representativas, consideraram tal anteprojeto inaceitável e inegociável.	Governo, Plenários de Conselhos Científicos e sindicatos
2003		
13 Março	Ministro da Ciência e do Ensino Superior realizou uma reunião com o SNESup e com outras associações sindicais, na qual apresentou um documento intitulado “Estatutos dos Docentes do Ensino Superior Público: Princípios orientadores”.	MCTES e Sindicatos
22 Abril	O Sr. Ministro da Ciência e do Ensino Superior - Pedro Lynce de Faria – na sequência da tomada de posse do XV Governo Constitucional recebeu as diversas associações sindicais dos docentes do ensino superior, tendo sido abordada a alteração aos Estatutos das Carreiras Docentes do ensino superior - apresentou os princípios orientadores para a revisão dos Estatutos das Carreiras do Ensino Superior. “Temos a consciência de que uma reforma do ensino superior só é possível mobilizando toda a sociedade, em particular, os docentes, os estudantes, os funcionários e a opinião pública.”	Ministro da Ciência e do Ensino Superior (Governo PSD) e Associações Sindicais
2004		
26 Maio	1.º Ministro (Doutor Durão Barroso) anuncia no debate mensal na Assembleia da República a aprovação dos Estatutos de Carreira sem prévia negociação (Ministra do executivo - Graça Carvalho).	1.º Ministro
2005		
Maio e Setembro	Ministro reúne com a FENPROF – em causa entre outros assuntos a negociação de alterações pontuais ao Estatuto de Carreira e a definição do seu calendário).	Ministro e FENPROF
2006		
08 Junho	Ação Frente ao MCTES – FENPROF e SNESUP juntam professores de instituições de ensino superior frente ao MCTES (pela estabilidade profissional, redução da precariedade de vínculos e pelo subsídio de desemprego). Uma delegação conjunta destas organizações sindicais foi recebida pelo Eng.º Trigo de Abreu – Chefe do Gabinete do Ministro; Sindicatos reclamam que o Ministro adote de imediato uma atitude negocial.	Docentes Sindicatos Chefe do Gabinete do Ministro
18 Julho	FENPROF e SNESUP realizaram uma Conferência de Imprensa conjunta – apresentação de 6 medidas pela estabilidade profissional e pela proteção em caso de Desemprego.	FENPROF SNESUP
31 Julho	FENPROF e SNESUP reúnem com o Ministro.	Ministro, FENPROF e SNESUP

2007		
17 Fevereiro	Ministro em plenário apresenta as linhas gerais para as reformas do ensino superior.	Ministro
31 Maio	Ministro manifestou disponibilidade para reunir com a FENPROF e o SNESUP para iniciarem a discussão da metodologia de negociação da revisão dos estatutos de carreira no ensino superior (agendar ciclo de reuniões);	Ministro
02 Junho	O Ministro prometeu, na reunião que divulgaria em Setembro (de 2007) um documento sobre carreiras. Foi feito ao apelo de subscrição de um abaixo-assinado <i>on-line</i> (que ultrapassou as 2000 assinaturas).	Ministro e os Docentes
19 Junho	SNESUP Aprovada em Assembleia Geral as Linhas Gerais para a revisão dos Estatutos de Carreira;	Assembleia Geral SNESUP
05 Julho	Ministro reuniu com a FENPROF e com o SNESUP.	Ministro, FENPROF e SNESUP
2008		
08 Março	Docentes e Investigadores do Ensino Superior associam-se à Marcha da Indignação (participação de todos os sectores da educação) – Objetivo – “a afirmação junto do Governo e do MCTES das reivindicações dos docentes e investigadores, no que se refere à salvaguarda do direito à carreira e à estabilidade profissional, e, em especial, à abertura de lugares do quadro e ao desbloqueamento da progressão nos escalões, congelada desde 30.8.2005”.	Docentes e Investigadores.
01 Abril	SNESUP e FENPROF solicitam reunião ao Sr. Ministro.	FENPROF e SNESUP
14 Abril	FENPROF e SNESUP pedem reunião urgente ao Ministro – fortes cortes orçamentais; condição profissional; função social das instituições; precariedade laboral, concursos, multiplicidade de conflitos; Lei 12 – Carreiras, Vínculos e Remunerações.	FENPROF SNESUP
15 Maio	Conferência de imprensa conjunta (FENPROF e SNESUP) – estes sindicatos culpam o governo de falta de diálogo e de disponibilidade negocial uma vez que o Ministro não chegou a responder a uma carta enviada pelos sindicatos a solicitar uma reunião urgente.	FENPROF e SNESUP
27 de Maio	FENPROF e SNESUP recebem uma resposta do Ministro ao pedido de reunião feito por carta do passado dia 1 de Abril.	Ministro.
04 Junho	FENPROF e SNESUP reúnem com o Presidente do CCISP e do IP Leiria (Prof. Luciano de Almeida). Sindicatos apresentaram durante a reunião os pontos principais da petição "É urgente a abertura de negociações sobre vínculos e remunerações no ensino superior".	FENPROF, SNESUP e Presidente do CCISP.
30 Junho	Ministro recebeu uma delegação sindical da FENPROF e do SNESUP; Foi entregue ao Ministro um exemplar da petição “É urgente negociar vínculos e remunerações no ensino superior” (com mais de 3500 assinaturas). Ministro afirma que apenas iria abordar a questão dos estatutos das carreiras do ensino superior depois da aprovação do Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas.	Ministro, Delegações Sindicais e Docentes
10 Novembro	SNESUP recebe FAX do MCTES datado de 07 de Novembro, a propor a marcação das duas primeiras reuniões de negociação	MCTES SNESUP

	“reuniões técnicas que permitam o diálogo”.	
27 Novembro	SNESUP reúne com o MCTES que apresentou as linhas gerais da revisão – primeiras reuniões 27 de Nov. e 05 de Dez..	MCTES SNESUP
05 Dezembro	SNESUP reúne com o MCTES – primeiras reuniões – troca de impressões sobre transição de vínculos, progressão salarial e revisão dos Estatutos de Carreira.	MCTES SNESUP
17 Dezembro	Dado não ter tido lugar o processo de negociação sobre transição de vínculos pedido por milhares de professores na petição " É urgente negociar vínculos e remunerações ", o SNESUP adotou como palavra de ordem "sem negociação não há revisão, sem revisão não há transição".	SNESUP.
2009		
06 Janeiro	Reunião entre o Ministro e a FENPROF - Ministro apresenta oralmente linhas da revisão dos estatutos e de um parecer a enviar ao CRUP e ao CCISP.	Ministro e FENPROF.
6 Fevereiro	SNESUP solicita elementos sobre a revisão dos Estatutos (dados estatísticos);	SNESUP.
20 Fevereiro	Na reunião entre SNESUP e o MCTES – o Sr. Ministro deu a conhecer oralmente as linhas de revisão do ECDU e do ECDESP;	SNESUP MCTES – Ministro.
13 Março	Reunião entre Sr. Ministro e a FENPROF.	Ministro e FENPROF
19 Março	SNESUP é recebido pelo Grupo parlamentar do PS – sindicato informa que a transição de vínculos e as disposições transitórias poderão inviabilizar a criação de consensos.	SNESUP e Grupo Parlamentar (PS)
20 Março	SNESUP é recebido pelos grupos parlamentares do PSD e pelo Deputado Independente José Paulo Carvalho. Ficou agendada reunião com o grupo parlamentar do Partido Ecologistas os Verdes.	SNESUP, Grupo Parlamentar do PSD e Deputado Independente José Carvalho
02 Abril	O Conselho de Ministros aprovou, na generalidade para negociação com as organizações sindicais 2 Projetos de Decreto-Lei para a revisão dos estatutos das carreiras docentes Universitária e Politécnica;	Conselho de Ministros
13 Abril	O MCTES remeteu às organizações sindicais e comunicou aos representantes das instituições de ensino superior o projeto de revisão da carreira docente do ensino superior politécnico – tornando o documento público nesta data.	MCTES e Organizações Sindicais
De 13 até 30 de Abril	1.ª fase - MCTES recolheu contribuições provenientes dos Sindicatos e de outras instituições;	MCTES Sindicatos
20 de Abril	SNESUP apela à mobilização na Manifestação de 25 de Abril - “Pretendemos contestar inequivocamente o sentido geral das propostas de revisão de Estatutos formuladas pelo MCTES” e entrega contrapropostas aos articulados do MCTES;	SNESUP
	SNESUP exige transparência nas negociações - que participassem unicamente docentes do ensino superior e investigadores; e fosse feita a aferição da representatividade das associações sindicais convidadas a participar no processo.	

21 de Abril	Reunião no Instituto Superior de Engenharia de Lisboa promovida pelo SNESUP; SNESUP divulga contraproposta, versão para a reunião de 22.04.2009.	Docentes (80), SNESUP e ISEL
22 de Abril	1.ª Reunião negocial da revisão dos Estatutos de Carreira – ECPDESP e ECDU; Nesta reunião foi acordado um calendário negocial (6,12, 13 e 20 de Maio). SNESUP promoveu um Plenário de Docentes (200) do Instituto Politécnico do Porto, tendo-se associado o Sindicato dos Professores do Norte.	MCTES Sindicatos (1.º Frente Comum da Adm. Pública; 2.º SNESUP e 3.º FESAP); Docentes do IPP; SNESUP e SPN
23 Abril	Reunião na Escola Superior de Comunicação Social de Lisboa promovida pelo SNESUP;	Docentes (30), SNESUP e ESCSL
24 Abril	SNESUP formulou novas propostas de transição;	SNESUP
25 Abril	Manifestação 25 de Abril	Docentes e Sindicalistas
28 Abril	Reuniões nos Institutos Politécnicos de Portalegre e de Bragança, promovidas pelo SNESUP, no IP de Bragança promovida conjuntamente com o SPN;	Docentes do IP Portalegre; IP Bragança; SNESUP e SPN
12 Maio	FENPROF reúne com o Ministro no âmbito das negociações – Ministro insiste nos concursos e recua na estrutura de pessoal. MCTES recolheu e ponderou as propostas que até esta data lhe foram comunicadas pelas diversas organizações sindicais	MCTES – Ministro e FENPROF Ministro
4 Maio	SNESUP remete uma contraproposta reformulada ao Ministério;	SNESUP
6 Maio	2.ª Reunião negocial com o MCTES – várias mesas negociais;	MCTES e Sindicatos
12 Maio	Concentração junto ao MCTES promovida pelo SNESUP e na Universidade do Minho; Ministro anuncia dispor de um documento que serviria de base ao articulado final. Deste modo, as reuniões de 13 e 20 de Maio foram anuladas;	SNESUP, Docentes, Universidade do Minho Ministro
20 Maio	Plenário promovido pelo SNESUP (300 docentes) do IP Porto; Elaborada Carta Aberta ao Sr. Ministro relativa ao processo de revisão e onde são efetuadas um conjunto de recomendações; Sindicato propõe que a reunião de 26 de Maio se realize em mesa conjunta.	SNESUP, Docentes e IP Porto
22 Maio	A FENPROF realizou no Auditório do Instituto Superior de Engenharia de Lisboa (ISEL) uma Concentração Nacional de Docentes do Ensino Superior Politécnico para definir os objetivos estratégicos da ação dos professores, no quadro do processo negocial em curso e do desenvolvimento da ação reivindicativa dos docentes deste sector. Aprovação de uma moção.	FENPROF, ISEL e Docentes
26 Maio	Negociações entre os Sindicatos e MCTES em mesas separadas; Comunicado de Imprensa do MCTES	Sindicatos e MCTES

Finais de Maio	O ISEL enviou uma carta aberta ao Ministro, assinada por cerca de 300 professores, incluindo o conselho diretivo. Os docentes pedem um "regime de transição digno e justo" pois receiam "situações de rutura".	Conselho Diretivo do ISEL, Docentes
31 Maio	MCTES remete às associações sindicais novas propostas;	MCTES
01 Junho	MCTES remeteu às organizações sindicais um novo articulado dos Projetos de revisão das carreiras docentes para eventuais comentários e propostas finais preparatórias da última reunião de negociação.	MCTES
02 Junho	Professores do Instituto Superior de Engenharia de Coimbra (ISEC) decidiram em reunião geral aderir em massa à greve, convocada pelas estruturas sindicais (FENPROF E SNESUP) e votaram por unanimidade encerrar em 03 de Junho o ISEC e realizar uma concentração junto às instalações.	ISEC, FENPROF e SNESUP
03 Junho	Ação de Protesto – ISEC, ISEL e ISEP encerram até às 10h00 – “paragem simbólica” e realizaram uma concentração junto às suas instalações. Concentração Nacional no período da tarde. Recolha de um abaixo-assinado	Docentes, ISEC, ISEL, ISEP
	Concentração em Lisboa junto à Assembleia da República (Jornada Nacional de Luta), foi divulgado pré-aviso de greve com antecedência; <ul style="list-style-type: none"> • Por um vínculo estável e por uma transição justa; Frente às escadarias principais da Assembleia da República, centenas de professores do Ensino Superior; <p>Aprovada Moção apresentada conjuntamente pelo SNESUP e FENPROF – enfoque – regime transitório do Universitário e Politécnico; docentes assistentes e equiparados do Politécnico;</p> Trata-se de uma ação conjunta da Federação Nacional dos Professores (FENPROF) e do Sindicato Nacional do Ensino Superior (SNESUP). Dirigentes do SNESUP e da FENPROF foram recebidos pelo Grupo Parlamentar do PS;	Sindicatos, Docentes (400 a 500) SNESUP e FENPROF Grupos Parlamentares
05 Junho	MCTES envia comunicação aos sindicatos referindo que as reuniões que têm início, a 5 de Junho com a FENPROF e no dia 9 de Junho com o SNESUP serão as últimas reuniões negociais;	MCTES
09 Junho	Apresentada nova proposta de ECDESP pelo MCTES	MCTES
15 Junho	Reunião da Direção do SNESUP para análise do ponto de situação do processo negocial, bem como as estratégias a seguir pela Comissão Negociadora deste sindicato	SNESUP
16 Junho	Realização de manifestações de desagrado (em instituições de ensino do Porto, Lisboa, Coimbra, Beja, Bragança e Algarve)	Sindicatos, Professores e instituições de ensino
	Audição conjunta na Comissão de Educação e Ciência e de Ética, Sociedade e Cultura: A oposição parlamentar acusou o Ministro do Ensino Superior de defraudar as expectativas dos professores do ensino politécnico. Ministro insistiu na necessidade de realização de concursos	Ministro e oposição Parlamentar

	públicos.	
17 Junho	Ministro foi à Assembleia da República – assunto dominante – bolsas dos estudantes com dificuldade financeiras, simultaneamente realizavam-se concentrações de protesto junto aos Politécnicos em vários pontos do país , a iniciativa partiu dos Institutos Superiores de Engenharia de Lisboa, Porto e Coimbra.	Ministro
20 Junho	Fim das negociações com a FENPROF – A FENPROF em Ata de encerramento de negociações expressou os pontos positivos e negativos, da revisão dos estatutos de carreira. Considerou que as soluções para a configuração das futuras carreiras a que foi possível chegar no final deste processo negocial com o MCTES são globalmente positivas.	FENPROF
21 Junho	MCTES disponibiliza nova versão dos projetos de Decreto-Lei de ECDESP	MCTES
22 Junho	Sindicato exige ao SNESUP que se pronuncie sobre o novo projeto de Estatuto; Recusou nova reunião no âmbito da negociação suplementar (solicitada em 18 de Junho).	FENPROF
23 Junho	MCTES deu por concluídas as negociações sobre a revisão dos estatutos das carreiras docente Universitária e Politécnica com as organizações sindicais Assinatura de um acordo global entre MCTES e Sindicatos (FESAP – FNE; SINTAP; SINDEP; SINAPE + SPES e SNPL A FENPROF – concluiu por uma declaração de apreciação global positiva das soluções alcançadas Foi dada como encerrada a negociação suplementar requerida pela FENPROF	MCTES
Fim do processo de negociações		

Fontes: Notícias de Imprensa; notas e comunicados das associações sindicais;

CRONOGRAMA 2 DE ACONTECIMENTOS (continuação de 2009 a 2010)

DATA	ACONTECIMENTO	Intervenientes
2009		
29 Junho	Em conferência de imprensa, Presidente do SNESUP promete apoiar a luta dos docentes que queiram continuar e elenca as razões que impediram o acordo entre este Sindicato e o Ministro. Lança pré-aviso de greve às avaliações no subsistema politécnico, com início a 07 de Julho e terá a duração de uma semana.	Presidente do SNESUP
01 Julho	Aprovação do Estatuto em Conselho de Ministros	Conselho de Ministros
De 07 de Julho a 13 de Julho	<i>Greve às Avaliações</i>	SNESUP Docentes
14 de Julho	SNESUP prolongou a greve às avaliações e enviou novo pré-aviso de greve (21 a 27 de Julho) caso os docentes queiram continuar.	SNESUP
6 Novembro	Manifestação	

11 Novembro	<i>Encontro Nacional em Lisboa dos Docentes do Ensino Superior Politécnico</i> no ISEL, objetivo- Lutar contra o atual regime de transição. Professores aprovam <i>Resolução</i> a enviar ao Sr. Ministro e aos grupos com assento na Assembleia da República.	250 docentes do Politécnico
16 Novembro	PCP, o BE, o CDS-PP e o PSD pediram a apreciação parlamentar dos diplomas publicados a 31 de Agosto de 2009.	Partidos Políticos (PCP; BE; CDS/PP e PSD)
24 Novembro	Greve Geral (cortes salariais, desvalorização de carreira e congelamento de progressões).	Docentes - diferentes níveis de ensino e sindicatos;
2010		
28 Janeiro	<i>Encontro Parlamentar de Educação e Ciência</i> – realizou a alterações no processo de transição dos Professores Equiparados; Outras modificações e votações adiadas para 04 de Fevereiro.	Deputados
04 Fevereiro	<i>A Comissão Parlamentar de Educação e Ciência terminou no dia 04 de Fevereiro a votação na especialidade das alterações ao regime de transição do ECDESP.</i> Falta a aprovação pelo Plenário da Assembleia da República, a promulgação pelo Sr. Presidente da República e a publicação em DR.	Comissão Parlamentar
24 Fevereiro	Plenário da Assembleia da República – aprova as Leis de alteração dos Estatutos (votos a favor- PSD e CDS; abstenção – BE, PCP e PEV; voto contra – PS). 1. ^a Alteração por apreciação Parlamentar ao Decreto-Lei n.º 207/2009, de 31 de Agosto (ECDPESP).	Partidos Políticos
13 Maio	Publicação das Leis de alteração ao ECDU e EPCSESP (Lei n.º 7/2010 - primeira alteração, por apreciação parlamentar ao DL n.º 207/2009, de 31 de Agosto que procede à alteração do ECPDESP.) em DR.	Assembleia da República.

Fontes: Notícias de Imprensa; notas e comunicados das associações sindicais;

ANEXO B

QUADRO 1.1 - EVOLUÇÃO DO N.º DE DOCENTES POR GÉNERO DE 2001 A 2009.

SUBSISTEMA DE ENSINO POLITÉCNICO	GÉNERO	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
	H	5 409	5 566	5 594	5 677	5 807	5 532	5 336	5 395	5 397
	M	4 432	4 483	4 610	4 833	5 423	5 145	4 929	4 867	4 892
TOTAL	HM	9 841	10 049	10 204	10 510	11 230	10 677	10 265	10 262	10 289

Fonte: GPEARI/MCTES (Inquérito ao Registo Biográfico de Docentes do Ensino Superior).

QUADRO 1.2 - DISTRIBUIÇÃO DOS DOCENTES POR CATEGORIA DE 2001 A 2009.

SUBSISTEMA DE ENSINO POLITÉCNICO	CATEGORIA	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
	Professor coordenador	594	647	665	699	738	728	756	773	764
	Professor adjunto	3 474	3 605	3 691	3 810	3 919	3 914	3 916	4 069	4 209
	Assistente de 2º triénio	1 673	1 985	2 223	2 421	2 521	2 349	2 372	2 265	2 520
	Assistente de 1º triénio	2 462	2 290	2 011	1 835	1 527	1 475	1 390	1 612	1 626
	Outras categorias	541	498	635	822	2 522	2 211	1 831	1 543	1 170
	Não disponível	1 097	1 024	979	923	3	-	-	-	-
	TOTAL	9 841	10 049	10 204	10 510	11 230	10 677	10 265	10 262	10 289

Fonte: GPEARI/MCTES (Inquérito ao Registo Biográfico de Docentes do Ensino Superior).

QUADRO 1.3 - DISTRIBUIÇÃO DOS DOCENTES POR INSTITUTO POLITÉCNICO E POR SITUAÇÃO PROFISSIONAL (2009)

INSTITUIÇÃO	SITUAÇÃO FACE À PROFISSÃO			
	CARREIRA	CONVIDADO	EQUIPARADO	OUTROS
ESCOLA SUP. ENF. LISBOA	110	44	0	0
IP COIMBRA	216	105	391	1
IP PORTALEGRE	78	22	126	0
IP VIANA DO CASTELO	106	134	103	0
IP TOMAR	97	0	150	1
IP BEJA	103	36	99	3
IP PORTO	306	71	883	0
IP GUARDA	92	0	99	17
ESCOLA SUP. ENF. PORTO	100	0	0	0
IP BRAGANÇA	167	0	307	0
IP SANTARÉM	64	34	142	76
IP VISEU	0	0	431	157
IP LISBOA	326	109	757	53
IP CASTELO BRANCO	180	81	113	0
IP LEIRIA	173	0	712	0
IP SETÚBAL	180	0	300	2
ESC. SUP. HOT. TURISMO DO ESTORIL	26	0	95	3
ESCOLA ENF. DE COIMBRA	110	0	43	0
IP CÁVADO E VALE DO AVE	15	29	94	0
ESCOLA SUP. NÁUT. D. HENRIQUE	26	35	0	0
TOTAL	2475	700	4845	313

FONTE: INDEZ 2009 – DGES (MCTES)

QUADRO 1.4 - DISTRIBUIÇÃO DOS DOCENTES POR INSTITUIÇÃO POLITÉCNICA/ SITUAÇÃO, DURAÇÃO E REGIME DE TRABALHO (2009)

INSTITUIÇÃO / DURAÇÃO		DURAÇÃO E REGIME DE TRABALHO			
		CARREIRA		EQUIPARADO	
		Exclusiv.	N/ Exclusiv.	Exclusiv.	N/ Exclusiv.
Escola Superior de Enfermagem de Lisboa	Completo	107	0	10	2
	Parcial	0	0	0	0
IP Coimbra	Completo	200	15	244	14
	Parcial	0	0	0	31
IP Portalegre	Completo	75	0	94	0
	Parcial	0	0	0	0
IP Viana do Castelo	Completo	100	0	48	5
	Parcial	0	4	0	2
IP Tomar	Completo	89	7	87	13
	Parcial	0	0	0	34
IP Beja	Completo	102	1	80	6
	Parcial	0	0	0	13
IP Porto	Completo	275	27	515	73
	Parcial	0	0	0	4

IP Guarda	Completo	88	4	83	2
	Parcial	0	0	0	8
Escola de Enfermagem Porto	Completo	99	1	0	0
	Parcial	0	0	0	0
IP Bragança	Completo	163	4	186	121
	Parcial	0	0	0	0
IP Santarém	Completo	62	2	86	12
	Parcial	0	0	0	19
IP Viseu	Completo	0	0	134	7
	Parcial	0	0	0	54
IP Lisboa	Completo	278	21	342	54
	Parcial	0	0	0	156
IP Castelo Branco	Completo	167	5	84	8
	Parcial	0	0	0	0
IP Leiria	Completo	166	3	344	121
	Parcial	0	0	0	0
IP Setúbal	Completo	180	0	196	0
	Parcial	0	0	0	104
Escola Superior de Turismo do Estoril	Completo	20	4	38	23
	Parcial	0	0	0	0
Escola Superior de Enfermagem de Coimbra	Completo	109	1	11	0
	Parcial	0	0	0	0
IP Cávado e Ave	Completo	14	0	54	18
	Parcial	0	1	0	21
Escola Superior Náutica	Completo	24	0	0	0
	Parcial	0	0	0	0
TOTAL		2318	100	2636	925

FONTE: INDEZ 2009 – DGES (MCTES)

Nota: Há ainda “outros tipos de colaboração” formas não contempladas neste quadro pelo que o somatório total de docentes da fonte original não é coincidente com o total apresentado nesta fonte, todavia interessava analisar a situação dos equiparados com dados oficiais.

QUADRO 1.5 - PERFIL DO CORPO DOCENTE POR CATEGORIAS (2009)

Subsistema de ensino		H		M		HM	
		N.º	%	N.º	%	N.º	%
Público	Universitário	8 956	44%	5 847	37%	14 803	41%
	Politécnico	5 397	26%	4 892	31%	10 289	28%
	Total	14 353	70%	10 739	68%	25 092	69%
Privado	Universitário	4 087	20%	2 812	18%	6 899	19%
	Politécnico	2 019	10%	2 205	14%	4 224	12%
	Total	6 106	30%	5 017	32%	11 123	31%
TOTAL		20 459	100%	15 756	100%	36 215	100%

Fonte: Inquérito ao Registo Biográfico de Docentes do Ensino Superior, GPEARI/MCTES

QUADRO 1.6 - QUALIFICAÇÃO ACADÉMICA DOS PROFESSORES A TEMPO INTEIRO – 31.08.2008

PROFESSORES	DOCTOR	MESTRADO	LICENC.	OUTROS	TOTAL
Prof. Coord.	419	201	46	36	702
Prof. Adjunto	569	1308	187	27	2091
Ass. 2.º TR – M/P	9	128	3	0	140
Ass 2.º TR	4	44	40	6	94
Ass 1.º TR	1	27	32	1	61
Eq. a Prof. Coord.	17	1	1	0	19
Eq. a Prof. Adj.	332	758	149	36	1275
Eq. a Ass. 2.º TR – M/D	65	534	4	0	603
Eq. a Ass. 2.º TR	6	205	436	58	705
Eq. a Ass. 1.º TR	12	214	425	32	683
Ass. Equip.	3	80	107	11	201
Ass. (Q.T)	0	0	6	0	6
Assist.	0	0	8	12	20
Prof. e Prof. Equip.	0	1	1	1	3

Membros de Org. de direção, pedag./ científico	0	6	3	0	0
TOTAL	1437	3507	1448	220	6603

Fonte: Dados facultados pela FENPROF

ANEXO C

Tabela - Efeitos da Lei nº 7/2010, de 13.05.2010 relativamente ao regime transitório do ECPDESP

Efeitos da Lei nº 7/2010, de 13.05.2010 relativamente ao regime transitório do ECPDESP – Documento produzido pela FENPROF

	Categoria	Tempo de serviço mínimo	Habilitações	Situação futura
1	Equiparado a Professor Coordenador (n.º 3 do art.º 6.º)	Mais de 10 anos ⁽¹⁾ (TI ou DE)	Doutoramento	Professor Coordenador Contrato por tempo indeterminado, com dispensa de período experimental e com tenure
2	Equiparado a Professor Adjunto (n.º 4 do art.º 6.º)	Mais de 10 anos ⁽¹⁾ (TI ou DE)	Doutoramento	Professor Adjunto Contrato por tempo indeterminado, com dispensa de período experimental
3	Equiparado a Assistente	Mais de 3 anos ⁽¹⁾ (TI ou DE)	Doutoramento	Professor Adjunto Contrato por tempo indeterminado, com período experimental de 5 anos
4	Equiparados a Professor Coordenador ou a Professor	Menos de 10 anos ⁽¹⁾ (TI ou DE)	Doutoramento	Professor Coordenador ou Professor Adjunto Contrato por tempo indeterminado, com

	Adjunto (n° 6 do art.º 6º)			período experimental de 5 anos
5	Equiparados a Professor Coordenador, a Professor Adjunto ou a Assistente (n° 7 e 8 do art.º 6º)	Mais de 5 anos (TI ou DE) continuados, em 15/11/09, aceitando-se interrupções entre contratos superiores a 3 meses	Inscritos no doutoramento ou com candidatura aprovada, em 15/11/09	Contratos obrigatoriamente ⁽²⁾ renovados por um primeiro período de 2 anos e por mais dois períodos de 2 anos ⁽³⁾
			Depois da obtenção do doutoramento, ou do título de especialista, dentro do prazo ⁽⁴⁾	Contrato por tempo indeterminado, com período experimental de 5 anos na categoria de Professor Adjunto ou no caso dos equiparados a professor coordenador, como Professor Coordenador
6	Equiparados a Professor Coordenador, a Professor Adjunto ou a Assistente (n° 8, 9 e 10 do art.º 6º) e Assistente, Professor Adjunto ou Professor Coordenador (n° 5 do art.º 8º-A)	Mais de 15 anos ⁽¹⁾ (TI ou DE)	Aprovação em provas públicas de avaliação da competência pedagógica e técnico-científica (requeridas no prazo de 1 ano ⁽¹⁾)	Contrato por tempo indeterminado, na respetiva categoria, com dispensa de período experimental (e com tenure no caso de Professor Coordenador)
7	Assistente	Mais de 10	Doutoramento	Contrato por tempo indeterminado, na categoria

	(n.º 6 do art.º 7.º)	anos ⁽¹⁾ (TI ou DE)		de Professor Adjunto, com dispensa de período experimental
8	Assistente (n.º 7 do art.º 7.º)	Mais de 3 e menos de 10 anos ⁽¹⁾ (TI ou DE)	Doutoramento	Contrato por tempo indeterminado, com período experimental de 5 anos na categoria de Professor Adjunto
9	Assistente (n.º 8 do art.º 7.º)	Mais de 5 anos (TI ou DE) continuados, em 15/11/09, aceitando-se interrupções entre contratos não superiores a 3 meses	Inscritos no doutoramento ou com candidatura aprovada, em 15/11/09	Contratos obrigatoriamente ⁽²⁾ renovados por um primeiro período de 2 anos e por mais dois períodos de 2 anos ⁽³⁾
			Depois da obtenção do doutoramento, ou do título de especialista, dentro do prazo ⁽⁴⁾	Contrato por tempo indeterminado, com período experimental de 5 anos na categoria de Professor Adjunto
10	Assistentes, Equiparados a Professor Coordenador, a Professor Adjunto ou a Assistente (nº 1, 2 e 3 do art.º 8º-A)	Mais de 10 anos ⁽¹⁾ (TI ou DE)	Não inscritos no Doutoramento, nem com candidatura aprovada, em 15/11/09	Contratos obrigatoriamente ⁽²⁾ renovados por um primeiro período de 2 anos e por mais dois períodos de 2 anos ⁽³⁾ . Findo o período transitório máximo de 6 anos ⁽⁵⁾ o contrato pode ser, excepcionalmente, renovado por mais 2 anos desde que em fase adiantada de preparação do doutoramento (ou do título de especialista) ⁽⁶⁾
			Depois da obtenção do doutoramento, ou do título de especialista, dentro do prazo ⁽⁴⁾	Contrato por tempo indeterminado, com período experimental de 5 anos na categoria de Professor Adjunto ou no caso dos equiparados a professor coordenador, como Professor Coordenador
11	Assistentes,	Mais de 5 e	Não inscritos no	Contrato obrigatoriamente ⁽²⁾ renovado pelo período de 2

	Equiparados a Professor Coordenador, a Professor Adjunto ou a Assistente (nº 4 do art.º 8º-A)	menos de 10 anos ⁽¹⁾ (TI ou DE)	doutoramento, nem com candidatura aprovada, em 15 de Novembro de 2009	anos e por mais dois períodos de 2 anos ⁽³⁾ . Findo o período transitório máximo de 6 anos ⁽⁵⁾ o contrato pode ser, excecionalmente, renovado por mais 2 anos desde que em fase adiantada de preparação do doutoramento (ou do título de especialista), sem direito à contratação por tempo indeterminado, a não ser por concurso ⁽⁶⁾
12	Professor Coordenador em período experimental	Mais de 10 anos ⁽¹⁾ (TI ou DE)	Doutoramento	Professor Coordenador Contrato por tempo indeterminado, com dispensa de período experimental e com tenure (a requerimento)
13	Professor Adjunto em período Experimental	Mais de 10 anos ⁽¹⁾ (TI ou DE)	Doutoramento	Professor Adjunto Contrato por tempo indeterminado, com dispensa de período experimental (a requerimento)

1 - Tempo de serviço docente contado à data de entrada em vigor da Lei de alteração ao D.L. nº 207/2009. Entendemos que este tempo, nestes casos, poderá ser alcançado pela soma de períodos de serviço docente prestado em várias instituições, mesmo havendo interrupções mais ou menos prolongadas.

2 - Os contratos são obrigatoriamente renovados, “salvo se o órgão máximo da instituição de ensino superior, sob proposta fundamentada aprovada por maioria dos membros em efetividade de funções de categoria superior ou igual desde que não se encontrem em período experimental, do órgão legal e estatutariamente competente da instituição de ensino superior, decidir no sentido da sua cessação, sendo esta decisão comunicada ao interessado até 90 dias antes do termo do contrato”.

3 - Estas renovações apenas se poderão realizar entre 1/9/2009 (data de entrada em vigor do D.-L. nº 207/2009) e 31/8/2015 (último dia do período de 6 anos referido no nº 2 do artigo 6º). Isto significa que um contrato poderá ainda ser renovado no último dia deste período, podendo assim vigorar até 31/8/2017.

4 - O direito a transitar para um contrato por tempo indeterminado, é reconhecido desde que o docente obtenha o doutoramento no prazo de

vigência do contrato e das suas renovações permitidas pela Lei.

5 - A expressão: “findo o período transitório máximo de 6 anos” deve entender-se como tendo o significado de “para além das renovações previstas no n.º 7 do art.º 6.º”.

6 - Nestes casos, o contrato poderá ter como máxima vigência o dia 29/8/2019, atendendo ao mencionado na nota 3, sendo a menção a “fase adiantada de preparação do doutoramento” substituível por “fase adiantada de preparação da obtenção do título de especialista”.

FONTE: FENPROF/DESI/2010

ANEXO D

GUIÃO DE ENTREVISTA

MODELO 1 – SNESUP

(Breve contextualização do estudo)

1 – Para dar início a esta entrevista gostaria de começar por lhe pedir que efetuasse uma breve caracterização do SNESUP?

1.1 - Ainda sobre o SNESUP, qual é a sua influência, capacidade de mobilização e grau de representatividade dos docentes, em particular, do ensino superior Politécnico?

2 – Em 2009, iniciou-se o processo de alteração dos Estatutos da Carreira Docente do Ensino Superior Politécnico (ECDESP), assim gostaria de lhe perguntar quais foram os motivos que estiveram na origem do desacordo entre o Sindicato e o Ministério da Ciência e Tecnologia e Ensino Superior (MCTES)?

3- Quais foram as estratégias, técnicas e procedimentos adotados pelo SNESUP durante a consulta prévia e o processo negocial, tendo em vista a defesa das suas pretensões?

3.1 Como analisa o resultado deste processo negocial?

4- Quais foram as razões que levaram o SNESUP a optar pela convocação de uma greve às avaliações? E como é que os dirigentes do sindicato chegaram à decisão ou estratégia de convocar esta greve às avaliações?

4.1– Quais as principais reivindicações que legitimaram a greve?

4.2- O que me pode dizer sobre o grau de mobilização dos docentes no período da greve (qual a % de participantes)? Quais as instituições onde se verificou maior adesão?

4.3 – Porque razão os Docentes tiveram reticências face ao regime de transição?

4.4 – Do seu ponto de vista, de que forma os “outros” percecionaram este conflito - (alunos, conselhos diretivos, professores e instituições que não participaram na greve, o CCISP, o MCTES e outros Sindicatos)?

5- Em dado momento o SNESUP e a FENPROF partilharam reivindicações comuns, do seu ponto de vista, porque motivo a convocação da greve não foi apoiada pela FENPROF?

6- Na sua opinião, como é que a greve em si, contribuiu para o desenrolar da negociação e para os resultados do conflito?

7- Na sua perspetiva, qual foi o papel dos atores com quem o SNESUP se relacionou durante o processo de alteração do Estatutos?

8- De que forma foi resolvido o diferendo/as divergências entre as partes? Concorda com a forma como foi encerrado o conflito?

9- Como é que o período conflitual vivenciado no ensino superior politécnico, com a coexistência de um novo estatuto influenciou a carreira, bem como a sua estabilidade?

10- Para terminar, do seu ponto de vista, quais os benefícios e desvantagens do Estatuto efetivado após o conflito?

MODELO 2 – FENPROF

(Breve contextualização do estudo)

1 – Para dar início a esta entrevista gostaria de começar por lhe pedir que efetuasse uma breve caracterização da FENPROF?

1.1 - Qual a sua influência, capacidade de mobilização e grau de representatividade dos docentes, em particular, do ensino superior Politécnico?

2 – Em 2009, iniciou-se o processo de alteração dos Estatutos da Carreira Docente do Ensino Superior Politécnico (ECDESP), assim gostaria de lhe perguntar quais foram os motivos que estiveram na origem do desacordo entre o Sindicato e o Ministério da Ciência e Tecnologia e Ensino Superior (MCTES)?

3- Quais foram as estratégias, técnicas e procedimentos adotados pela FENPROF durante a consulta prévia e o processo negocial, tendo em vista a defesa das suas pretensões?

3.1 Como analisa o resultado deste processo negocial?

4- Em dado momento o SNESUP e a FENPROF partilharam reivindicações comuns, por esse motivo pergunto-lhe quais foram as razões que levaram a FENPROF a decidir não associar-se ao protesto da greve às avaliações?

4.1 – Porque razão os Docentes tiveram reticências face ao regime de transição?

4.2 – Do seu ponto de vista, de que forma os “outros” percecionaram este conflito - (alunos, conselhos diretivos, professores e instituições que não participaram na greve, o CCISP, o MCTES e outros Sindicatos)?

5- Em sua opinião, como é que a greve em si, contribuiu para o desenrolar da negociação e para os resultados do conflito?

6- Na sua perspetiva, qual foi o papel dos atores com quem a FENPROF se relacionou durante o processo de alteração do Estatutos?

7- De que forma foi resolvido o diferendo/as divergências entre as partes? Concorda com a forma como foi encerrado o conflito?

8- Como é que o período conflitual vivenciado no ensino superior politécnico, com a coexistência de um novo estatuto influenciou a carreira, bem como a sua estabilidade?

9 – Para terminar, do seu ponto de vista, quais os benefícios e desvantagens do Estatuto efetivado após o conflito?

CURRICULUM VITAE

1 - DADOS PESSOAIS

Nome: Ana Marisa da Fonseca Carvalho

Morada: Almalaguês – Coimbra

E-mail: anamari@portugalmail.pt

Data de nascimento: 3 de Outubro de 1980

Naturalidade: Coimbra (Sé Nova)

Nacionalidade: Portuguesa

2 – HABILITAÇÕES ACADÉMICAS

Presentemente, a frequentar Mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laborais;

Desde Julho de 2010 – *Pós-Graduação em Ciências do Trabalho e Relações Laborais*, pelo Instituto Universitário de Lisboa – ISCTE;

Desde 09/01/2003 - Licenciatura em Sociologia, pela Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra;

3 – FORMAÇÃO PROFISSIONAL

- Mobilidade Geográfica Eures – Centro de Formação Profissional de Coimbra – IIEFP, IP.
- De 12/07/2010 a 16/07/2010 - Frequentou a Ação de Formação “Gestão Académica – Ensino Superior” (duração 30 horas) do Instituto Nacional de Administração (INA), que decorreu no Instituto Politécnico de Lisboa;
- De 14/06/2010 a 18/06/2010 - Frequentou a Ação de Formação “*O Contrato de Trabalho em Funções Públicas*” (duração 30 horas) do Instituto Nacional de Administração (INA), que decorreu no Instituto Politécnico de Lisboa;
- Em 09/12/2009 – Frequentou a Ação de Formação “Regime de Emprego na Administração Pública (Colaboradores)” (duração 6 horas) da SINASE que decorreu no Instituto Superior de Engenharia de Lisboa;

- Em 16/11/2009 – Frequentou a Ação de Formação “ O novo SIADAP: Avaliação do Desempenho organizacional e Individual (Avaliados)” (duração 6 horas) da SINASE que decorreu no Instituto Superior de Engenharia de Lisboa;
- De 02/11/2009 a 06/11/2009 – Frequentou a Ação de Formação “Aquisição de bens e serviços na administração pública à luz do novo código de contratação” (duração 30 horas) do Instituto Nacional de Administração (INA), que decorreu no Instituto Politécnico de Lisboa;
- Em 04/11/2008 – Frequentou a Ação de Formação “*O Novo SIADAP*” (duração 3 horas e 30 minutos) no Instituto Politécnico de Leiria.
- De 05/11/2007 a 09/11/2007 – Frequentou a Ação de Formação “*O Protocolo nos Serviços Públicos*” (duração 30 horas) no Instituto Nacional de Administração (INA);
- Em 14/02/2007 – Frequentou a Ação de Formação “*Trabalho com Equipamento Dotado de Visor*” (duração 2 horas), promovida pela AHSMT do ISEL em parceria com a UNIMED;
- De 11/12/2006 a 15/12/2006 – Frequentou a Ação de Formação “*Técnicas de Secretariado*” (duração 30 horas) no Instituto Nacional de Administração (INA);
- De 15/05/2006 a 19/05/2006 – Frequentou a Ação de Formação “*Regime Jurídico da Função Pública*” (duração 30 horas) no Instituto Nacional de Administração (INA);
- De 06/03/2006 a 10/03/2006 - Frequentou a Ação de Formação “*Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho*” (duração 30 horas) do Instituto Nacional de Administração (INA), que decorreu no Instituto Politécnico de Lisboa;
- De 05/11/2005 a 10/12/2005 – Frequentou o curso de Formação “*Auto Regulação da Organização Escolar*” (duração 30 horas) no Centro de Formação de Associação de Escolas da Lousã e Miranda do Corvo;
- De 01/02/2003 até 20/01/2004 – Concluiu com aproveitamento o Curso de Formação Profissional - *Técnico Superior de Segurança e Higiene do Trabalho*, na Associação Acridevarum (Entidade acreditada pelo INOFOR), com a duração de 570 horas;

4 - EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

- Desde 18/04/2011 até à presente data – *Técnica Superior* no Centro de Emprego e Formação Profissional de Leiria - Instituto de Emprego e Formação Profissional, I.P.;

- Desde 01/01/2011 até 17/04/2011 – *Técnica Superior* (em período experimental) no Instituto Superior de Engenharia de Lisboa;
- De 19/05/2009 até 31/12/2010 - *Assistente Técnica* no Instituto Superior de Engenharia de Lisboa
- De 19/05/2008 até 18/05/2009 – *Assistente Técnica*, no Instituto Politécnico de Leiria;
- De 01/02/2006 até 18/05/2008 – *Assistente Administrativa* no Instituto Superior de Engenharia de Lisboa.
- De Nov. 2003 a Jan 2006 – Funções administrativas em Agrupamentos de Escolas.
- De Dez. 2003 até Jan. 2004 - Estágio durante 120 horas, em contexto de trabalho (em horário pós-laboral) como *Técnica Superior de Segurança e Higiene do Trabalho* na empresa Carlos Gil – Obras Públicas, Construção Civil e Montagens Elétricas, Lda.
- De 02/06/2002 a 07/01/2003 – Realizou estágio extracurricular no *Centro de Estudos Sociais da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra* - Assistente de Investigação.
- Em 2001/2002 – Colaborou com o *Observatório Permanente da Justiça* (Centro de Estudos Sociais), coordenado pelo Professor Doutor Boaventura de Sousa Santos, nos seguintes domínios:

Colaboração no domínio da Sociologia do Direito do Trabalho:

- Morosidade processual; • Acesso ao direito e à justiça; • Resolução de conflitos laborais;

5 – LÍNGUAS

- Conhecimentos fluentes de francês e conhecimentos iniciais de inglês e espanhol.