

A publicação *Diretrizes de política da OIT relativas à promoção do trabalho digno para pessoal da educação pré-escolar* estabelece os princípios sobre a formação, o recrutamento e a melhoria da situação profissional do pessoal da educação pré-escolar, assim como as condições de trabalho e de emprego. Também foi dada especial atenção aos direitos do pessoal da educação pré-escolar (EPE) e às suas responsabilidades e deveres para com os empregadores, os pais e as crianças. Além disso, as Diretrizes abordam a importância do acesso universal a serviços EPE de qualidade, especialmente para grupos minoritários, e a necessidade de currículos centrados nas crianças e em métodos de ensino. O objetivo das Diretrizes é apoiar governos, organizações de empregadores e de trabalhadores, determinadas escolas e outras pessoas interessadas nas questões da educação, para o desenvolvimento de políticas que irão melhorar as condições de trabalho nesta importante área de educação.

As diretrizes foram elaboradas por 15 peritos designados pelos governos, pelo grupo dos empregadores e grupo dos trabalhadores na Reunião de peritos para examinar as diretrizes de política sobre a promoção do trabalho digno para o pessoal do sector da educação pré-escolar, realizada em Genebra de 12 a 15 de novembro de 2013.



Diretrizes de política da OIT relativas à promoção do trabalho digno para pessoal da educação pré-escolar

OIT

Diretrizes de política da OIT relativas à promoção do trabalho digno para pessoal da educação pré-escolar



Organização Internacional do Trabalho



Departamento de Políticas Setoriais

**Diretrizes de política da OIT
relativas à promoção do trabalho
digno para pessoal da educação
pré-escolar**

**Diretrizes de política da OIT relativas
à promoção do trabalho digno para
pessoal da educação pré-escolar**

Copyright © Organização Internacional do Trabalho 2015

Copyright da tradução portuguesa © Gabinete de Estratégia e Planeamento

As publicações do *Bureau* Internacional do Trabalho gozam da proteção dos direitos de autor em virtude do Protocolo 2 anexo à Convenção Universal sobre Direitos de Autor. No entanto, breves extratos dessas publicações podem ser reproduzidos sem autorização, desde que mencionada a fonte.

Os pedidos para obtenção dos direitos de reprodução ou tradução devem ser dirigidos ao Serviço de Publicações da OIT (*Rights and Permissions*), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, ou por email: pubdroit@ilo.org. Os pedidos de autorização serão sempre bem-vindos. As bibliotecas, instituições e outros utilizadores registados poderão reproduzir cópias de acordo com as licenças obtidas para esse efeito. Por favor consulte o sítio www.ifrro.org para conhecer a entidade reguladora no seu país

Diretrizes de política da OIT relativas à promoção do trabalho digno para pessoal da educação pré-escolar

Depósito Legal: 400216/15

ISBN: 978-972-704-399-6

Também disponível em inglês: ILO policy guidelines on the promotion of decent work for early childhood education personnel, Meeting of Experts on Policy Guidelines on the Promotion of Decent Work for Early Childhood Education Personnel ISBN 978-92-2-128645-5 (versão impressa) ISBN 978-92-2-128646-2 (versão pdf internet); em francês: Directives de l'OIT sur la promotion du travail décent pour le personnel de l'éducation de la petite enfance, ISBN 978-92-2-228645-4; em espanhol: Directrices de política de la OIT sobre la promoción del trabajo decente para el personal del sector de la educación de la primera infancia, ISBN 978-92-2-328645-3.

As designações constantes das publicações da OIT, que estão em conformidade com as normas das Nações Unidas, bem como a forma sob a qual figuram nas obras, não refletem necessariamente o ponto de vista do *Bureau* Internacional do Trabalho relativamente à natureza jurídica de qualquer país, área ou território ou respetivas autoridades, ou ainda relativamente à delimitação das respetivas fronteiras. A referência ou não referência a empresas, produtos ou procedimentos comerciais não implica qualquer apreciação favorável ou desfavorável por parte do *Bureau* Internacional do Trabalho. As publicações da OIT estão disponíveis nas principais livrarias ou nos escritórios locais da OIT em vários países, podendo ser também diretamente obtidas na seguinte morada: Publicações da OIT, *Bureau* Internacional do Trabalho, CH- 1211 Genebra 22, Suíça. Os catálogos e listas de novas publicações podem ser obtidos gratuitamente na morada acima mencionada ou solicitados através do seguinte endereço de e-mail: pubvente@ilo.org.

Visite o nosso sítio na Internet: www.ilo.org/publns

A edição em língua portuguesa desta obra só foi possível com o financiamento do Governo de Portugal através do Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social

Prefácio

Muitos países do mundo estão a realizar grandes investimentos no setor da educação pré-escolar (EPE), perante a evidência de que a aprendizagem precoce — na altura em que o espírito dos jovens se desenvolve rapidamente — pode ter uma influência positiva importante na sua saúde, na sua capacidade de aprendizagem bem como nas suas perspetivas futuras de emprego. Segundo a UNESCO, a taxa bruta de escolarização mundial na educação pré-escolar passou de 33 por cento em 1999 para 50 por cento em 2011.

Tendo em conta esta tendência, a OIT organizou em fevereiro de 2012, em Genebra, um Fórum de diálogo mundial sobre as condições do pessoal do setor da educação pré-escolar, no qual os governos dos Estados membros da OIT e os representantes de empregadores e trabalhadores reconheceram a importância da educação pré-escolar e o papel crucial do pessoal do setor como garante do acesso universal a uma educação pré-escolar de qualidade. O Fórum salientou a necessidade de melhorar a situação dos profissionais da educação pré-escolar, cujas condições de trabalho em muitos casos eram inferiores às dos educadores de outros níveis de instrução, e solicitou ao Diretor Geral da OIT que organizasse uma reunião de peritos com o objetivo de elaborar diretrizes sobre a promoção do trabalho digno para o pessoal do setor.

Neste sentido, realizou-se em Genebra de 12 a 15 de novembro de 2013 uma reunião de peritos para examinar as diretrizes de política sobre a promoção do trabalho digno para o pessoal do setor da educação pré-escolar, a qual foi presidida pelo Sr. Sammy Nyambari (Comissário do Trabalho no Quênia) e contou com a presença de cinco peritos designados pelos Governos da Argentina, República de Coreia, Letónia, Líbano e África do Sul, cinco peritos do Grupo dos Empregadores e cinco peritos do Grupo dos Trabalhadores do Conselho de Administração da OIT. Participaram igualmente no debate 34 observadores governamentais e dez observadores dos trabalhadores, bem como representantes de organizações intergovernamentais e não governamentais internacionais. Partindo de um projeto elaborado pelo *Bureau* Internacional do Trabalho e após quatro dias de intensos debates, os peritos adotaram por unanimidade as presentes Diretrizes de política sobre a promoção do trabalho digno para o pessoal do setor da

Promoção do trabalho digno para pessoal da educação pré-escolar

educação pré-escolar. A sua publicação e promoção foi aprovada pelo Conselho de Administração da OIT na sua 320.^a reunião de março de 2014.

Trata-se do primeiro documento internacional especificamente dedicado à situação do pessoal do setor da educação pré-escolar. A OIT orgulha-se de poder contribuir para a melhoria a nível mundial da educação pré-escolar através da sua atividade relativa às condições de trabalho de quem presta estes imprescindíveis serviços educativos. Numa altura em que muitos países estão a aumentar o seu investimento nos serviços de educação pré-escolar tendo em vista atingir uma série de objetivos em matéria de educação pré-escolar e melhorar a vida das crianças, esperamos sinceramente que esses esforços conduzam igualmente à melhoria das condições de vida e de trabalho dos profissionais do setor da educação pré-escolar.

Alette van Leur
Diretora do Departamento de Políticas Setoriais

Índice

Prefácio	V
Abreviaturas e acrónimos	XI
1. Âmbito	1
1.1 Objetivos	1
1.2 Utilização	2
1.3 Campo de aplicação	2
1.4 Definições	3
2. Funções, direitos e responsabilidades gerais	7
2.1 Governos	7
2.2. Empregadores e organizações de empregadores	9
2.3. Pessoal, sindicatos e organizações da educação pré-escolar	10
2.4. Prestadores de serviços sem fins lucrativos	11
2.5. Outros intervenientes na EPE	12
3. Objetivos e políticas da EPE	13
3.1. A EPE como um bem público e um direito fundamental	13
3.2. Conteúdo da EPE: Programas curriculares e métodos de ensino	13
3.3. O financiamento da EPE como um investimento para garantir qualidade, equidade e sustentabilidade	15
4. Preparação para a profissão	19
4.1. Educação e formação	19
4.2. Educação e formação para dirigentes, gestores e pessoal auxiliar	21
4.3. Instituições de educação e formação	22
4.4. Licenças e certificação	23

Promoção do trabalho digno para pessoal da educação pré-escolar

5. Recrutamento, afetação e retenção do pessoal.....	25
5.1. Estratégias de recrutamento	25
5.2. Garantia da diversidade	28
5.3. Gestão da afetação do pessoal	30
5.4. Verificação e análise de antecedentes	30
5.5. Integração	31
5.6. Mobilidade	32
6. Desenvolvimento profissional e progressão na carreira.....	33
6.1. Desenvolvimento profissional contínuo (DPC).....	33
6.2. Prática refletiva.....	35
6.3. Progressão na carreira	35
6.4. Outros incentivos para retenção de pessoal.....	37
7. Condições de trabalho e emprego	39
7.1. Remuneração.....	39
7.2. Outros incentivos financeiros	40
7.3. Relações de emprego; contratos de trabalho	41
7.4. Procedimentos disciplinares	42
7.5. Trabalho a tempo parcial	43
7.6. Pessoal auxiliar e paraprofissional	44
7.7. Dirigentes da EPE	45
7.8. Licenças para ausência	46
7.9. Trabalhadores da EPE com responsabilidades familiares	46
7.10. Pessoal da área da EPE portador de deficiência ou que vive com o VIH/SIDA.....	47
8. Condições de aprendizagem e ensino.....	49
8.1. Duração do trabalho	49
8.2. rácios de pessoal/crianças na EPE	51
8.3. Saúde e segurança	52
8.4. Um local de trabalho sem violência	53
8.5. Infraestruturas e recursos da EPE.....	54

9. Segurança e proteção social	57
9.1. Segurança social.....	57
9.2. Proteção da maternidade ou paternidade.....	57
10. Avaliação do pessoal da EPE para salvaguarda de práticas de qualidade	59
10.1. Finalidade e formas de avaliação	59
10.2. Deontologia profissional	61
11. Governação da EPE e diálogo social	63
11.1. Governação da EPE e coordenação intersetorial.....	63
11.2. Promoção do diálogo social	65
12. Monitorização e acompanhamento das Diretrizes	69
Bibliografia	71
Lista de participantes	76

Abreviaturas e acrónimos

DPC	Desenvolvimento Profissional Contínuo
EPE	Educação Pré-escolar
EPT	Educação para Todos
SIGE	Sistema de Informação de Gestão da Educação
PIB	Produto Interno Bruto
TIC	Tecnologias da Informação e Comunicação
OIG	Organização Intergovernamental
OIT	Organização Internacional do Trabalho
CITE	Classificação Internacional Tipo da Educação
ONG	Organização Não Governamental
SIGP	Sistema de Informação de Gestão de Professores
UNESCO	Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura
OMS	Organização Mundial de Saúde

1. Âmbito

1.1 Objetivos

1. As presentes Diretrizes definem princípios para a promoção do trabalho digno para o pessoal da educação pré-escolar (EPE) como meio de garantir o acesso universal a serviços de EPE de elevada qualidade. A este respeito, abrangem condições de trabalho e de emprego do pessoal da EPE e questões associadas, incluindo financiamento da EPE, programas e práticas de aprendizagem, segurança social, deontologia profissional e sistemas de governação da EPE.

2. As Diretrizes foram concebidas com o intuito de servir como um instrumento de referência sobre os princípios que devem estar presentes na conceção e implementação de medidas de EPE, tais como políticas, estratégias, legislação, medidas administrativas e mecanismos de diálogo social, incluindo acordos coletivos de trabalho. As Diretrizes podem ser implementadas progressivamente para atingir os seus objetivos de forma a tomar em consideração diferentes ambientes e culturas nacionais e contextos sociais, económicos e políticos.

3. As presentes Diretrizes abrangem, na medida do possível:

- (a) os princípios básicos do direito internacional do trabalho estabelecidos nas normas internacionais do trabalho adotadas pela OIT;
- (b) os princípios básicos estabelecidos na Declaração da OIT de 2008 sobre a Justiça Social para uma Globalização Justa;
- (c) os princípios enumerados na Recomendação OIT-UNESCO relativa ao Estatuto dos Professores, 1966, em cujo âmbito se encontram incluídos professores a nível de creches e jardins de infância;
- (d) os princípios e boas práticas traçados nos instrumentos pertinentes e documentos de política especificamente aplicáveis à EPE, conforme listados na bibliografia;
- (e) as boas práticas legislativas, administrativas e aplicadas em contexto de trabalho dos Estados membros da OIT.

Promoção do trabalho digno para pessoal da educação pré-escolar

4. Sempre que o pessoal da EPE beneficie de condições mais favoráveis do que as definidas nas Diretrizes, estas últimas não poderão ser invocados para reduzir as condições já estabelecidas.

1.2 Utilização

5. As presentes Diretrizes destinam-se a ser aplicadas pelos intervenientes na elaboração de políticas e práticas de EPE e na organização destes serviços a nível internacional, nacional, regional, local, setorial, estabelecimentos (públicos e privados) e no domicílio, a saber:

- (a) autoridades governamentais a todos os níveis, quer na qualidade de entidades reguladoras ou de entidades públicas prestadoras de serviços de EPE, a nível nacional, regional ou local;
- (b) empregadores e gestores de entidades privadas prestadoras de serviços de EPE e organizações que as representem;
- (c) pessoal da EPE, sindicatos e outras organizações representantes do pessoal da EPE;
- (d) instituições de ensino e formação para pessoal de EPE;
- (e) associações mistas de pais e professores e outros representantes dos pais;
- (f) decisores políticos e dirigentes educativos e comunitários;¹
- (g) OIG e ONG.

1.3 Campo de aplicação

6. A EPE faz parte de um *continuum* educativo que começa no momento do nascimento, quando se dá especial ênfase ao desenvolvimento pré-escolar, passando pelo ensino pré-primário e pela transição para a escola primária, que pode incluir uma aprendizagem mais formal. As presentes Diretrizes aplicam-se a todos os contextos que ofereçam EPE, conforme definido na secção 1.4. As Diretrizes podem ser consideradas aplicáveis a contextos predominantemente orientados para cuidados a crianças nos quais a componente «educação» da missão

¹ Para efeitos das presentes Diretrizes, os dirigentes comunitários representam a(s) pessoa(s) reconhecida(s) para representar uma comunidade local que tenha um interesse comum em serviços de EPE.

da instituição respeita ou excede a componente educativa mínima intencional na sua missão global, conforme definido na secção 1.4.

7. As presentes Diretrizes visam ser aplicáveis a todas as instituições de EPE públicas ou privadas conforme definido no parágrafo 6 e secção 1.4, compreendendo instituições privadas sem fins lucrativos; quer a regulação e governação pertinente sejam estabelecidas a nível nacional, regional, local ou institucional; quer estejam ainda sujeitos à regulação por parte de uma autoridade do governo que combine diversos serviços para crianças, num regime integrado, ou dependendo de várias autoridades, e independentemente da fonte do seu financiamento.

8. Reconhecendo que uma importante aprendizagem cognitiva, emocional, linguística, física e social ocorre logo desde o nascimento e constatando o interesse em assegurar pessoal qualificado para os cuidados pré-escolares, pode ser tomada em consideração a aplicação de elementos das presentes Diretrizes, conforme apropriado, em contextos de cuidados pré-escolares, incluindo modalidades com base no domicílio.

1.4 Definições

Para efeitos destas Diretrizes aplicam-se as seguintes definições:

9. *Educação pré-escolar*: conforme definido no nível 0 pela Classificação Internacional Tipo da Educação (CITE) da Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura (UNESCO), refere-se aos programas pré-escolares que possuam uma componente educativa intencional (recomenda-se que seja equivalente a pelo menos duas horas por dia e 100 dias por ano de atividades educativas) e que visem desenvolver competências socioemocionais necessárias à participação na escola e na sociedade, desenvolver algumas das competências de base para a aprendizagem académica e preparar as crianças para a entrada no ensino primário (nível 1 da CITE). Para efeitos das presentes Diretrizes, tais programas:

- (a) não são necessariamente altamente estruturados, mas são concebidos no sentido de proporcionar um conjunto organizado e sistemático de atividades de aprendizagem num ambiente seguro e saudável, permitindo às crianças

Promoção do trabalho digno para pessoal da educação pré-escolar

- aprender através da interação com outras crianças sob a orientação de pessoal qualificado da EPE, tipicamente por meio de atividades criativas e lúdicas;
- (b) são, em termos gerais, divididos em duas categorias: EPE, concebida para crianças mais novas (na faixa etária dos 0–2 anos) e educação pré-primária, concebida para crianças a partir dos 3 anos até ao início do ensino primário;
 - (c) podem ser referidos como EPE, infantário, creche, pré-primária, pré-escola, jardim de infância, escolarização inicial ou outro termo apropriado de acordo com a terminologia nacional ou internacional;
 - (d) são normalmente realizados em meio escolar ou, então, noutra contexto para um grupo de crianças (por exemplo, num centro educativo, numa comunidade ou no domicílio), excluindo modalidades de caráter puramente privado e familiar, que poderão ser sistemáticos, mas não são organizados no quadro de um programa (por exemplo a guarda de crianças e aprendizagem informal, prestadas pelos pais, familiares, amigos ou trabalhadores domésticos);
 - (e) são organizados e geridos em conformidade com um quadro de referência ou regulamentar (incluindo diretrizes, normas ou instruções) emitido ou reconhecido por autoridades pertinentes, que descreva as oportunidades de aprendizagem proporcionadas a crianças pequenas.

10. Pessoal de EPE e suas organizações: esta expressão designa os profissionais de EPE e os sindicatos ou organizações que os representam nos estabelecimentos de EPE, conforme definido acima, contratados diretamente pelo sistema de EPE ou por um empregador institucional, abrangendo:

- (a) todos os professores e educadores com as qualificações pedagógicas exigidas pelas autoridades educativas relevantes para a respectiva categoria de emprego e que sejam responsáveis pelas atividades de aprendizagem, de ensino e de guarda de crianças pequenas;
- (b) os gestores ou os dirigentes – pessoal que administra ou dirige um local de trabalho de EPE por sua conta de ou por conta de um empregador; pode ou não ter desempenhar tarefas de ensino ou atividades de apoio à aprendizagem;
- (c) os profissionais especializados - trabalhadores sociais, enfermeiros(as) e outro pessoal auxiliar com qualificações profissionais de acordo com as disposições relativas a licenciamentos das autoridades nacionais ou subnacionais;
- (d) assistentes pedagógicos e pessoal similar que forneçam apoio pedagógico a pessoal qualificado;

1. Âmbito

- (e) estagiários e pessoal em formação equivalente, que poderão ser considerados como tendo uma relação de trabalho com o empregador de EPE.

11. *Empregadores e organizações de empregadores:* salvo disposição em contrário pela referência a «empregadores públicos», para efeitos das presentes Diretrizes, esta expressão designa respetivamente: a) empregadores privados independentes das autoridades públicas, quer sejam pessoas singulares ou coletivas (incluindo empresas), que contratem pessoal de EPE através de uma relação de trabalho tal como definido pela OIT; e b) organizações que representam empregadores.

12. Prestadores de serviços sem fins lucrativos: para efeitos das presentes Diretrizes consideram-se os prestadores de serviços de EPE não governamentais, seculares ou religiosos, sem fins lucrativos.

13. *Intervenientes da EPE:* para efeitos das presentes Diretrizes, consideram-se prestadores de serviços públicos e privados, organizações de empregadores e de trabalhadores de EPE, as organizações responsáveis pela elaboração e gestão das políticas da EPE, organismos profissionais, representantes de pais, da sociedade civil e da comunidade e instituições de ensino e formação para pessoal da área da EPE.

2. Funções, direitos e responsabilidades gerais

2.1 Governos

14. Os governos são os principais responsáveis pela prestação de serviços de EPE de qualidade, quer através de serviços públicos, quer assegurando o acesso a serviços privados acessíveis e de qualidade. Os governos com a responsabilidade de fornecer EPE, a vários níveis, deverão:

- (a) em estreita cooperação com os intervenientes da EPE, estabelecer metas, a fim de alcançar o acesso universal pelas faixas etárias elegíveis no âmbito da respetiva jurisdição, e definir períodos de tempo para atingir estas metas. As metas poderão ser definidas num documento de enquadramento político, numa estratégia, em diretrizes e outras iniciativas abrangentes, que descrevam também a forma como as metas estabelecidas serão atingidas. Tendo em vista o acesso universal, a equidade e a qualidade, deveria ser definido um enquadramento político nacional, de modo a proporcionar EPE a todas as crianças, incluindo as populações desfavorecidas, marginalizadas e vulneráveis;²
- (b) assegurar que as políticas são suportadas pelas necessárias normas de legislação e regulação que estabelecem os direitos, responsabilidades e meios de aplicação ou cumprimento para todas as partes interessadas, públicas ou privadas;
- (c) assegurar mecanismos que coordenem de forma apropriada as políticas e práticas entre os diferentes ministérios e departamentos, níveis do governo, agências e instituições públicas, e prestadores privados de serviços;
- (d) estabelecer metas de desenvolvimento relativamente às crianças pequenas nas disposições relativas à EPE e avaliar periodicamente tais objetivos, através de um processo de controlo de qualidade, revendo-os à luz das

² Para efeitos das presentes Diretrizes, o termo «populações desfavorecidas, marginalizadas e vulneráveis» refere-se às populações que estão expostas a um risco mais elevado de pobreza e exclusão social do que a população em geral. Estas populações podem incluir, mas não se limitam a, minorias étnicas, religiosas e linguísticas, migrantes, povos indígenas e tribais, pessoas afetadas por VIH ou SIDA e outras doenças, pessoas portadoras de deficiência e pessoas a viver em situações de emergência ou conflito.

Promoção do trabalho digno para pessoal da educação pré-escolar

tendências no setor, na educação e em relação a outras necessidades da sociedade;

- (e) assegurar que as políticas e normas se aplicam às principais áreas da EPE, como: objetivos de aprendizagem, programas e instruções pedagógicas; administração e gestão das instituições e sistemas; financiamento da EPE; qualificação, formação, estatuto de desenvolvimento profissional e condições de trabalho do pessoal da área da EPE; infraestruturas e equipamentos; monitorização e avaliação; e diálogo social;
- (f) assegurar que as políticas e normas relativas à EPE se aplicam a todos os prestadores de serviços, públicos ou privados, com base em instituições ou no domicílio; e que atendem às necessidades das populações desfavorecidas, marginalizadas e vulneráveis, e das crianças com necessidades especiais;
- (g) assegurar que as políticas e as normas relativas à EPE atendem às necessidades dos trabalhadores com responsabilidades familiares;
- (h) garantir, a nível nacional, um financiamento adequado de recursos de forma a assegurar a oferta de serviços de EPE universalmente acessíveis e de qualidade e, quando necessário, trabalhar com parceiros da EPE, com o intuito de mobilizar recursos adicionais de fontes não governamentais e o seu compromisso em manter e melhorar o financiamento da EPE para cumprir os objetivos de acesso e qualidade em constante evolução;
- (i) assegurar a oferta e organização de um ambiente de ensino e aprendizagem de EPE seguro, saudável e propício ao desenvolvimento, livre de todas as formas de discriminação, e com boas políticas de recursos humanos;
- (j) organizar a educação/formação inicial do pessoal da área da EPE;
- (k) apoiar a participação ativa do pessoal da EPE nas oportunidades de desenvolvimento profissional contínuo (DPC);
- (l) monitorizar e fazer cumprir, quando aplicável, as políticas e normas da EPE, incluindo salários mínimos e condições de trabalho, normas de qualificação e acordos coletivos de trabalho;
- (m) proporcionar mecanismos de prevenção e resolução de litígios;
- (n) cooperar estreitamente com os intervenientes da EPE aquando de decisões em matéria de gestão e operacionais;
- (o) em concertação com as instituições de investigação pertinentes, organizar e proporcionar os meios (conselhos, associações de investigadores, ou órgãos equivalentes) através dos quais possam ser efetuados estudos e recolhidos

2. Funções, direitos e responsabilidades gerais

dados abrangentes sobre os serviços, o progresso e as lacunas da EPE e que serão utilizados para desenvolver, aplicar, avaliar e reformar de forma mais eficaz a oferta de EPE.

2.2. Empregadores e organizações de empregadores

15. Os empregadores e as organizações de empregadores desempenham um importante papel no desenvolvimento das políticas da EPE e na sua aplicação, na mobilização de recursos para complementar o financiamento público e na prestação direta de serviços de ensino privado. Os direitos, o papel e as responsabilidades dos empregadores incluem nomeadamente:

- (a) conforme apropriado, contribuir diretamente para o financiamento da EPE a título voluntário. Os empregadores podem também colaborar com outros intervenientes da EPE, no sentido de mobilizar os recursos necessários à realização das políticas acordadas;
- (b) caso sejam prestadores diretos de serviços de EPE, assegurar a oferta de EPE de qualidade e trabalho digno para o pessoal da área da EPE, no que diz respeito às políticas e normas estipuladas pelas autoridades e pelas leis e regulamentos nacionais pertinentes e aos princípios definidos nas presentes Diretrizes;
- (c) beneficiar dos direitos à autonomia e autogovernança necessários para gerir e explorar eficazmente os seus estabelecimentos de EPE e definir as orientações educativas, em conformidade com os regulamentos, políticas e normas de EPE estipulados pelos governos e com a deontologia profissional;
- (d) sob reserva do disposto na alínea 15 c), cooperar estreitamente com os intervenientes da EPE em matéria de gestão e de funcionamento;
- (e) de acordo com a legislação e práticas nacionais: a) participar no diálogo sobre políticas e objetivos de educação; e b) estabelecer e manter mecanismos de diálogo social com o pessoal da área da EPE e as respetivas organizações representativas, com vista a definir os termos e condições de trabalho e de emprego e de desenvolvimento profissional nas instituições de EPE das quais o empregador é proprietário e que explora.

16. De forma a prestar apoio no exercício dos direitos, funções e responsabilidades dos empregadores, as organizações de empregadores podem:

Promoção do trabalho digno para pessoal da educação pré-escolar

- (a) desenvolver e promover políticas de organizações de empregadores em prol de um acesso universal a serviços de EPE economicamente acessíveis, e de elevada qualidade;
- (b) sob reserva do disposto na alínea 15 c), promover uma estreita cooperação com as organizações representativas do pessoal da EPE, os representantes de pais e da comunidade e as autoridades responsáveis pela educação em matéria de gestão e de decisões de funcionamento;
- (c) prestar apoio aos empregadores no exercício dos seus direitos, papel e responsabilidades em assuntos de EPE, coordenando as trocas de informações, proporcionando aconselhamento sobre políticas e matérias de sensibilização e representação em questões que os afetam, sejam de carácter geral ou relacionadas com o local de trabalho;
- (d) contribuir para o desenvolvimento, conceção, avaliação e revisão das práticas, objetivos e programas curriculares.

2.3. Pessoal, sindicatos e organizações da educação pré-escolar

17. Torna-se cada vez mais evidente que o pessoal da EPE é crucial para a realização de uma prestação de serviços de EPE universalmente acessíveis e de elevada qualidade. Os direitos, as funções e as responsabilidades do pessoal da área da EPE, que são essenciais para uma contribuição plena para o cumprimento destes objetivos, incluem:

- (a) preocupação pelos interesses relativos à educação e bem-estar de todas as crianças à sua guarda, sem discriminação. Para este efeito, em concertação com os empregadores públicos e privados, podem definir e aplicar as normas profissionais e éticas mais exigentes possíveis para a realização do seu trabalho no interesse dos alunos da educação pré-escolar e dos seus pais, inclusive por meio de códigos de deontologia e de conduta;
- (b) o acesso e a participação ativa em oportunidades de desenvolvimento profissional ao longo da vida, incluindo a filiação em associações profissionais;
- (c) o exercício de liberdade académica no desempenho das suas responsabilidades profissionais – escolha e adaptação dos materiais de ensino, métodos, avaliação do progresso das crianças – ao abrigo do quadro dos objetivos aprovados e das normas estabelecidas pelas autoridades responsáveis pela EPE;

2. Funções, direitos e responsabilidades gerais

- (d) a liberdade de exercer qualquer direito cívico, político, cultural e social, usufruído por outros cidadãos;
- (e) de acordo com a legislação nacional, normas internacionais do trabalho ratificadas e a prática: a) a participação no diálogo sobre políticas e objetivos de educação; e b) o estabelecimento e a preservação de mecanismos de diálogo social com os empregadores públicos e privados da área da EPE e as respetivas organizações representativas, com vista a definir os termos e as condições de emprego e o desenvolvimento profissional do pessoal da área da EPE.

18. De forma a prestar apoio no exercício dos direitos, funções e responsabilidades do pessoal da área da EPE, os sindicatos e as organizações profissionais representativas dos trabalhadores, deverão:

- (a) desenvolver e promover políticas elaboradas por sindicatos e outras organizações de trabalhadores da área da EPE em prol do acesso universal a serviços de EPE economicamente acessíveis e de elevada qualidade;
- (b) conforme apropriado, colaborar com outros intervenientes da EPE, no sentido de mobilizar os recursos necessários à implementação das políticas acordadas;
- (c) colaborar na elaboração de normas profissionais;
- (d) promover a certificação da formação, regularização, profissionalização e organização do pessoal informal da área da EPE;
- (e) prestar apoio ao pessoal da EPE no exercício dos seus direitos, funções e responsabilidades em assuntos de EPE e na execução de trabalho digno;
- (f) contribuir para o desenvolvimento, conceção, avaliação e revisão das práticas, objetivos e programas curriculares.

2.4. Prestadores de serviços sem fins lucrativos

19. Os prestadores de serviços sem fins lucrativos podem oferecer serviços importantes de EPE nomeadamente auxiliando as populações desfavorecidas, marginalizadas ou vulneráveis a aceder a estes serviços, mas a sua existência não deve ser invocada como um motivo para reduzir as responsabilidades do governo pela EPE. Independentemente da fonte de financiamento ou entidade reguladora, os prestadores de serviços de EPE sem fins lucrativos deverão aderir aos mesmos objetivos, metas e normas estabelecidos em matéria de serviços

Promoção do trabalho digno para pessoal da educação pré-escolar

educativos ou cuidados a crianças que os estabelecidos pelas autoridades relevantes, para outros prestadores de serviços públicos e privados. Para este efeito, as autoridades financiadoras e reguladoras deverão, sempre que possível, financiar organizações sem fins lucrativos de sensibilização e apoio à EPE, com o intuito de desenvolver formação e materiais de apoio para os centros e pessoal da EPE.

2.5. Outros intervenientes na EPE

20. Os representantes dos pais deverão ser consultados relativamente ao estabelecimento de condições para pessoal da área da EPE e normas mínimas de qualidade, de modo a garantir transparência e equidade, angariar apoio político para os objetivos da EPE, fazer escolhas esclarecidas e conseguir uma melhor coordenação entre as abordagens de aprendizagem no domicílio e em instituições de EPE. Os representantes dos pais deverão ser consultados em relação à conceção e organização dos serviços de EPE, de forma a garantir também que as mesmas respondem às necessidades dos trabalhadores com responsabilidades familiares. São necessários esforços particulares para fomentar o envolvimento de pais de populações desfavorecidas, marginalizadas e vulneráveis e de crianças com necessidades especiais.

21. Os dirigentes comunitários deverão ser consultados relativamente à definição de metas, normas mínimas de qualidade e à exploração das instituições de EPE. São necessários esforços especiais (através de canais de informação ou de comissões de orientação) por parte das autoridades responsáveis pela educação, dos prestadores de serviços de EPE e do pessoal, com vista ao envolvimento com as comunidades, sobretudo aquelas em contextos de conflito ou emergência, de modo a assegurar a continuidade dos serviços de EPE. Caso a EPE seja descentralizada e organizada a um nível maioritariamente local, os dirigentes comunitários desempenham um importante papel no que diz respeito ao alargamento de tais esforços.

3. Objetivos e políticas da EPE

3.1. A EPE como um bem público e um direito fundamental

22. Uma vez que contribui grandemente para que todas as crianças tenham direito a uma educação de qualidade, livre de discriminação, e graças aos seus benefícios comprovados em prol das crianças e da sociedade, a EPE deveria ser considerada como parte integrante do direito humano fundamental à educação e ser vista como um bem público e um serviço de interesse geral. Em termos económicos e sociais, a EPE deveria ser considerada como um investimento básico na riqueza e no desenvolvimento sustentável de cada nação. O estabelecimento de serviços de EPE da mais alta qualidade possível, universalmente acessíveis e, se possível, gratuitos deveria, assim, constituir uma prioridade. As políticas relativas à educação pré-primária (conforme definido pela CITE), deveriam, na medida do possível, ter como objetivo torná-la gratuita.

23. Este princípio orientador fundamental não deverá ser interpretado ou aplicado de forma a negar ou interferir com a liberdade dos pais ou tutores legais de optarem por outros serviços de EPE para os seus filhos para além dos estabelecidos pelo Estado ou outra autoridade pública, nem o direito de os indivíduos ou organizações estabelecerem e explorarem instituições de EPE privadas, desde que conformes às normas mínimas de qualidade, educativas e operacionais, definidas na legislação, regulação ou políticas.

24. Para fins da aplicação destes princípios orientadores fundamentais, deveria ser disponibilizada a oferta de EPE para todas as crianças de idade elegível, sem qualquer discriminação.

3.2. Conteúdo da EPE: Programas curriculares e métodos de ensino

25. É cada vez mais aceite que a EPE deveria fornecer uma abordagem educativa holística, definida em função das crianças e centrada nas suas necessidades, que contribua para sua boa saúde e para o seu equilíbrio, concentrando-se particularmente nas crianças dos 0–2 anos que atualmente recebem muito menos atenção do que as

Promoção do trabalho digno para pessoal da educação pré-escolar

crianças dos 3–6 anos. As autoridades responsáveis pela EPE poderão considerar a definição de um quadro de qualidade para a EPE que enfatize a importância das brincadeiras, da criatividade, da exploração, de um programa curricular aberto e do desenvolvimento de competências de interação e comunicação, bem como o desenvolvimento físico, emocional e da linguagem. Tal quadro deverá incluir todos os domínios de desenvolvimento. O pessoal e as instituições de EPE deverão estar dotados de autonomia para escolher e organizar as práticas de aprendizagem que irão reforçar a experiência e as capacidades comunicativas e de aprendizagem das crianças, em consonância com uma abordagem holística. O quadro de aprendizagem deverá ser suficientemente flexível de forma a permitir abordagens variadas para alcançar os objetivos de aprendizagem assim como possibilitar práticas adaptadas às diferentes circunstâncias e à experimentação nos métodos de aprendizagem.

26. A conceção do programa curricular e a seleção dos métodos de ensino e aprendizagem, como elemento para a definição de normas, contribuem de forma significativa para o apoio à equidade. Recomenda-se, de forma veemente, que os programas e métodos da EPE:

- (a) prestem particular atenção à necessidade de evitar e ultrapassar a discriminação de género e eliminar estereótipos ou favoritismo nos materiais e métodos de ensino;
- (b) valorizem a diversidade cultural e linguística, especialmente para as línguas indígenas e minoritárias, recorrendo à língua materna ou línguas locais como meio de ensino e aprendizagem e, se for caso disso, uma abordagem de aprendizagem bilingue;
- (c) atendam às necessidades especiais dos grupos populacionais desfavorecidos, marginalizados e vulneráveis, em particular aqueles em situações de pobreza, conflito ou emergência.

27. A conceção dos programas curriculares e a seleção dos métodos de aprendizagem são igualmente relevantes para a educação/formação inicial, o desenvolvimento profissional contínuo e a satisfação no trabalho, motivação e qualidade do pessoal da EPE. Os programas curriculares e as orientações de aprendizagem estabelecidos pelas políticas e normas deverão fornecer orientações claras sobre os métodos e objetivos de aprendizagem apropriados, proporcionando simultaneamente a autonomia profissional e institucional da EPE.

3. Objetivos e políticas da EPE

28. Os programas curriculares e os métodos de aprendizagem deverão ser revistos e atualizados periodicamente. Tal deverá ocorrer em concertação com organizações de empregadores e pessoal da área da EPE, e outros intervenientes na EPE.

3.3. O financiamento da EPE como um investimento para garantir qualidade, equidade e sustentabilidade

29. As lições retiradas das boas práticas nos sistemas de EPE demonstram que um financiamento público sustentável, juntamente com a elaboração de normas e de regulação, constituem fatores essenciais para alcançar metas de qualidade, e nomeadamente para conseguir o recrutamento de pessoal de EPE altamente qualificado. A principal responsabilidade nesta matéria compete aos governos que deverão garantir o nível de recursos adequados a nível nacional a fim de atingir os principais objetivos de uma EPE universalmente acessível e de alta qualidade. Os governos deverão, por conseguinte:

- (a) estabelecer uma meta para o investimento na EPE que envolva todos os ministérios do governo, departamentos, agências e níveis de autoridade pertinentes – nacionais, regionais e locais – de modo a contribuir para um valor de referência nacional definido em percentagem do produto interno bruto (PIB) e das despesas públicas na educação. Para garantir a qualidade e acessibilidade da EPE em termos de paridade com o ensino primário, poderão ser consideradas como referência pelo menos 1% do PIB e 10% do financiamento público da educação, imediatamente ou como uma meta progressiva em prazos determinados. Os critérios de referência para o financiamento podem também incluir disposições específicas para a educação inicial, o desenvolvimento profissional e o a determinação das condições de trabalho e emprego para o pessoal da área da EPE em coerência com os princípios do trabalho digno. Tal financiamento não deverá ser conseguido à custa do financiamento de outros serviços educativos e prestados às crianças;
- (b) desenvolver e aplicar de forma consistente, através de uma coordenação global do sistema, um plano estratégico para a eficiente atribuição de recursos no âmbito da EPE de acordo com as prioridades máximas e considerações de equidade (os mecanismos de financiamento equitativo são particularmente importantes em sistemas federais ou descentralizados), prestando especial

Promoção do trabalho digno para pessoal da educação pré-escolar

atenção a metas de qualidade para todas as crianças, aos primeiros anos de ensino (0–2 anos de idade), às áreas rurais e remotas e às necessidades das populações desfavorecidas, marginalizadas e vulneráveis;

- (c) elaborar e aplicar políticas de financiamento dirigidas às populações desfavorecidas, marginalizadas e vulneráveis, tais como programas de transferências sob condição de recursos e subsídios para famílias de baixo rendimento, tanto em áreas rurais como urbanas;
- (d) criar um mecanismo de coordenação que inclua parceiros sociais e outros intervenientes para promover, controlar e propor revisões da legislação e outros meios para ajudar a assegurar o cumprimento das normas nacionais para financiamento da EPE;
- (e) elaborar um sistema de avaliação de programas e apresentar, de forma regular, um relatório sobre a utilização dos recursos destinados à EPE, a fim de assegurar a transparência e prestar contas aos cidadãos e utilizadores.

30. Ainda que o financiamento público seja essencial para um acesso equitativo e sustentável à EPE, o investimento privado na EPE pode servir como um complemento significativo ao investimento público, e podem ser apoiados no âmbito do quadro regulamentar da EPE modelos alternativos de financiamento e de prestação destes serviços. Os governos poderão apoiar o financiamento privado complementar da EPE, desenvolvendo mecanismos inovadores através de consulta aos parceiros na área da EPE e em cooperação com os mesmos, a fim de mobilizar recursos adicionais de diversas fontes não governamentais que ajudarão a atingir as metas nacionais da EPE. Estes recursos poderão incluir contribuições diretas de empresas para as infraestruturas da EPE; dotações ou subsídios para os filhos dos trabalhadores; benefícios ou créditos fiscais para empresas ou particulares; impostos especiais sobre o consumo de bens não-essenciais (álcool e tabaco, por exemplo); receitas de lotarias ou de outras atividades especiais geradoras de receitas; comparticipação nos custos pelos pais, conforme a sua capacidade de pagamento; impostos sobre as transações financeiras; e contribuições do setor informal em países em desenvolvimento.

31. Caso o número de prestadores de serviços de EPE privados seja significativo, os governos devem tomar medidas de modo a garantir um acesso global, especialmente para as populações desfavorecidas, marginalizadas e vulneráveis.

3. Objetivos e políticas da EPE

As medidas poderão incluir subsídios para os encargos com EPE, benefícios fiscais para grupos de menor rendimento, sistemas de indexação das mensalidades ao rendimento familiar e programas de apoio para famílias com necessidades, de forma a assegurar equidade e qualidade.

32. Como complemento às ações de financiamento de nível nacional, as agências nacionais e internacionais de ajuda humanitária e os bancos internacionais de desenvolvimento deverão conceder à EPE uma prioridade mais elevada, nas suas políticas setoriais de financiamento e decisões de apoio a países em desenvolvimento, sobretudo àqueles que se encontram mais longe de alcançar a Meta 1 da Educação para Todos (EPT), destinando, por exemplo, mais fundos para a EPE, prestando apoio direto às instituições públicas de EPE nacionais e locais, concedendo empréstimos diretos e o alívio da dívida condicionados à realização das metas de acesso e de qualidade da EPE. Em linha com os princípios da eficácia e sustentabilidade dos mecanismos de ajuda, os governos de países parceiros, os parceiros sociais e outros intervenientes da EPE devem estar estreitamente envolvidos nas decisões sobre a utilização da ajuda pública ao desenvolvimento para os serviços da EPE.

4. Preparação para a profissão

4.1. Educação e formação

33. Serviços de EPE de elevada qualidade supõem investimentos adequados na educação e formação inicial do pessoal da EPE, de forma a assegurar uma preparação do pessoal comparável à dos professores do ensino primário, com estatuto profissional e responsabilidades equivalentes. A educação inicial deverá, por conseguinte, alinhar-se pelos níveis de qualificação mais elevados em relação aos programas curriculares e métodos estabelecidos, correspondendo a um grau académico superior segundo as normas nacionais (desde dois anos de pós-secundário até ao nível de licenciatura ou equivalente) e, progressivamente, ao grau de mestrado ou nível superior. A educação inicial deverá preparar o pessoal da área da EPE com as competências e os conhecimentos profissionais necessários para responder às necessidades e desafios de aprendizagem de todas as crianças, devendo os mesmos compreender:

- (a) conhecimento aprofundado do desenvolvimento infantil, aprendizagem, atividades recreativas, pedagogia e bem-estar;
- (b) conhecimento aprofundado sobre a saúde e segurança materno-infantil, primeiros socorros básicos, a alimentação e nutrição ideal para bebés e crianças pequenas;³
- (c) comunicação e empatia (reatividade) com crianças, pais e a comunidade;
- (d) capacidades criativas, de inovação e autorreflexivas para um envolvimento nas práticas de aprendizagem holísticas e para aprender com a prática, adaptando-a, de forma a melhorar o ambiente de aprendizagem e dar resposta a desafios de ensino e aprendizagem inesperados;
- (e) consciência dos valores, do conhecimento e das competências necessárias para a paz, igualdade de género, tolerância e respeito pela diversidade, e competências para os transmitir;
- (f) quando apropriado, o desenvolvimento de aptidões e competências necessárias para trabalhar com crianças em risco; portadoras de deficiência ou com

³ Em consonância com as recomendações internacionais relativas ao aleitamento e ao armazenamento de leite materno. Consulte a recomendação relativa à alimentação infantil da OMS, 2001.

Promoção do trabalho digno para pessoal da educação pré-escolar

necessidades educativas especiais; afetadas por VIH/SIDA; desfavorecidas por pobreza, localização geográfica (áreas remotas) ou exclusão social; ou de minorias ou grupos étnicos cuja língua predominante é indígena ou vernácula;

- (g) observação e avaliação das crianças e do trabalho em diferentes contextos de EPE.

34. A preparação para uma carreira na área da EPE deverá respeitar e orientar-se em conformidade com o princípio orientador de que a melhor educação de pessoal da área da EPE se traduz num *continuum* que combine claramente a formação inicial, estágio e desenvolvimento profissional contínuo (DPC) ao longo de uma carreira como profissional de EPE.

35. A preparação em EPE deverá incluir formação prática por meio de aprendizagens e estágios, se possível numa variedade de contextos de EPE, sob a supervisão de pessoal da área da EPE qualificado. Tal formação prática deverá ser calendarizada e ter objetivos de aprendizagem claros, bem como ser apoiada através de tutores que comentem o desempenho do estagiário.

36. A educação e formação iniciais deverão, tanto quanto possível, ser financiadas por investimentos públicos ou uma combinação de fontes públicas e fontes privadas voluntárias, a fim de oferecer uma educação gratuita ou a um custo mínimo, permitindo que candidatos qualificados de grupos populacionais mais desfavorecidos e minoritários se tornem profissionais da área da EPE. Deverão ser consideradas bolsas de estudo e regimes de empréstimo com taxas de juro reduzidas para os formandos.

37. A política nacional de EPE deverá ter como objetivo que todo o pessoal da área da EPE seja da mais elevada qualidade possível e que possua a qualificação total e relevante para o seu trabalho específico. Face a casos urgentes de necessidades de pessoal ou situações de recursos que exijam o recrutamento de pessoal da área da EPE sem a qualificação profissional adequada, tais medidas deverão ser consideradas como temporárias e deverão ser compensadas com outras políticas para limitar o impacto na qualidade e trabalhar rumo ao cumprimento dos objetivos fixados, incluindo:

4. Preparação para a profissão

- (a) medidas especiais para elevar o nível do pessoal não qualificado o mais rápido possível, mediante DPC e formação em contexto de trabalho;
- (b) supervisão de pessoal menos qualificado por profissionais qualificados. As políticas deverão definir rácios de pessoal menos qualificado a ser supervisionado por profissionais plenamente habilitados, e um número mínimo de horas de supervisão.

Em tais situações, poderão ser estabelecidas metas calendarizadas para que a totalidade ou uma maioria substancial de pessoal da área da EPE disponha de uma qualificação completamente adequada para garantir a qualidade dos serviços.

38. A formação profissional deverá estar ligada a programas curriculares e métodos de ensino que reflitam os princípios definidos nos parágrafos 33 e 39. Simultaneamente, a formação deverá promover a autonomia e a criatividade na aplicação de programas curriculares e métodos de ensino.

4.2. Educação e formação para dirigentes, gestores e pessoal auxiliar

39. Como sucede em qualquer contexto de educação, a preparação inicial para as funções de dirigentes e gestores deverá ser sistemática e do mais elevado nível profissional, validada por um certificado de liderança ou de gestão, ou um diploma de uma instituição reconhecida. Essa preparação deverá abranger:

- (a) competências de planeamento, organização e liderança para ajudar a criar e manter um ambiente para ensino e a aprendizagem propício a crianças, de elevada qualidade pedagógica, seguro e saudável;
- (b) cumprimento dos requisitos legais e administrativos definidos pelas autoridades reguladoras;
- (c) competências adequadas para empatia, comunicação, diálogo, colaboração, e constituição de equipas com outro pessoal da área da EPE na criação e preservação de um ambiente de trabalho digno para todo o pessoal;
- (d) conhecimento e aplicação de técnicas modernas de gestão específicas de contextos institucionais ou sistémicos de EPE, incluindo diagnóstico de necessidades, avaliação de programas, gestão de recursos humanos e

Promoção do trabalho digno para pessoal da educação pré-escolar

gestão financeira, e competências de Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC);

- (e) competências de comunicação e colaboração em matéria de relações com os pais, representantes da comunidade, autoridades da educação e saúde e outros intervenientes da EPE.

40. As autoridades e os empregadores públicos e privados deverão igualmente assegurar que os especialistas profissionais e outro pessoal de apoio recebem a formação inicial necessária respondendo a todas as normas profissionais específicas dos contextos e objetivos da EPE, nomeadamente para:

- (a) especialistas profissionais (terapeutas da fala, psicoterapeutas ou fisioterapeutas), cuidadores ou trabalhadores sociais, enfermeiros(as) e outros profissionais envolvidos na prestação de cuidados, na saúde ou noutro trabalho de apoio à EPE, no exercício da sua profissão ou respetivas qualificações ou em complemento das mesmas.
- (b) aprendizes que sirvam como assistentes no trabalho de apoio à EPE, sobretudo em situações nas quais assumam ou lhes sejam atribuídas responsabilidades por atividades pedagógicas na eventualidade de falta ou escassez de pessoal qualificado da área da EPE;
- (c) pessoal de EPE em contexto de domicílio, que frequentemente trabalha isolado dos outros serviços de apoio.

4.3. Instituições de educação e formação

41. A admissão em programas de educação e formação para EPE deverá ter basear-se numa avaliação cuidada dos critérios de entrada estabelecidos, os quais poderão incluir registos académicos anteriores dos candidatos e provas das suas aptidões pessoais e profissionais para trabalhar com crianças pequenas.

42. Todas as instituições ou programas de formação de pessoal da área da EPE deverão estar em conformidade com as normas de qualidade relevantes estabelecidas pela autoridade reguladora pertinente, em concertação com os mandantes e outros intervenientes; a sua acreditação deve ser renovada periodicamente, como se passa com outras instituições de formação de professores e de ensino superior.

4. Preparação para a profissão

43. Os formadores das instituições de educação e formação de pessoal da área da EPE, quer se consagrem especificamente à EPE ou a dispensem no quadro de programas de preparação para o ensino primário, deverão ter os conhecimentos e qualificações requeridos para ensinar futuros profissionais, dirigentes, gestores e outro pessoal domínios enunciados no parágrafo 33 das presentes Diretrizes. Em geral, os formadores de pessoal da área da EPE deverão possuir qualificações superiores à qualificação mínima definida pelas normas. Podem também:

- (a) ter experiência prévia de ensino, gestão ou funções de apoio às instituições de EPE ou adquirir essa experiência como parte do DPC;
- (b) apoiar estudantes da EPE a seu cargo em estágios práticos em EPE, sob a direção de um tutor;
- (c) ter, como parte dos requisitos do seu desenvolvimento profissional, a obrigação de participar periodicamente em intercâmbios de ensino e aprendizagem com instituições ou programas de EPE;
- (d) ser encorajado a efetuar trabalhos de investigação e a desenvolver experiências e intercâmbios profissionais, incluindo através de incentivos à participação em associações profissionais e conferências.

44. Os professores/ formadores do pessoal da área da EPE deverão usufruir dos mesmos direitos à liberdade académica e assumir, para com os seus alunos, responsabilidades idênticas às do outro pessoal da área da educação, conforme definido nas normas internacionais relevantes. Deverão ter também a oportunidade de participar nas decisões de governação e de orientação dos programas curriculares das respetivas instituições.

4.4. Licenças e certificação

45. A fim de assegurar uma elevada qualidade do ensino e aprendizagem, todo o pessoal da área da EPE, incluindo aqueles em serviços informais, deverá possuir um grau académico, diploma ou certificado (para assistentes ou pessoal auxiliar) de uma instituição reconhecida de formação de pessoal da EPE ou de órgão de certificação; as autoridades de educação relevantes deverão atestar que este diploma responde aos níveis mínimos de qualificação exigidos. As autoridades poderão encarar a hipótese de instituir esquemas através dos quais a licença para o exercício de funções necessita de ser periodicamente renovada (por norma a

Promoção do trabalho digno para pessoal da educação pré-escolar

cada três a cinco anos), por força de DPC voluntário ou obrigatório, acessível e economicamente viável para todo o pessoal da EPE.

46. Será conveniente criar um organismo (conselho, autoridade) para assegurar a acreditação ou emissão de licenças de pessoal especializado de EPE: autónomo ou integrado na autoridade responsável pelo controlo das qualificações académicas, este órgão teria por mandato estabelecer as normas de educação e formação iniciais para os profissionais da área da EPE, incluindo profissionais em contexto de domicílio. Caso os serviços autorizados de EPE em contexto de domicílio, de ONGs ou de instituições sem fins lucrativos, sejam efetuados por pessoal não qualificado ou pouco qualificado, estes deverão ser supervisionados por um profissional de EPE qualificado, monitorizados e ser objeto de um programa de formação e métodos de aprendizagem apropriados.

47. As autoridades ou os quadros de certificação deverão igualmente definir as normas pelas quais as competências adquiridas fora do contexto da educação ou formação inicial formal, por exemplo, através da educação parental, da educação informal e de atividades baseadas na prestação de cuidados ou da experiência profissional prévia, possam ser validadas para fins de admissão em programas de formação em EPE e de subsequente trabalho como profissionais, assistentes ou pessoal auxiliar qualificados. Tais medidas podem ser fundamentais para ultrapassar a escassez de pessoal na EPE e fazer face a desequilíbrios de género, atraindo homens para o trabalho na EPE. Podem, da mesma forma, contribuir para a promoção da regularização de pessoal informal da área da EPE.

5. Recrutamento, afetação e retenção do pessoal

48. A excelência na EPE requer um estatuto profissional, social e material elevado para o pessoal da área da EPE. De forma a recrutar e reter um número adequado de pessoal qualificado da área da EPE, tanto homens como mulheres, de modo a responder a uma crescente procura e exigências de qualidade da EPE, é imperativo elaborar, a nível nacional, uma política ou estratégia global de recrutamento, desenvolvimento e retenção de pessoal. Essa política ou estratégia de mão-de-obra na EPE deverá integrar vários elementos chave:

- (a) educação e formação iniciais de qualidade e relevantes e DPC, como base para o recrutamento e a fidelização do pessoal;
- (b) uma estrutura de carreiras que atenda às necessidades e motivações individuais do pessoal, construída em torno de um sistema aprovado de avaliação de profissionais da área da EPE;
- (c) o respeito pela autonomia profissional, de gestão e institucional como fator intrínseco na satisfação no trabalho, influenciando, assim, decisões individuais para que os potenciais candidatos se tornem e permaneçam profissionais da área da EPE;
- (d) a remuneração ou outros benefícios comparáveis a outras profissões com qualificação profissional equivalente; uma remuneração mais elevada assinala um maior reconhecimento social e material da EPE, como uma atividade valorizada e recompensa a qualidade e o talento;
- (e) condições de ensino e trabalho atrativas que enfatizem rácios reduzidos de crianças-pessoal, um ambiente de trabalho seguro, saudável e colaborativo e as infraestruturas e o equipamento necessários para apoiar resultados de aprendizagem elevados e proporcionar satisfação no trabalho.

49. O recrutamento, a afetação, os termos e condições de trabalho e emprego, o desenvolvimento profissional e progressão na carreira e as políticas de conservação na área da EPE deverão estar isentas de qualquer discriminação.

5.1. Estratégias de recrutamento

50. É possível promover de forma proativa uma estratégia de recrutamento abrangente que assegure a equidade no processo de recrutamento e a afetação

Promoção do trabalho digno para pessoal da educação pré-escolar

de pessoal qualificado da área da EPE, através de orientação profissional e campanhas mediáticas, para encorajar os jovens a aceitarem empregos na área da EPE e informá-los da qualificação necessária. Esta abordagem é seguida com sucesso em alguns países, com o envolvimento dos intervenientes na EPE como parceiros promocionais.

51. No sentido de abordar desequilíbrios na mão-de-obra, as autoridades deverão recorrer a ferramentas de planeamento, tais como um sistema de informação de gestão da educação (SIGE) ou um sistema de informação de gestão de professores (SIGP) integrado num SIGE mais vasto, incluindo dados sobre o pessoal da área da EPE discriminados por género, etnia, idade, colocação urbana ou rural e outros critérios relevantes essenciais à gestão de recursos humanos, como base para a monitorização das metas desejadas.

52. As estratégias de recrutamento deverão adotar medidas que incentivem o desenvolvimento profissional (tutoria e acompanhamento), de carreira (disposições sobre licenças para férias e outras dispensas, medidas de proteção da progressão na carreira) ou das condições de trabalho (como trabalho a tempo parcial) que motivem o recrutamento e a fidelização de certos grupos de potencial pessoal da EPE:

- (a) auxiliares educativos ou paraprofissionais sem a qualificação formal exigida, mas com experiência em EPE;
- (b) profissionais com responsabilidades familiares e antigo pessoal da área da EPE que deixaram os seus postos de trabalho antes da idade de reforma e que poderiam ser incentivados a regressar ao ativo;
- (c) pessoal reformado da área da EPE, chamados de novo para auxiliar no ensino, orientação ou outras funções em regime parcial, a fim de dar resposta a uma forte escassez;
- (d) professores do ensino primário e secundário, caso haja uma oferta adequada destas categorias, aos quais seria proporcionada educação e formação em EPE.

53. O recrutamento e a afetação de pessoal deverão visar particularmente desequilíbrios urbanos e rurais, através de medidas que criem incentivos suficientes para trabalhar em áreas rurais, remotas ou urbanas e desfavorecidas. Os incentivos podem incluir:

5. Recrutamento, afetação e retenção do pessoal

- (a) uma remuneração suplementar, acima do salário base, sob a forma de graus adicionais na escala salarial, subsídios por penosidade do trabalho, ou bonificações específicas;
- (b) uma habitação e meios de transporte dignos – no trajeto casa/ trabalho, ida e volta, – e sistemas de prestação de cuidados de saúde, gratuitos ou subsidiados;
- (c) serviços sociais e de prestação de cuidados para crianças, idosos e pessoas portadoras de doenças que podem ajudar o pessoal da área da EPE a cumprir as suas responsabilidades familiares;
- (d) medidas de proteção da segurança física, sempre que tal se justifique, para o pessoal, tanto para homens como para mulheres;
- (e) garantia de oportunidades de desenvolvimento profissional em áreas rurais, remotas e desfavorecidas, e licenças para ausências e disposições sobre meios de transporte adicionais para o pessoal com origem e destino em áreas urbanas;
- (f) incentivos de percursos de carreira céleres, abrangendo nomeadamente disposições sobre uma rápida promoção e rotação ou transferência.

54. Os esforços para servir as áreas rurais e remotas podem igualmente centrar-se na formação e no recrutamento de pessoal qualificado de tais áreas. Nesses casos, devem ser tomadas medidas para apoiar a formação em meios urbanos (transporte, habitação, custos de formação) e fornecer orientação para a reafetação em áreas rurais, juntamente com alguns ou todos os incentivos possíveis delineados no parágrafo 53. As autoridades e os empregadores podem considerar, ainda, a formação e o envolvimento de pessoal recrutado localmente que não satisfaça necessariamente os critérios de recrutamento estabelecidos. Os meios para o fazer incluem centros de formação regionais ou locais,⁴ que admitam candidatos locais como práticos da área da EPE que aceitem trabalhar na sua localidade ou na área servida pelo centro, ou normas de admissão flexíveis em programas de formação nacionais e bolsas de estudo para apoiar candidatos desfavorecidos de aldeias rurais que aí regressam para trabalhar. As garantias de educação e formação iniciais e de desenvolvimento profissional para manter o nível das normas profissionais são cruciais para o sucesso de tais estratégias.

⁴ Tendo em conta os constrangimentos de recursos, tais centros poderiam ser mistos – para pessoal do ensino primário e da EPE – desde que exista uma componente da EPE especializada de educação e formação.

Promoção do trabalho digno para pessoal da educação pré-escolar

55. As condições de trabalho digno e de aprendizagem em áreas rurais, remotas ou desfavorecidas dependem frequentemente do apoio comunitário para fornecer a infraestrutura, habitação e o acesso a eletricidade e água apropriados. As autoridades podem considerar iniciativas que apoiem esforços comunitários para recrutar pessoal da área da EPE.

5.2. Garantia da diversidade

56. As estratégias consolidadas de recrutamento de pessoal da área da EPE devem abordar as disparidades de género no setor da educação, que tem sido predominantemente feminino. Ir de encontro a esta meta requer um plano estratégico, com valores de referência específicos escalonados no tempo para a percentagem de pessoal masculino na área da EP. Este plano deve ser promovido de forma proactiva (encorajando mais homens a envolverem-se na EPE), implementado e objeto de monitorização, e combinado com incentivos especiais de progressão na carreira e outros, compreendendo:

- (a) a consideração de atividades de guarda de crianças ou experiências profissionais prévias que possam ser validadas para fins de admissão em programas de formação na área da EPE e em trabalho subsequente como profissionais qualificados, auxiliares educativos e outro pessoal auxiliar ;
- (b) bolsas de estudo ou de formação ou empréstimos a uma baixa taxa de juro ou taxa de juro zero para candidatos do sexo masculino;
- (c) campanhas de relações públicas que promovam a EPE como um trabalho adequado tanto para os homens, como para as mulheres.

57. De modo a favorecer o acesso e resultados de qualidade para crianças de contextos minoritários, multiétnicos, migrantes, indígenas ou que falam exclusivamente a sua língua natal, e os benefícios da diversidade para populações «convencionais », é desejável que o pessoal da EPE seja representativo da diversidade multiétnica, multicultural e linguística.

As políticas e estratégias de recrutamento deverão, por conseguinte, incentivar o emprego de pessoal da área da EPE de diversas origens, nomeadamente através de:

- (a) a adoção de um plano estratégico com valores de referência para recrutamento

5. Recrutamento, afetação e retenção do pessoal

escalonado ao longo do tempo e que seja objeto de promoção, monitorização e de ajustamento, se necessário;

- (b) medidas de ação positiva em matéria de recrutamento, tais como a validação de atividades baseadas na prestação de cuidados a crianças ou experiência profissional prévia e critérios flexíveis para fins de admissão em programas de formação na área da EPE;
- (c) bolsas de estudo ou de formação ou empréstimos a uma baixa taxa de juro ou taxa de juro zero para grupos sub-representados;
- (d) incentivos de rápida progressão na carreira e outros incentivos profissionais, com especial atenção a medidas direcionadas ao aperfeiçoamento dos auxiliares educativos com pouca qualificação ou qualificação não formal para posições de práticos da área da EPE totalmente qualificados, por meio de um maior acesso a programas de desenvolvimento profissional (alojamento para estudo e trabalho simultâneos, incentivos financeiros);
- (e) contratação de professores assistentes bilingues para auxiliar o pessoal unilingue.

As medidas de ação positiva a favor do pessoal da área da EPE com diferentes antecedentes deverão ser aplicadas com as devidas precauções para assegurar educação e formação iniciais e desenvolvimento profissional, em conformidade com as normas profissionais estabelecidas.

58. Os países com povos indígenas e tribais deverão considerar a elaboração e implementação de políticas de EPE que tenham em conta os princípios definidos na Parte VI da Convenção (N.º 169) da OIT sobre Povos Indígenas e Tribais, 1989, quando ratificada. Tais políticas deverão, nomeadamente, atender às necessidades e aos sistemas de valores dos povos indígenas e tribais e permitir às crianças serem ensinadas na sua própria língua indígena ou na língua mais usualmente utilizada pelo grupo a que pertencem. Os programas e a pedagogia da EPE deverão respeitar a cultura e os costumes dos povos indígenas e tribais e abordar a eliminação da sua discriminação.

Promoção do trabalho digno para pessoal da educação pré-escolar

5.3. Gestão da afetação do pessoal

59. Conforme o pessoal da área da EPE seja recrutado e empregado a nível central, regional ou local ou a nível institucional, o empregador público ou privado deverá elaborar e implementar um sistema transparente, equitativo e eficaz para a afetação de pessoal que tenha em consideração as necessidades de serviço individuais e globais, compreendendo as seguintes disposições:

- (a) os critérios para contratos de início e fim de afetações de funções, incluindo descrições e classificações claras de postos de trabalho ou empregos;
- (b) os critérios e procedimentos para a transferência entre jurisdições ou instituições educativas;
- (c) os incentivos profissionais e materiais para serviços em áreas rurais, remotas ou áreas rurais ou urbanas desfavorecidas;
- (d) as necessidades particulares de: homens e mulheres com responsabilidades familiares, particularmente com filhos em idade escolar ou inferior; mulheres e homens solteiros; pessoal de minorias étnicas (abrangendo aqueles que enfrentam potenciais questões de segurança pessoal); pessoal portador de doença; e as pessoas afetadas por VIH/SIDA (infraestruturas apropriadas, acesso a estruturas de apoio e instalações médicas). Os casais separados pela distância deverão ser reaproximados para assegurar a coesão familiar.

60. O planeamento e as decisões de afetação de pessoal na área da EPE podem beneficiar grandemente da ajuda de um SIGE ou SIGP eficaz (ver parágrafo 51). Especialmente quando os sistemas de educação são descentralizados, os bons sistemas e mecanismos para comunicação, coordenação e interações entre os inspetores e órgãos de gestão nacional, distrital e local irão, igualmente, facilitar a tomada de decisões à luz dos interesses individuais e das necessidades dos serviços. Os gestores de recursos humanos deverão fornecer informação clara ao pessoal da área da EPE em relação aos mecanismos e critérios para a afetação e transferência de pessoal no início da sua carreira; posteriormente, apenas a pedido.

5.4. Verificação e análise de antecedentes

61. Devido à natureza sensível do trabalho com crianças pequenas, as autoridades e empregadores da área da EPE deverão fazer prova do estabelecimento

5. Recrutamento, afetação e retenção do pessoal

de diligências razoáveis, para todo o pessoal, antes da entrada em funções, sobre normas e procedimentos de verificação ou análise de antecedentes, relativamente a maus tratos a crianças, violações sexuais ou outras violações criminais ou de natureza profissional que tornem os candidatos inadequados para trabalhar com crianças. Tais procedimentos podem ser realizados por agências especializadas ou organismos no âmbito das autoridades de licenciamento da EPE ou por organismos responsáveis pelo cumprimento da lei, e assumem particular importância em sistemas descentralizados para apoiar gestores locais ou institucionais relativamente a transferências ou reingressos de candidatos. Os candidatos a postos de trabalho na EPE deverão ter acesso à verificação dos seus antecedentes e o direito de recurso contra informações incorretas no conteúdo do seu processo.

5.5. Integração

62. É indispensável proporcionar um período de integração, incluindo tutoria, ao novo pessoal da área da EPE, abrangendo aqueles que regressam à profissão após uma interrupção na carreira, a fim de assegurar ingressos bem sucedidos em primeiros contratos ou contratos renovados e a fidelização do pessoal. Uma integração adequada e o apoio às funções didáticas são particularmente importantes em contextos específicos de áreas rurais, remotas e de populações minoritárias e é especialmente recomendável e deverá ser integrada nos planos de afetação de pessoal para essas áreas.

63. Os programas de integração e de formação podem ser desenvolvidos em cooperação com o formando/trabalhador na forma de um perfil de entrada na carreira ou um portefólio de entrada na carreira, com o intuito de identificar pontos fortes e necessidades de desenvolvimento, definindo objetivos e metas para incentivar a reflexão sobre a prática profissional e o desenvolvimento, de forma a melhor interligar a preparação inicial para o trabalho na EPE com o primeiro emprego e o posterior desenvolvimento profissional.

64. Integração, tutoria e apoio administrativo eficazes para o novo pessoal e pessoal em reingresso exigem uma formação sólida do pessoal e dos gestores experientes da área da EPE para as suas funções, a dispensa das tarefas normais de trabalho para os tutores, gestores aqueles que são objeto de integração ou

Promoção do trabalho digno para pessoal da educação pré-escolar

tutoria, e requerem ainda o reconhecimento e apoio por parte das autoridades responsáveis pela EPE e dos empregadores da área.

5.6. Mobilidade

65. A mobilidade profissional do pessoal da área da EPE dentro dos sistemas de EPE ou entre instituições ou outros locais de trabalho pode ser benéfica para o desenvolvimento da carreira profissional e a motivação, e pode enriquecer a liderança ou as abordagens e competências pedagógicas no interesse da qualidade da EPE. Tais esquemas podem ser particularmente vantajosos entre a EPE e o ensino primário ou instituições públicas ou privadas equivalentes. Os empregadores públicos e privados deverão fomentar e disponibilizar, tanto quanto possível, essas oportunidades através de programas que:

- (a) sejam compatíveis com as necessidades de serviço e os diferentes quadros legais e administrativos que regulam as transferências ou a mobilidade entre locais de trabalho públicos ou privados;
- (b) proporcionem licenças para ausências e incentivos financeiros, incluindo pessoal de substituição ou pessoal auxiliar temporário para compensar as ausências, que encorajem destacamentos ou outras formas de trocas de local de trabalho, com vista ao desenvolvimento profissional e competências mais amplas;
- (c) garantam a proteção dos termos e condições de emprego adquiridos, abrangendo garantias de regresso ao posto de trabalho anterior ou a um equivalente;
- (d) proporcionem oportunidades para a partilha dos conhecimentos e competências adquiridos com essas experiências entre o pessoal da área da EPE.

66. A mobilidade transfronteiriça regional ou internacional de pessoal da área da EPE pode igualmente oferecer oportunidades de enriquecimento profissional e ajudar a colmatar a escassez em países de acolhimento. Os trabalhadores de outro país deverão cumprir as normas profissionais exigidas do país de acolhimento, estabelecidas pela autoridade pertinente, e deverão ser-lhes concedidos os mesmos termos e condições de emprego que aos nacionais com qualificação equivalente, em conformidade com a legislação e regulamentação nacionais.

6. Desenvolvimento profissional e progressão na carreira

6.1. Desenvolvimento profissional contínuo (DPC)

67. Numerosos elementos levam a pensar que a qualidade dos serviços de EPE depende tanto de um DPC abrangente e ao longo da carreira, para todo o pessoal, como da preparação inicial para o trabalho na área da EPE. Para alcançar a máxima eficácia, o DPC deverá ser organizado como um processo contínuo ligado a:

- (a) educação e formação iniciais;
- (b) entrada na carreira ou num emprego, através de um período de integração e orientação sob a supervisão de um tutor, ou reingresso, depois da obtenção de licença adequada ou certificação;
- (c) novas ou mais adequadas práticas de aprendizagem, competências de liderança e de apoio, respetivamente, para os profissionais em exercício, dirigentes da EPE e pessoal de apoio educativo, graças a formação contínua para profissionais ou aa trabalhos de pesquisa;
- (d) avaliação de trabalho e evolução na carreira.

68. As políticas e os programas de formação dos profissionais de EPE precisam de aumentar a oferta de DPC, sobretudo em áreas remotas e desfavorecidas e para aqueles que trabalham com populações desfavorecidas, marginalizadas e vulneráveis, nas quais a preparação inicial possa ser o ponto mais fraco e, portanto, haja necessidade de um maior apoio. Caso os recursos sejam limitados, esta lacuna pode ser parcialmente colmatada através de métodos em cascata, recorrendo a formadores experientes nacionais ou regionais para a formação de formadores que, por seu turno, irão transmitir conhecimentos e competências em matéria de desenvolvimento profissional aos poderes ou instituições locais.

69. Um DPC abrangente que abarque todo o pessoal da área da EPE exige políticas e investimentos suficientes para assegurar, tanto quanto possível:

Promoção do trabalho digno para pessoal da educação pré-escolar

- (a) desenvolvimento profissional gratuito, e, caso tal não seja possível, então, na base da repartição de custos, que não impossibilite o acesso ao pessoal da área da EPE com baixo rendimento; a repartição de custos deverá basear-se tanto quanto possível numa estrutura consistente de taxas de serviços de DPC;
- (b) um número garantido de dias de desenvolvimento profissional por ano;
- (c) um período adequado de tempo de dispensa de funções para os destinatários e os prestadores de desenvolvimento profissional, incluindo tempo para integração e orientação (tutoria) e para formação no local de trabalho ou em formação na própria instituição ;
- (d) dispensa para formação profissional fora da instituição de EPE;
- (e) substituição do pessoal ausente ou redistribuição do seu trabalho por outros profissionais, ou a reorganização do tempo de trabalho sem aumentar indevidamente o número de horas ou reduzir a qualidade de serviço prestado pelo pessoal que não esteja abrangido pela dispensa por formação profissional;
- (f) acesso equitativo ao DPC em todas as regiões, incluindo as áreas remotas.

Para estes efeitos, as autoridades responsáveis pela educação podem considerar adequado estabelecer valores de referência para o investimento em DPC, de até 1% da massa salarial global do pessoal do sistema ou instituição de EPE, e assegurar o investimento e a oferta em todas as jurisdições, incluindo aquelas com menores recursos.

70. Os empregadores e as autoridades responsáveis pela EPE deverão envolver ativamente o pessoal da área da EPE e as organizações que os representam ao determinar metas, objetivos e conteúdos das atividades de DPC. Deverão, também, associar o DPC oferecido diretamente pelas organizações de pessoal da área da EPE aos esforços gerais de desenvolvimento profissional.

71. De forma a continuar a promover o DPC, poderá ser exigido ao pessoal da área da EPE, especialmente àqueles que não tenham alcançado o nível de qualificação requerido, que completem o desenvolvimento profissional durante as suas carreiras, como condição para manterem a sua licença ou certificação por parte da agência ou do organismo profissional adequado. O desenvolvimento profissional obrigatório não deverá estar sujeito a contribuições financeiras do pessoal e a constrangimentos em matéria de responsabilidades familiares, que impossibilitem a sua participação.

6. Desenvolvimento profissional e progressão na carreira

72. O DPC pode ser disponibilizado por meio de diversas abordagens, tais como formação externa, formação em contexto de trabalho, investigação, partilha de conhecimentos e apoio interpares, formação baseada na *Internet* e combinação de metodologias.

6.2. Prática refletiva

73. A prática refletiva – a reflexão crítica reiterada sobre a prática passada e a adaptação da prática à luz das lições aprendidas – constitui uma estratégia essencial no estabelecimento de práticas de aprendizagem eficazes no âmbito da EPE. Há indícios de que o pessoal da área da EPE pode melhorar substancialmente a sua prática refletiva, participando em diversos programas de DPC: pesquisas baseadas na prática, projetos de investigação e partilha de conhecimentos. Duas abordagens provaram ser úteis: as iniciativas institucionais de desenvolvimento profissional apoiadas por dirigentes da EPE, que podem aumentar a qualidade do trabalho de equipa, entre (por exemplo) educadores e auxiliares de EPE, e melhorar as práticas pedagógicas a nível de centros e escolas; e as oportunidades para trocas de boas práticas entre professores e pessoal de apoio, por meio de redes de prestadores de serviços de EPE. Para atingir estas metas com sucesso são fundamentais:

- (a) a organização do tempo de trabalho de maneira a conciliar o período necessário de dispensa de funções junto das crianças com as obrigações gerais presença no trabalho de trabalho e o bom funcionamento do estabelecimento;
- (b) a designação de um coordenador ou consultor pedagógico para apoiar a equipa a desenvolver as suas competências profissionais;
- (c) períodos de dispensa do trabalho e encorajamento à participação na partilha de conhecimentos profissionais de associações profissionais e de redes de EPE. Quando possível, as redes de profissionais da *Internet* conseguem permitir uma partilha eficaz de conhecimentos.

6.3. Progressão na carreira

74. No quadro duma política global de recrutamento, retenção e desenvolvimento do pessoal de EPE, os empregadores públicos e privados deverão desenvolver e aplicar percursos de carreiras claros e com uma estrutura diver-

Promoção do trabalho digno para pessoal da educação pré-escolar

sificada, que permitam a mobilidade do pessoal, em resposta às necessidades e motivações individuais do pessoal, bem como às necessidades de serviço. As estruturas de carreira deverão:

- (a) tanto quanto possível, permitir a mobilidade horizontal (entre jurisdições ou instituições da EPE e níveis de ensino, particularmente da primária para secundária e vice-versa, ou para funções técnicas especializadas como a conceção de programas (curricula) ou consultoria pedagógica para pessoal qualificado da EPE) e a mobilidade vertical (a promoção do pessoal auxiliar menos qualificado para o estatuto de profissional qualificado da área da EPE, ou do pessoal qualificado para postos de responsabilidade como diretores de centros de EPE, inspetores de sistema ou gestores seniores);
- (b) basearem-se num sistema acordado de avaliação do pessoal;
- (c) ter critérios e procedimentos transparentes, equitativos e baseados no mérito para a reorientação de carreiras (com base em consultas com organizações representantes do pessoal da área da EPE) que evitem a discriminação direta ou indireta e favoreçam aptidões e competências de EPE desejadas; deve ser prestada particular atenção aos critérios e procedimentos que permitam maior equilíbrio de género em postos de profissionais qualificados, gestores e dirigentes na EPE;
- (d) recompensar o desenvolvimento profissional, inclusive o desenvolvimento profissional por iniciativa própria, anteriores experiências relevantes de aprendizagem e decisões de aceitar postos de trabalho em áreas rurais, remotas ou desfavorecidas.

75. Uma carreira profissional na EPE deverá normalmente começar com um período experimental, o qual dá ao candidato a oportunidade de se familiarizar com os requisitos do trabalho, e permite à direção avaliar as suas aptidões para o trabalho e apoiá-lo no respeito pelas normas e ética profissionais e no desenvolvimento das competências profissionais. Quando aplicável, o certificado ou acreditação final pode validar a conclusão bem-sucedida de um período de estágio. A duração e as condições para concluir o estágio de forma bem-sucedida, com base na competência profissional, deverão ser conhecidas com antecedência, e deve ser previsto o recurso de decisões desfavoráveis, associado ao desenvolvimento profissional corretivo, de modo a colmatar as deficiências avaliadas.

6. Desenvolvimento profissional e progressão na carreira

76. Tanto quanto possível, deve ser contemplada uma estrutura de carreira unificada, que englobe a EPE e o ensino primário, o pessoal de gestão e pessoal auxiliar, em prol da mobilidade e do enriquecimento de práticas de aprendizagem na EPE.

6.4. Outros incentivos para retenção de pessoal

77. Quando apropriado, podem ser criados pelos empregadores e pelas autoridades responsáveis pela educação prémios não monetários especiais ou o reconhecimento de desempenho extraordinário no trabalho, como meio de incentivar e recompensar a competência e dedicação profissionais. Estes incentivos podem incluir a participação em reuniões nacionais, regionais e internacionais e oportunidades de DPC, bem como o reconhecimento de profissionais na qualidade mestres na EPE. Os prémios deverão basear-se em critérios orientados para as crianças, e desenvolvidos em conjunto com o pessoal e os intervenientes da EPE.

78. Além de incentivos individuais, o desenvolvimento e a retenção de pessoal de EPE qualificado supõem o desenvolvimento de uma cultura de identidade profissional e o respeito por parte de outros profissionais, pais e comunidade para com os trabalhadores da EPE. O apoio a organizações profissionais e o desenvolvimento de normas profissionais constituem um avanço nesse sentido. Poderão ser igualmente consideradas campanhas publicitárias proativas que destaquem a importância do trabalho na EPE e medidas que reforcem a imagem positiva dos trabalhadores da EPE.

7. Condições de trabalho e emprego

7.1. Remuneração

79. Os níveis atuais de remuneração do pessoal da área da EPE nem sempre refletem a importância do trabalho neste setor da educação, cada vez mais crucial. Os empregadores na EPE deverão procurar definir e implementar políticas e níveis de remuneração com base nos princípios orientadores principais:

- (a) o salário base e a remuneração global devem refletir a importância associada à EPE em relação aos níveis de rendimento nacional;
- (b) a remuneração deverá ser estabelecida e ajustada a um nível que ofereça um padrão de vida decente na região em que o trabalho é efetuado;
- (c) a remuneração deverá ser estabelecida ao mesmo nível que posto de trabalho equivalente no ensino primário com qualificações e requisitos de competência semelhantes (profissões comparáveis), quer seja através de tabelas salariais distintas ou comuns;
- (d) os níveis de remuneração deverão corresponder às responsabilidades dos postos de trabalho na EPE (competências e qualificações exigidas) como estipulado nas descrições de funções objetivamente definidas através de uma avaliação sistemática ou apreciação do trabalho a ser realizado;
- (e) igualdade de remuneração para trabalhadores de ambos os sexos para trabalho de igual valor.

80. Na medida do possível, os níveis de salário e o seu ajustamento periódico para ter em conta o aumento do custo de vida ou tabelas salariais correspondentes, deverão ser estabelecidos com base em negociações ou convenções coletivas de trabalho fruto do diálogo social entre empregadores e organizações representativas do pessoal da EPE. A definição de estruturas remuneratórias e níveis de remuneração através de legislação ou regulação deverá ser objeto de concertações prévias com representantes dos empregadores e do pessoal da área da EPE.

81. Na ausência de um mecanismo de diálogo social para determinar as remunerações, as autoridades responsáveis pela EPE deverão considerar um salário mínimo a nível nacional, regional ou local ou um mecanismo equivalente

Promoção do trabalho digno para pessoal da educação pré-escolar

de «piso» salarial associado a padrões de qualificação profissional, especialmente para as categorias de pessoal com salários mais baixos, de forma a ajudar a concretizar os princípios orientadores da remuneração. Neste sentido, as autoridades responsáveis pelo financiamento da EPE pertinente podem ter necessidade de constituir um fundo especial integrado no sistema de financiamento da EPE, que assegure os necessários incentivos fiscais ou que as subvenções diretas aos centros de menor dimensão ou com menos recursos financeiros, a remunerar o seu pessoal de acordo com as normas estabelecidas.

82. O horário de trabalho, incluindo turnos noturnos ou de fim-de-semana, que exceda a semana normal de trabalho, deverá ser compensado pelo pagamento de horas extraordinárias, que deverá ser estabelecido de acordo com a regulamentação vigente ou com as práticas relativas ao pagamento de horas extraordinárias. No caso do trabalho realizado num dia de descanso semanal ou de horas extraordinárias excessivas, deverá ser previsto um período de descanso compensatório.

83. Os contratos do pessoal da EPE devem definir claramente os salários.

84. Além de estruturas remuneratórias e de níveis salariais coerentes com os objetivos de ensino e aprendizagem de EPE, é importante que as autoridades responsáveis pela EPE e os empregadores assegurem uma gestão salarial eficiente evitando pagamentos fraudulentos ou fictícios ao pessoal (trabalhadores ou centros «fantasma»), salários em atraso que possam ocorrer em áreas rurais ou remotas, e procedimentos de pagamento demasiado centralizados (que exigem que o pessoal da EPE se desloque para receber o seu salário, em áreas rurais onde haja falta de transporte, por exemplo). Pode ser obtida uma gestão salarial mais eficiente, através de um SIGE ou SIGP funcional e atualizado, se for possível, auditorias periódicas para clarificar as práticas de pagamento e através de formas alternativas de pagamento por conta bancária (via telemóveis, por exemplo).

7.2. Outros incentivos financeiros

85. Tal como é efetuado por empregadores públicos e privados em alguns países, deveriam ser aplicadas, se possível, medidas de acordo com os padrões

7. Condições de trabalho e emprego

nacionais para o estabelecimento de salários, e, quando aplicável, internacionais, e em função das necessidades de serviço para compensar o pessoal da área da EPE com uma remuneração complementar do salário base por responsabilidades acrescidas aos seus deveres normais ou no quadro de um recrutamento seletivo ou de estratégias de retenção do pessoal, incluindo:

- (a) prêmios salariais ou subsídios específicos por responsabilidades adicionais de gestão ou de apoio à aprendizagem a (chefes de divisão, professores ou tutores principais, tutores pedagógicos ou de estágio, peritos da conceção de programas curriculares, consultores pedagógicos) ou por trabalho em áreas especializadas ou com escassez de pessoal (pessoal da área da EPE bilingue e pessoal que trabalha com populações deficientes, migrantes ou indígenas);
- (b) férias adicionais ou outras ausências remuneradas para pessoal mais qualificado, mais velho e com mais experiência;
- (c) prêmios por antiguidade;
- (d) incentivos de acordo com as políticas de recrutamento de pessoal da área da EPE qualificado para áreas rurais e remotas.

7.3. Relações de emprego; contratos de trabalho

86. O pessoal da área da EPE pode ter emprego com base em contratos de trabalho que estejam em conformidade com a lei e as práticas nacionais e que possam oferecer um trabalho digno.

87. Depois de concluir o período experimental e ter cumprido os requisitos de licenciamento e de certificação, o pessoal deve beneficiar de um contrato sem termo que proporcione estabilidade de emprego e a sua fidelização ao serviço da EPE, sujeito ao cumprimento da atualização de normas profissionais determinadas por autoridades de licenciamento e acreditação e de normas de conduta profissional estabelecidas por regulações sistémicas ou institucionais. Os prestadores em contexto de domicílio devem ter direitos de associação e um rendimento digno. O pessoal da área da EPE deve ser adequadamente protegido contra ações arbitrárias ou tendenciosas que afetem a sua relação profissional, particularmente através de procedimentos disciplinares transparentes e equitativos.

Promoção do trabalho digno para pessoal da educação pré-escolar

88. As disposições relativas à estabilidade no emprego devem ser incentivadas, tanto quanto possível, especialmente no contexto de reestruturação por razões financeiras, demográficas ou outras. Estas podem incluir:

- (a) a salvaguarda da manutenção de postos de trabalho essenciais na EPE, especialmente em tempos de restrições orçamentais dos serviços públicos;
- (b) tanto quanto possível, a afetação a outros postos de trabalho dentro de um sistema educativo ou instituição com qualificações e experiência de pessoal equivalentes, acompanhada de programas de formação profissional de reconversão, se necessário;
- (c) em consulta com representantes dos empregadores de prestadores de serviços privados e sem fins lucrativos e pessoal da área da EPE, a aplicação de planos inovadores para a reafetação do pessoal de instituições de menor dimensão e de baixos recursos, que tenham sido encerradas por questões económicas ou estruturais, a outros postos de trabalho na EPE; estes planos podem incluir intercâmbios de postos de trabalho ou estabelecimento de redes na EPE ou incentivos fiscais para quem contratar pessoal desempregado.

89. Para favorecer a estabilidade de emprego e um maior profissionalismo, as autoridades responsáveis pela EPE e os empregadores devem promover o emprego estável e, tanto quanto possível, relações de trabalho diretas.

90. O pessoal da EPE deve gozar de proteção contra as rescisões sem justa causa, conforme definido em normas internacionais, incluindo procedimentos de recurso para um organismo imparcial. O pessoal da EPE deve ter direito a um período razoável de aviso prévio da rescisão ou a uma compensação em alternativa, salvo se for culpado de uma falta grave (ver secção 7.4). De acordo com a lei e práticas nacionais, os trabalhadores da EPE com contratos rescindidos devem ter acesso a um subsídio por cessação de funções, determinado com base no nível salarial e no tempo de serviço, ou a prestações de desemprego, conforme definido nos sistemas de segurança social nacionais.

7.4. Procedimentos disciplinares

91. Os procedimentos disciplinares devem ser implementados para resolver condutas inapropriadas por parte de qualquer trabalhador da EPE, baseados

7. Condições de trabalho e emprego

em regras e procedimentos claramente definidos, e envolvendo as autoridades competentes para decidir sobre as sanções. Estes devem incluir disposições sobre despedimento, de acordo com a lei e práticas nacionais. A legislação ou regulação devem distinguir entre o despedimento de um emprego ou de uma instituição em particular e a perda da acreditação permanente, se já tiver sido obtida. Se existir uma organização representativa do pessoal da EPE, então essa organização deve ser consultada e envolvida nos mecanismos relativos aos processos disciplinares. Deve ser implementada uma proteção equitativa em conformidade com o devido processo, incluindo:

- (a) o direito à plena informação sobre as alegações, os motivos, possíveis consequências e provas relevantes;
- (b) tempo para preparar a defesa e escolha do seu procurador ;
- (c) o direito a participar em todas as fases do processo, incluindo as audiências;
- (d) confidencialidade do processo e do seu resultado, a não ser que o visado solicite a divulgação pública, que seja decretada a proibição de continuar a trabalhar na área da EPE, ou que assim o exija a proteção dos alunos da pré-escola;
- (e) o direito de obter as decisões e as suas fundamentações por escrito e de recorrer ao órgão decisório máximo.

92. Devem ser implementados procedimentos de recurso eficientes para trabalhadores que tenham sido despedidos ou para recursos relativos à destituição do estatuto ou acreditação permanentes como profissionais de EPE. Tal como para as nomeações, os órgãos de recurso devem ser compostos por indivíduos imparciais e com a devida formação, selecionados de acordo com o princípio da diversidade, e remunerados a um nível que elimine o risco de corrupção.

7.5. Trabalho a tempo parcial

93. Os empregadores podem facultar oportunidades de trabalho a tempo parcial, com base:

- (a) nas mesmas disposições relativas a trabalhadores a tempo completo com qualificações semelhantes;
- (b) na mesma remuneração, numa base proporcional, e nas mesmas condições de base para os trabalhadores a tempo completo, incluindo oportunidades

Promoção do trabalho digno para pessoal da educação pré-escolar

de progressão na carreira (promoções), duração de trabalho (planeamento, preparação, avaliação e tempo consagrado a outras funções para além da docência), segurança e saúde;

- (c) em condições de licença para ausências que correspondam às dos trabalhadores a tempo completo, sujeitas aos mesmos requisitos de elegibilidade numa base proporcional;
- (d) em prestações de segurança social, quando existentes, incluindo pensões, equivalentes às dos trabalhadores comparáveis a tempo completo, e determinadas em proporção da duração de trabalho, contribuições ou salário;
- (e) nos mesmos direitos que os trabalhadores a tempo completo.

94. O trabalho a tempo parcial deve ser facultado como um incentivo para o pessoal da área da EPE que procure esse tipo de trabalho. Não deve ser usado como um meio para efetuar poupanças e privar os trabalhadores de direitos e benefícios do trabalho a tempo completo.

95. Os empregadores da EPE podem também responder às exigências do serviço da EPE através de mecanismos flexíveis de gestão e de partilha do tempo de trabalho para o pessoal que assuma uma responsabilidade conjunta por um posto de trabalho a tempo completo e pelos deveres e responsabilidades daí decorrentes. Os trabalhadores devem organizar a repartição das tarefas de acordo com a gestão das respetivas instituições de EPE.

96. Os empregadores da EPE devem, tanto quanto possível, tomar medidas que permitam a transferência de trabalho a tempo completo para tempo parcial, ou vice-versa, de acordo com a legislação e práticas nacionais e por mútuo acordo entre o empregador e os trabalhadores.

7.6. Pessoal auxiliar e paraprofissional

97. Apesar de desempenhar um papel fundamental na nos primeiros anos de educação, o pessoal auxiliar pode estar entre os profissionais de mais baixa qualificação e remuneração na EPE, o que resulta em taxas muito altas de rotação que não favorecem, em nada, a qualidade da educação. Uma questão política fundamental para as autoridades responsáveis pela educação

7. Condições de trabalho e emprego

e para os empregadores na EPE é definir para esses trabalhadores: a) funções e responsabilidades claras e adequadas; b) competências e conhecimentos exigidos para cumprir essas funções e responsabilidades; e c) a formação necessária para assegurar a aquisição de competências e conhecimentos. Isto pode acarretar níveis de qualificação mais elevados, através de um maior investimento em formação e desenvolvimento profissional, associado a uma melhor remuneração, quando necessário através do estabelecimento de um salário mínimo ou outros mecanismos de «piso» salarial. Outras medidas podem incluir a exigência de que o pessoal qualificado apoie o pessoal auxiliar que exerça funções de assistente educativo. Devem ser consideradas estratégias de mão-de-obra especificamente direcionadas para a melhoria dos termos e condições de trabalho para os trabalhadores auxiliares e paraprofissionais, implementadas através de regulação ou negociações com organizações sindicais representativas desses trabalhadores.

7.7. Dirigentes da EPE

98. Reconhecendo a importância da excelência na gestão e liderança na EPE, as autoridades responsáveis pela educação e os empregadores públicos e privados devem assegurar que:

- (a) as oportunidades de formação inicial e desenvolvimento profissional para preparação das suas funções e responsabilidades (ver parágrafo 39) estejam garantidas para todo o pessoal de gestão e liderança;
- (b) a remuneração seja proporcional às suas funções e responsabilidades;
- (c) gestores e dirigentes também beneficiem de um emprego estável e que tenham oportunidades de partilha de trabalho e de regimes de trabalho a tempo parcial, desde que possam organizar o seu trabalho de forma a não pôr em causa a prestação da EPE;
- (d) nos estabelecimentos cuja dimensão o permita, seja possível uma redução das responsabilidades em matéria de ensino, para que os gestores e os dirigentes possam conciliar as suas outras responsabilidades.

99. Para alcançar estes objetivos, os países devem considerar os programas específicos de desenvolvimento de liderança como parte da estratégia global de pessoal da EPE e dos sistemas nacionais de gestão da educação.

Promoção do trabalho digno para pessoal da educação pré-escolar

7.8. Licenças para ausência

100. A licença remunerada é uma componente importante das condições de trabalho digno para garantir o desenvolvimento profissional e a satisfação no trabalho e para satisfazer as necessidades individuais e do serviço. Sujeitos às disposições determinadas por lei, regulamento ou como resultado dos mecanismos de diálogo social, incluindo contratos coletivos eventualmente existentes, e no âmbito de acordos específicos em contratos de trabalho para responder às necessidades de prestação do serviço, os empregadores públicos e privados devem proporcionar acordos de licenças para ausências para todo o pessoal da área da EPE, com os seguintes fins:

- (a) férias anuais;
- (b) doença ou acidente;
- (c) licença de maternidade e de paternidade;
- (d) licença para assistência aos filhos;
- (e) ausência por emergência;
- (f) dispensa para desenvolvimento profissional ou de carreira (ou licença para formação).

101. Para permitir o estabelecimento de acordos de licenças de ausência eficazes e, simultaneamente, cumprir as exigências de serviço, os empregadores públicos e privados devem garantir uma equipa adequada de pessoal e uma lista de pessoal de substituição qualificado.

7.9. Trabalhadores da EPE com responsabilidades familiares

102. As condições de trabalho favoráveis à família podem constituir um forte incentivo no recrutamento de trabalhadores qualificados na área da EPE. Essas condições, sujeitas à legislação e práticas nacionais, e às normas internacionais do trabalho ratificadas, podem incluir:

- (a) afetações a postos de trabalho e critérios de transferência que sejam compatíveis com as responsabilidades familiares;
- (b) estruturas de carreira que tenham em conta a vida familiar, para efeitos de colocação no nível escolar, salário e promoções;
- (c) oportunidades de desenvolvimento profissional que tenham em conta as responsabilidades familiares;

7. Condições de trabalho e emprego

- (d) modalidades de trabalho favoráveis à família, incluindo, conforme apropriado, horários de trabalho flexíveis, períodos de licenças e feriados, férias anuais, ausências de curta duração para emergências, trabalho a tempo parcial, horário flexível, intervalos para aleitamento, redução das horas diárias de trabalho e de horas extraordinárias e de trabalho noturno;
- (e) licença de maternidade, de paternidade e para assistência aos filhos com garantia de emprego e manutenção dos créditos de antiguidade para progressão na carreira, prestações de reforma e definição de quaisquer outros direitos laborais;
- (f) acesso a serviços de guarda de crianças na EPE ou outros locais de trabalho;
- (g) abono de família ou outros benefícios financeiros que não sejam já contemplados pelos planos nacionais.

7.10. Pessoal da área da EPE portador de deficiência ou que vive com o VIH/SIDA

103. Em coerência com os princípios de não discriminação em questões laborais e a Recomendação (N.º 200) sobre a Infecção VIH e Sida, 2010, os termos e as condições para os trabalhadores deficientes da área da EPE e para os que vivem com o VIH/SIDA devem estar claramente definidos nos regulamentos administrativos ou nos resultados dos mecanismos de diálogo social, incluindo convenções coletivas de trabalho, quando existam, que permitam uma igualdade de oportunidades e um emprego produtivo desses trabalhadores nos contextos da EPE. Os termos e condições devem visar a criação de:

- (a) um ambiente de acolhimento e de tolerância que garanta o acesso físico às instalações e acordos de trabalho flexíveis, quando necessário, para trabalhadores deficientes, bem como as medidas necessárias de proteção social;
- (b) prestação de cuidados e apoio aos trabalhadores que vivem com o VIH/SIDA, incluindo adaptação razoável⁵ do ambiente de trabalho, acordos de trabalho flexíveis e redução do horário de trabalho, programas de prevenção e de precauções universais que reduzam o risco de transmissão, acesso ao

⁵ Para efeitos das presentes Diretrizes, «adaptação razoável» significa qualquer modificação ou ajustamento a um trabalho ou a um local de trabalho que seja razoavelmente praticável e que permita ao deficiente ou à pessoa que vive com o VIH/SIDA ter acesso, participar ou avançar no emprego.

Promoção do trabalho digno para pessoal da educação pré-escolar

tratamento médico e proteção social necessários e confidencialidade no local de trabalho relativamente à sua infeção por VIH/SIDA.

104. As autoridades responsáveis pela educação, após consulta com as organizações representativas do pessoal da EPE, com os empregadores, com organizações reconhecidas representativas de pessoas portadoras de deficiência e com organizações representativas de pessoas que vivem com o VIH/SIDA, devem conceber, elaborar e aplicar políticas no local de trabalho que ajudem a garantir condições de trabalho saudáveis, seguras e de tolerância para trabalhadores deficientes e para as pessoas que vivem com o VIH/SIDA.

8. Condições de aprendizagem e ensino

105. Os dados existentes confirmam que o pessoal da EPE trabalha melhor em condições que promovam uma aprendizagem personalizada e eficaz e que maximizem as competências profissionais, o tempo e o trabalho de equipa consagrados às aprendizagens fundamentais, a aquisição de conhecimentos e as funções de gestão e de apoio.⁶

8.1. Duração do trabalho

106. Tal como na remuneração, a duração do trabalho para o pessoal da área da EPE deve estar alinhada com a duração do trabalho do pessoal de ensino primário, com vista a um estatuto mais elevado e melhores condições de ensino e aprendizagem.

107. A duração do trabalho deve ser estabelecida como parte das negociações dos termos e condições de trabalho com as organizações que representam o pessoal da EPE ou, na ausência de representantes eleitos, diretamente com o pessoal da área da EPE. Quando a legislação e práticas nacionais preveem a fixação da duração do trabalho através de comissões especiais ou outros órgãos, tal deve ser feito em concertação com os representantes dos empregadores e com o pessoal da EPE.

108. Na definição da duração do trabalho, devem ser tidas em conta as múltiplas tarefas exigidas ao pessoal da EPE, nomeadamente:

- (a) o tempo dispensado ao programa acordado (período de presença com as crianças;
- (b) número de crianças pelas quais o trabalhador é responsável por educar ou supervisionar por dia ou semana;
- (c) o tempo de preparação e planeamento consagrados ao ensino ou à gestão, incluindo o trabalho em equipa;

⁶ OCDE (2012): *Starting Strong III, Policy Levers 2 and 3*; UNESCO (2007): *Strong Foundations: EFA Global Monitoring Report*, Capítulo 6.

Promoção do trabalho digno para pessoal da educação pré-escolar

- (d) o tempo consagrado à avaliação dos progressos individuais das crianças, ao programa global de ensino do estabelecimento de EPE e a reflexões sobre práticas individuais e trabalho de equipa;
- (e) supervisão das atividades das crianças além das atividades de estrita aquisição de conhecimentos;
- (f) sessões de desenvolvimento profissional na instituição ou no exterior;
- (g) tempo de consulta com os pais e os representantes das comunidades.

109. A duração global do trabalho e as suas diversas componentes devem ser claramente estabelecidas e conhecidas através de legislação nacional, regulamentação ou contratos coletivos, de forma a assegurar clareza para os trabalhadores no que diz respeito aos seus direitos e responsabilidades e, quando necessário, informar os pais que utilizam os serviços de EPE sobre o horário de funcionamento do serviço.

110. Ao fixar a duração do trabalho, é desejável definir, em termos de percentagem da duração global do trabalho, o período de tempo não presencial que permita a preparação das atividades de aquisição de conhecimentos, reflexões sobre as práticas, o planeamento de equipa e o desenvolvimento profissional em centros de formação

111. Deve ser atribuído a todos os trabalhadores da EPE um montante fixo das horas de trabalho ou dias pagos por ano para ações de desenvolvimento profissional, especialmente quando o DPC é um requisito para a renovação do licenciamento ou acreditação.

112. De acordo com a legislação e práticas nacionais, deve ser atribuída a possibilidade de ausência(s) remunerada(s) aos representantes eleitos do pessoal da área da EPE para participar em reuniões nos sindicatos ou outras organizações representativas dos trabalhadores, sob condição que não interrompa a prestação normal dos serviços de EPE.

113. As horas de trabalho exigidas não devem normalmente ultrapassar as 40 horas por semana, ou o equivalente por mês, no interesse do pessoal da área da EPE com responsabilidades familiares, de maneira a favorecer a conciliação

8. Condições de aprendizagem e ensino

entre a vida profissional e familiar, e evitar uma carga de trabalho excessiva com a consequente influência de *stress* e a redução da qualidade do serviço de EPE. Quando for necessário realizar horas extraordinárias ou trabalho noturno, ou tal seja proposto pelo empregador público ou privado para satisfazer as necessidades do serviço, é necessário que o mesmo esteja regulamentado e que seja compensado às taxas de horas extraordinárias ou na forma de uma licença compensatória de acordo com a legislação e práticas nacionais ou com os resultados dos mecanismos de diálogo social, incluindo contratos coletivos, quando existam.

8.2. Rácios de pessoal/crianças na EPE

114. De forma a implementar eficazmente os objetivos básicos do programa de EPE para promover a aprendizagem centrada na criança, é essencial que as turmas, os grupos ou ambientes de aprendizagem sejam o mais pequenos possível em relação aos recursos disponíveis, no intuito de permitir que o pessoal da área da EPE tenha uma interação de qualidade frequente com as crianças.

115. As autoridades governamentais e os empregadores públicos e privados devem estabelecer, em termos de política ou de regulação, valores de referência recomendáveis para os rácios de pessoal/crianças. Os valores de referência irão variar de acordo com o financiamento nacional, regional, local ou institucional, a capacidade organizacional e de recursos humanos e os perfis dos grupos populacionais a educar. Quer estabelecidos em termos de política ou fixados por lei, regulamentos ou pelos resultados de mecanismos de diálogo social, inclusive acordos coletivos de trabalho, caso existam, os rácios de pessoal/criança deverão:

- (a) estar baseados apenas em pessoal totalmente qualificado por turma ou grupo de crianças, apoiado por um ou mais assistentes ou auxiliares educativos que possam, se necessário, fornecer apoio educativo;
- (b) estabelecer um tamanho máximo para turmas e grupos de aprendizagem e rácios de pessoal/crianças. As experiências de países desenvolvidos apontam para tamanhos máximos de turmas ou grupos de aprendizagem de 20 crianças e rácios de pessoal qualificado/crianças de aproximadamente 1:10 ou menos como sendo o mais eficaz para resultados de aprendizagem. Algumas organizações internacionais recomendaram um rácio de pessoal/crianças máximo

Promoção do trabalho digno para pessoal da educação pré-escolar

de 1:15 nos níveis pré-primários dos países de elevado rendimento, enquanto alguns valores de referência nacionais estabelecem rácios de apenas 1:3 para as idades de 0 a 12 meses e 1:5 para os primeiros anos de ensino (1-3 anos).

8.3. Saúde e segurança

116. De forma a assegurar um ambiente de EPE seguro e saudável, as autoridades governamentais pertinentes e os empregadores públicos e privados, em consulta com o pessoal da área da EPE e organizações representantes do pessoal da EPE, caso existam, deverão, em conformidade com a legislação e práticas nacionais, adotar condições seguras e saudáveis, tais como:

- (a) um quadro de segurança e saúde no trabalho (em conformidade com a Convenção (N.º 187) da OIT sobre o Quadro Promocional para a Segurança e Saúde no Trabalho, 2006 e a Convenção (N.º 155) da OIT sobre Segurança e Saúde no Trabalho, de 1981, se ratificadas, para cada centro ou instituição de EPE, adaptado adequadamente às necessidades específicas de educar e cuidar de crianças pequenas. Tal quadro deverá abordar, em consulta com o pessoal da área da EPE como parte dos mecanismos de diálogo social, nomeadamente, medidas preventivas para evitar a exposição a doenças transmissíveis, riscos biológicos ligados à EPE e perigos relacionados com lesões ergonómicas e o uso de químicos como agentes de limpeza; deverá fornecer procedimentos de controlo de segurança e saúde no trabalho e mecanismos para informar os órgãos competentes em caso de problemas; e deverá estar sujeito a uma revisão e avaliação regulares;
- (b) políticas setoriais ou do local de trabalho visto que a EPE envolve trabalho emocional, para atender aos aspetos psicológicos do trabalho desempenhado;
- (c) políticas setoriais e do local de trabalho relativas a VIH/SIDA;
- (d) disposições gerais para a gestão da saúde do pessoal da área EPE, incluindo cuidados de saúde materna e o acesso a exames médicos e cuidados básicos;
- (e) cobertura dos cuidados de saúde do pessoal da área da EPE para patologias contraídas e lesões sofridas durante o ensino ou supervisionamento das crianças quando envolvidos em atividades escolares dentro ou fora das instalações da escola;
- (f) formação regular para todo o pessoal da área da EPE sobre boas práticas relativamente ao controlo de doenças e a gestão e sensibilização das ne-

8. Condições de aprendizagem e ensino

cessidades de grupos vulneráveis como o VIH/SIDA - crianças e pessoal infetado e afetado.

117. De modo a proteger as crianças pequenas, as disposições sobre licença por doença ou por acidente deverão tomar em consideração a importância do tempo total de recuperação necessário para o pessoal da área da EPE em caso de doença causada por uma doença transmissível. O tempo total de recuperação é igualmente importante para lesões tendo em conta as exigências físicas da EPE.

118. Os governos são responsáveis pelo controlo e pela aplicação de leis e regulamentos relativamente a um ambiente de trabalho e de aprendizagem saudável e seguro para todos os prestadores de serviços de EPE (públicos, privados ou sem fins lucrativos), em concertação com prestadores de serviços e pessoal. Nos casos em que questões de saúde e segurança sejam também determinadas através dos resultados de mecanismos de diálogo social, incluindo acordos coletivos de trabalho, caso existam, entre empregadores e sindicatos representativos do pessoal da área da EPE, estas deverão complementar o controlo e a regulamentação do governo. As políticas proativas sobre a prevenção de acidentes e as auditorias de saúde e segurança podem ser meios eficazes de incentivar o cumprimento.

8.4. Um local de trabalho sem violência

119. Criar um ambiente de ensino e aprendizagem seguro e saudável supõe um local de trabalho sem violência, incluindo a ausência do assédio verbal ou *bullying*. Para este efeito, as autoridades responsáveis pela educação, os empregadores públicos e privados, o pessoal da área da EPE e os seus representantes deverão:

- (a) cooperar no desenvolvimento e implementação de políticas e procedimentos apropriados para minimizar o risco de violência para o pessoal e as crianças dentro da instituição da EPE e de origens externas, com base na cultura do diálogo dentro da EPE; e
- (b) conforme necessário, cooperar, neste sentido, com especialistas externos, tais como trabalhadores responsáveis pela aplicação da lei, trabalhadores sociais ou da área da psicologia.

Promoção do trabalho digno para pessoal da educação pré-escolar

120. Utilizando uma abordagem de segurança e saúde no trabalho, as medidas contra a violência deverão:

- (a) procurar prevenir problemas através do desenvolvimento de uma política específica para o ambiente de EPE;
- (b) organizar o trabalho em torno das respetivas funções e responsabilidades;
- (c) planear contingências;
- (d) oferecer formação para implementação, controlo e revisão e adaptação da política e dos procedimentos, conforme necessário.

Dada a natureza de pequena dimensão de muitas instituições, os o pessoal de EPE deve ser apoiado, pelas autoridades responsáveis pela educação, para cumprir estas metas.

121. Nas áreas afetadas por um conflito armado, os governos têm responsabilidades especiais em assegurar que os centros de EPE, trabalhadores e crianças sejam protegidos da violência. As medidas podem incluir: acordos entre as partes de um conflito armado para designar os centros de EPE como zonas desmilitarizadas; não tornar o pessoal, as crianças, os pais e as infraestruturas relacionadas com instalações de EPE um alvo; e continuar a realizar os serviços de EPE em caso de uma mudança de poder numa localidade. Os centros de EPE podem ser apoiados para estabelecerem os procedimentos necessários em caso de violência iminente ou presente (evacuação dos trabalhadores e das crianças, medidas de proteção para os trabalhadores e as crianças) e para estabelecerem sistemas de alerta precoce com base na comunidade, para monitorizar os riscos de violência.

8.5. Infraestruturas e recursos da EPE

122. O acesso universal e a qualidade da EPE dependem das infraestruturas, do equipamento e dos materiais de ensino necessários para atingir elevados resultados de aprendizagem. As estratégias que incluam os níveis adequados de investimento, público e privado, devem procurar conseguir, para todos os alunos da EPE:

- (a) escolas e instituições (incluindo áreas para brincar) seguras e atrativas, que sejam adequadamente adaptadas às necessidades da educação pré-escolar,

8. Condições de aprendizagem e ensino

conforme disposto nos objetivos das presentes Diretrizes; construídas e mantidas de acordo com os padrões sanitários e de construção estabelecidos; duradouras e económicas; e baseadas num projeto e nos contributos do pessoal experiente da área da EPE;

- (b) materiais de suporte didático e de ensino adequados propícios ao desenvolvimento e adaptados à cultura, incluindo, onde possível, equipamento e dispositivos de assistência TIC (tecnologias da informação e comunicação), após consulta com pessoal experiente da área da EPE e os seus representantes e, quando possível, com especialistas na área da deficiência.

123. As autoridades responsáveis pela educação e os empregadores públicos e privados podem considerar útil, para atingir estes objetivos:

- (a) avaliar o planeamento e a implementação das infraestruturas relativamente aos padrões ou diretrizes de qualidade internacionais ou nacionais sobre o ambiente de ensino e aprendizagem, o espaço físico, o mobiliário e os materiais de aprendizagem;
- (b) construir instalações de EPE em associação com escolas primárias ou renovar espaços de escolas primárias não utilizados para economizar nos custos e beneficiar da proximidade com outros níveis de educação;
- (c) estabelecer valores de referência para uma determinada percentagem de capital para investimentos em infraestruturas e material de aprendizagem dentro dos orçamentos da EPE.

124. As licenças das autoridades reguladoras para a exploração de instituições de EPE devem assegurar a aptidão da infraestrutura e material de aprendizagem de acordo com o ambiente de aquisição de conhecimentos e os objetivos, devendo as licenças ser regularmente revistas e os padrões reforçados pela legislação e práticas nacionais, o que pode incluir serviços de inspeção de EPE com pessoal adequado.

9. Segurança e proteção social

9.1. Segurança social

125. Desde que estejam implementados sistemas de segurança social, todo o pessoal da área da EPE deve ter direito aos benefícios proporcionados a nível nacional. Quando estes sistemas não estiverem implementados, os governos devem, de acordo com as circunstâncias nacionais, estabelecer pisos de proteção social abrangendo garantias de segurança social básicas, conforme disposto na Recomendação (N.º 202) da OIT sobre Pisos de Proteção Social, 2012.

9.2. Proteção da maternidade ou paternidade

126. Tendo em conta que o pessoal da EPE é maioritariamente constituído por trabalhadoras jovens, as autoridades responsáveis pela educação e os empregadores públicos e privados devem proporcionar, como parte de disposições de trabalho digno e de boas políticas de recursos humanos, proteção da maternidade, tendo em conta a legislação e práticas nacionais, as normas internacionais do trabalho ratificadas e os resultados dos mecanismos de diálogo social, incluindo contratos coletivos, quando existentes. Estas disposições podem incluir:

- (a) condições de emprego e de ambiente de trabalho não discriminatórias, incluindo o acesso ao emprego, direitos de retorno à mesma posição ou posição equivalente, remunerada com a mesma taxa, e a consideração da licença de maternidade, de paternidade e da licença para assistência aos filhos como períodos de serviço para a determinação dos direitos de emprego do pessoal da área da EPE, incluindo a salvaguarda das oportunidades de progressão na carreira após uma licença de maternidade;
- (b) licença de maternidade com prestações pecuniárias e de cuidados de saúde adequados;
- (c) proteção da saúde no trabalho para trabalhadoras grávidas e a amamentar, incluindo disposições sobre aleitamento materno;
- (d) acordos de trabalho favoráveis à família para conciliar com as responsabilidades familiares.

10. Avaliação do pessoal da EPE para salvaguarda de práticas de qualidade

127. A avaliação ou apreciação dos profissionais especializados, gestores e outro pessoal da EPE é uma componente fundamental de uma oferta de EPE de qualidade, da responsabilidade perante os pais ou tutores que utilizem estes serviços, da progressão na carreira e da satisfação no trabalho como parte de condições dignas de trabalho. É especialmente importante a avaliação do desempenho com vista a encorajar a melhoria do desempenho que conduza a um melhor desenvolvimento da criança em consonância com os objetivos gerais da EPE.

10.1. Finalidade e formas de avaliação

128. O sistemas de avaliação devem atuar de acordo com um número de conceitos e princípios fundamentais.

Estes sistemas devem:

- (a) distinguir entre avaliação formativa e sumativa;
- (b) integrar a avaliação de diagnóstico e formativa (que visa identificar fraquezas do pessoal e as suas necessidades de desenvolvimento profissional), de forma a desenvolver as suas competências e capacidades e encorajar melhorias de desempenho para cumprir com altos padrões profissionais, nos quais a prestação de cuidados e a preocupação pela educação e proteção das crianças a seu cargo figuram em primeiro lugar;
- (c) ser justos, objetivos, construtivos e holísticos na sua abordagem, baseados em todas as variáveis que afetam o ambiente educativo num contexto de EPE;
- (d) adotar uma abordagem coerente alinhada com as orientações da EPE nacionais ou institucionais;
- (e) serem aplicados regularmente a todo o pessoal da EPE;
- (f) oferecer oportunidades e incentivos para a progressão na carreira relacionadas com o desenvolvimento profissional;
- (g) não restringir a liberdade, a iniciativa, a criatividade e a responsabilidade do pessoal da área da EPE;

Promoção do trabalho digno para pessoal da educação pré-escolar

- (h) contribuir para desenvolver o trabalho de equipa e a coesão o espírito colegial e a liderança;
- (i) estar baseados em múltiplas fontes de informação, incluindo fontes como a autoavaliação, o portefólio dos professores, a avaliação pelos pares, a observação direta em sala de aulas ou os registos em vídeo. Quando possível, deve-se recorrer a avaliadores múltiplos, incluindo avaliadores independentes, para assegurar objetividade;
- (j) ser concebidos após consulta com o pessoal da EPE e, se solicitado, com as suas organizações e com os empregadores e as suas organizações.

129. Em linha com estes objetivos, a autoavaliação e a revisão pelos pares (incluindo a realizada pelos dirigentes das instituições no contexto de instituições de pequena dimensão ou de instituições menos formais), bem como a avaliação «ascendente» dos gestores de EPE por outro pessoal podem ser meios eficazes de partilha de conhecimentos e de ideias sobre a melhoria de desempenho, e de reforço do trabalho de equipa. Na sequência de conceitos emergentes noutros níveis de educação, pode ser adotada uma abordagem da «escola como organização», na qual todo o pessoal e a própria instituição de EPE são avaliados em conjunto. A avaliação por uma autoridade externa (inspetor, organismo especialista responsável pelas normas) pode também ser um útil meio complementar de avaliação do pessoal. A incorporação da avaliação como parte do processo de integração de pessoal estabelece uma base sólida para futuras avaliações.

130. Dado o envolvimento estreito dos pais na EPE, pode também ser tido em consideração esse envolvimento na avaliação institucional, baseada numa avaliação da instituição ou do local de trabalho como um todo, em vez de avaliação de desempenho meramente individual.

131. Os sistemas de avaliação mais formais (sumativos) devem ser baseados em critérios o mais objetivos possível, bem como em procedimentos transparentes, incluindo o direito de recorrer de avaliações que o trabalhador considere injustificadas. Quando a avaliação estiver ligada à progressão na carreira ou às relações laborais, incluindo períodos de estágio e certificação, se necessário, os procedimentos devem respeitar as recomendações desse processo previstas nas presentes Diretrizes.

10. Avaliação do pessoal da EPE para salvaguarda de práticas de qualidade

132. Se um trabalhador é objeto de múltiplas avaliações de trabalho com crianças na EPE fracas ou negativas, ainda que tenha beneficiado do desenvolvimento profissional necessário para ultrapassar fragilidades de competências ou de aptidões, o empregador público ou privado deve ter autoridade para o transferir para outras tarefas ou até mesmo demiti-lo no interesse da educação das crianças. As sanções deste tipo apenas devem ocorrer de acordo com a legislação e as práticas nacionais. Os critérios e procedimentos para estas avaliações devem ser efetuados após consulta com os representantes do pessoal da EPE, quando assim for exigido, e o empregador deve sensibilizar o pessoal da EPE para os seus direitos de representação.

10.2. Deontologia profissional

133. Em conformidade com os objetivos gerais previstos nas presentes Diretrizes, espera-se que todo o pessoal da EPE, profissionais especializados, dirigentes, gestores e outro pessoal envolvido na EPE, demonstrem o mais alto nível de padrões profissionais e comportamento deontológico no seu trabalho. Neste sentido, os códigos de deontologia profissional podem ser definidos como sendo:

- (a) estabelecidos, monitorizados e aplicados por organismos relevantes de normas profissionais ou de qualificação (autoridades competentes em matéria de qualificação, associações de profissionais especializados, conselhos de gestão ou de outros profissionais específicos quer da educação, quer da EPE) em relação ao emprego, ao licenciamento e à certificação, e a renovação destes quando aplicáveis a categorias profissionais;
- (b) estabelecidos e promovidos por organizações que representem o pessoal da EPE, como um contributo para o respeito pela deontologia profissional pelos seus membros e pessoal.

134. Estes códigos de deontologia profissional têm múltiplas funções:

- (a) apoio e proteção do pessoal indicando diretrizes e regras de comportamento claras que podem servir como referência caso surjam dilemas de âmbito deontológico, que ajudem a prevenir acusações injustas contra trabalhadores e que reforcem a adesão e compromisso com um comportamento responsável;
- (b) proteção das crianças e pais relativamente a um comportamento contrário à deontologia por parte do pessoal, assim como o estabelecimento de regras e de procedimentos para queixas; e

Promoção do trabalho digno para pessoal da educação pré-escolar

- (c) promoção da responsabilidade do pessoal e das instituições de EPE perante as crianças os pais e a comunidade.

135. Os códigos de deontologia profissional da EPE devem ser desenvolvidos por profissionais do setor. O pessoal da área da EPE deve ter formação deontológica como parte da sua formação inicial e DPC.

136. Os códigos de deontologia profissional podem incluir tópicos como a responsabilidade deontológica relativa às crianças, às famílias, aos colegas, aos empregadores, às comunidades e ao ensino.

11. Governação da EPE e diálogo social

11.1. Governação da EPE e coordenação intersetorial

137. A coerência das políticas, boas regras de governação e a coordenação entre diferentes níveis da administração, agências e prestadores de serviços públicos e privados são vitais para assegurar o acesso universal à oferta de EPE de qualidade e trabalho digno para o pessoal da EPE. Os dados das experiências nacionais e as recomendações políticas das organizações internacionais sugerem que uma boa administração, um financiamento adequado e um acrescido profissionalismo do pessoal e condições de trabalho digno na EPE são mais prováveis⁷ se:

- (a) o Ministério da Educação ou uma instituição equivalente for a principal agência governamental responsável pela EPE, desde que, no âmbito desta responsabilidade, as políticas e a organização da educação para os primeiros anos (0-2 anos) sejam iguais às da pré-primária (3-6 anos) e ensino primário;
- (b) quando outras agências governamentais forem responsáveis pela EPE no âmbito de um conceito alargado de educação e prestação de cuidados ou de desenvolvimento de crianças (por exemplo os Ministérios da Saúde, dos Assuntos Sociais, da Segurança Social ou equivalentes), for dada prioridade total à componente educativa nas decisões ou normas, no financiamento e na afetação de pessoal e houver uma coordenação com outros programas de assistência às crianças;
- (c) os mecanismos de coordenação forem suficientemente sólidos para assegurar que as políticas, as normas, o financiamento e a afetação de pessoal são equitativos e uniformes entre os vários níveis de governação dos Estados federados ou entre as autoridades responsáveis pela educação centralizadas ou descentralizadas (por meio de um acordo de parceria nacional, por exemplo) e quando não for assim, os programas especiais visem as desigualdades, especialmente entre localidades ricas e pobres e entre áreas urbanas e rurais;

⁷ OCDE (2012): Policy Lever 1; UNESCO (2007), Capítulo 8; Y. Kaga, J. Bennett e P. Moss (2010), Caring and learning together.

Promoção do trabalho digno para pessoal da educação pré-escolar

- (d) a EPE for incorporada na legislação nacional pertinente e atue como parte integrante do sistema educativo de um país.

138. Os dados sugerem que uma boa administração na EPE requer:⁸

- (a) que se estabeleça uma forte ligação à investigação, recolha de dados avaliação holística dos programas que informem sobre as políticas, a organização dos serviços e o diálogo social, com especial atenção para a educação nos primeiros anos (0-2 anos) e para os efetivos e condições do emprego do pessoal da EPE;
- (b) que se integrem os dados recolhidos através dos múltiplos programas e das estruturas de governação a fim de assegurar a coerência e a equidade nas normas profissionais e das condições de emprego do pessoal da EPE.

139. Os dados disponíveis sugerem que a instituição governamental com competências em matéria de EPE deveria delegar a gestão quotidiana do sistema a uma agência ou a um órgão especializado e responsabilizá-lo por assegurar a uniformidade das normas e dos mecanismos de imputabilidade no âmbito das diversas estruturas, de natureza e dimensão diferentes; esta delegação constitui um aspeto indispensável de um competente sistema de gestão da EPE⁹ que, de acordo com os recursos disponíveis, pode incluir:

- (a) políticas capazes, com um orçamento e recursos humanos adequados (com conhecimento especializado da EPE, se estiverem afetados a estas tarefas dentro de uma unidade geral do Ministérios de Educação ou de outros organismos);
- (b) uma autoridade responsável pelas normas, formação profissional e programas curriculares;
- (c) organismos independentes de monitorização e de avaliação;
- (d) uma unidade de investigação, (conselho ou instituto) com competências estatísticas;
- (e) um corpo de consultores e inspetores pedagógicos;

⁸ OCDE (2012): Policy Lever 5; UNESCO (2007), Capítulo 8; OIT (2012a), Right beginnings: Early childhood education and educators.

⁹ OCDE (2012), Policy Lever 1; UNESCO (2007), Capítulo 8; Y. Kaga, J. Bennett e P. Moss (2010).

11. Governação da EPE e diálogo social

- (f) especialistas ou unidades dedicados à gestão do pessoal, às relações de trabalho e ao diálogo social.

11.2. Promoção do diálogo social

140. Há o consenso geral entre os membros tripartidos da OIT de que as diversas formas de diálogo social entre as autoridades responsáveis pela educação, os empregadores públicos e privados e os sindicatos ou outras organizações representativas do pessoal da EPE, são vitais para assegurar um trabalho digno para o pessoal da EPE e para apoiar a formulação, a implementação e a avaliação de políticas da EPE. O diálogo social garante que os trabalhadores tenham uma voz nas decisões que os afetam e deve ser baseado nos princípios e direitos fundamentais previstos na Declaração da OIT relativa aos Princípios e aos Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998, que inclui a liberdade de associação e o reconhecimento eficaz da negociação coletiva, bem como nas normas da OIT relevantes e ratificadas.

141. Para perceber completamente o seu potencial como um instrumento para facilitar a adaptação à mudança e às reformas sustentáveis, em matérias relativas à EPE, o diálogo social deve:

- (a) envolver totalmente os governos e parceiros sociais, respeitando a autonomia destes e a situação específica do setor da EPE;
- (b) ser estabelecido e estruturado por legislação, regulamento ou outros mecanismos de diálogo social, incluindo os contratos coletivos, quando existentes, que sejam aplicáveis a todos os prestadores de serviços de EPE, públicos e privados, de acordo com os objetivos principais (partilha de informação, consulta, negociação), com regras claras que orientem os conteúdos, os processos, as modalidades de aplicação dos acordos assim como os procedimentos de prevenção e resolução de conflitos;
- (c) promover a partilha de informação e de consulta entre as autoridades responsáveis pela educação, os empregadores públicos e privados e os sindicatos ou outras organizações que representem o pessoal da área da EPE, relativamente a questões tais como a política e a organização geral da EPE, a educação e a formação inicial, os padrões profissionais e deontológicos e os critérios de avaliação de profissionais da área da EPE;

Promoção do trabalho digno para pessoal da educação pré-escolar

- (d) incentivar negociações ou negociação coletiva, quando aplicáveis, no âmbito dos sistemas e das instituições da EPE, entre empregadores públicos ou privados e os sindicatos representativos do pessoal da EPE, em matérias como as estruturas de carreiras (critérios e procedimentos), o desenvolvimento profissional, a remuneração, as horas de trabalho e outros termos e condições de trabalho e emprego;
- (e) no interesse da igualdade de género e da não-discriminação, ser acessível a todos os agentes relevantes, incluindo mulheres e homens e populações em áreas rurais remotas ou desfavorecidas e em situações de emergência ou conflito, cujos interesses podem ser marginalizados nos processos formais de diálogo social e de elaboração de políticas;
- (f) se for relevante, promover uma política abrangente de diálogo sobre EPE, proporcionando uma voz coletiva mais forte aos intervenientes, incluindo os pais e as organizações civis relevantes, especialmente através de fóruns de debate a nível nacional, regional ou local.

142. De modo a ter em conta a diversidade das experiências nacionais, as estruturas ou os processos para o diálogo social na EPE podem incluir:

- (a) conselhos consultivos, fóruns, comités coordenadores ou outros organismos consultivos, compostos por intervenientes para aconselharem as autoridades responsáveis pela educação em matérias relativas à política e práticas da EPE a nível governamental nacional, regional ou local;
- (b) instituições de EPE, conselhos escolares ou comissões consultivas para uma consulta diária ou semanal entre gestores e pessoal sobre questões de prestação do serviço;
- (c) negociações sobre os termos e condições de trabalho e emprego entre as autoridades governamentais relevantes e as organizações representativas do pessoal da EPE, que conduzam à publicação de legislação ou regulamentação nacional que abranja o pessoal da função pública ou de sistemas equivalentes;
- (d) conselhos nacionais ou regionais tripartidos ou bipartidos, comissões ou comités de administração conjunta mandatados para discutir e fixar as remunerações e os outros termos e condições de trabalho e emprego do pessoal;
- (e) mecanismos de negociação direta ou de diálogo social, incluindo acordos coletivos de trabalho quando aplicáveis, entre os empregadores públicos ou privados ou as suas organizações e os sindicatos representantes do pessoal

11. Governação da EPE e diálogo social

da área da EPE a nível nacional, local ou institucional, que conduzam, em geral, a um contrato coletivo formal;

- (f) quando aplicáveis, mecanismos excepcionalmente direcionados, como é o caso de um regime de negociações de múltiplos empregadores especificamente concebido para apoiar os empregadores e o pessoal de EPE com baixa remuneração para chegar a acordos que visem a melhoria da remuneração e das condições de trabalho, com o consequente aumento da eficiência.

143. A fim de facilitar o diálogo social, deverão estar disponíveis para empregadores e trabalhadores da EPE e suas respectivas organizações os mecanismos de prevenção e de resolução disponíveis na legislação e práticas nacionais.

12. Monitorização e acompanhamento das Diretrizes

144. Em coerência com as recomendações das Diretrizes relativamente à investigação, recolha de dados e avaliação dos programas para uma maior coerência nas políticas da EPE, os membros da OIT, a OIT e outros intervenientes nacionais e internacionais podem considerar a criação ou alargamento da aplicação dos mecanismos existentes de monitorização e de apoio, s especificamente direcionados ao apoio aos mandantes dos Estados membros da OIT na utilização destas Diretrizes. Isto pode incluir a Comissão Conjunta da OIT/ UNESCO de Peritos para a Aplicação das Recomendações relativas a Pessoal Docente (*Joint ILO/UNESCO Committee of Experts on the Application of the Recommendations concerning Teaching Personnel - CEART*). As medidas também podem tomar a forma de:

A nível nacional

- (a) reforçar as unidades responsáveis pela avaliação, investigação, e recolha de dados dos programas da EPE;
- (b) dotar o sistema de educação e de inspeção da educação e do trabalho nacionais dos meios necessários para respondera ás suas responsabilidades em termos de EPE;

A nível internacional

- (a) aplicar as Diretrizes e investigar e divulgar boas práticas nas áreas cobertas pelas diretrizes;
- (b) apoiar a implementação das Diretrizes através da cooperação para o desenvolvimento, incluindo iniciativas Sul-Sul;
- (c) rever periodicamente estas Diretrizes e atualizá-las à luz das novas necessidades e desenvolvimentos na área da EPE, através da OIT, dos seus mandantes e das instituições parceiras.

Bibliografia

Normas Internacionais

Convenções e Recomendações da Organização Internacional do Trabalho.

Bureau Internacional do Trabalho–Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura (OIT–UNESCO). 1966. *Recomendação relativa ao Estatuto dos Professores* (Genebra e Paris).

Nações Unidas. 1989. *Convenção sobre os Direitos da Criança* (Nova Iorque).

—. 2006. *Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência* (Nova Iorque).

Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura (UNESCO). 1997.

Recommendation concerning the status of higher-education teaching personnel (Paris).

Declarações, documentos ou instrumentos de política internacional

Internacional da Educação (Education International - EI). 2004. *EI Declaration on Professional Ethics* (Bruxelas).

—. 2011. *Education International's commitment to quality early childhood education: ECE strategy paper* (Bruxelas).

Comissão Europeia (CE). 2011. *Comunicação da Comissão: Early childhood education and care: Providing all our children with the best start for the world of tomorrow* COM (2011), 66 final, 17 de fevereiro de 2011 (Bruxelas).

Bureau Internacional do Trabalho (BIT). 1998. *Declaração do OIT relativa aos Princípios Fundamentais e Direitos no Trabalho e seu Acompanhamento*,

Promoção do trabalho digno para pessoal da educação pré-escolar

Conferência Internacional do Trabalho, 86.^a Sessão, Genebra, 1998.

—. 2006. *ILO Multilateral Framework on Labour Migration: Non-binding principles and guidelines for a rights-based approach to labour migration* (Genebra).

—. 2012. *Handbook of good human resource practices in the teaching profession* (Genebra).

Bureau Internacional do Trabalho–Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura (OIT-UNESCO). 2006a. *An HIV/AIDS workplace policy for the education sector in the Caribbean* (Porto de Espanha).

—. 2006b. *An HIV and AIDS workplace policy for the education sector in southern Africa* (Genebra).

—. 2012. *Final report: Joint ILO–UNESCO Committee of Experts on the Application of the Recommendations concerning Teaching Personnel*, Genebra, 8 a 12 de outubro de 2012.

Grupo Piloto sobre os Financiamentos Inovadores para o Desenvolvimento. 2010. *Globalizing solidarity: The case for financial levies*, relatório da Comissão de Peritos *Taskforce on International Financial Transactions for Development* (Paris).

Naudeau, S. et al. 2011. *Investing in young children: An early childhood development guide for policy dialogue and project preparation* (Washington, DC, Banco Mundial).

Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE). 2012. *Starting strong III: A quality toolbox for early childhood education and care* (Paris).

Poisson, M. 2009. *Guidelines for the design and effective use of teacher codes of conduct* (Paris, UNESCO–IIEP).

Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura (UNESCO). 2000. *The Dakar Framework for Action: Education for All: Meeting our*

collective commitments, Forum Mundial da Educação, Dacar, Senegal, 26 a 28 de abril de 2000 (Paris).

—. 2010. *Moscow framework for action and cooperation: Harnessing the wealth of nations*, Conferência Mundial sobre os cuidados infantis e a educação pré-escolar: *Building the Wealth of Nations*, Moscovo, 27 a 29 de setembro de 2010 (Paris).

—. 2012. *Expanding equitable early childhood care and education is an urgent need*, Documento de Orientação sobre o Relatório de Monitorização Global da Educação Para Todos 3 de abril (Paris).

Instituto de Estatísticas da UNESCO (UNESCO–UIS). 2012. *Norma Internacional Classificação da Educação: CITE 2011* (Montreal).

Organização Mundial de Saúde (OMS). 2001. *WHO's infant feeding recommendation* (Genebra).

Legislação, normas ou políticas nacionais

Autoridade Australiana para a Qualidade da Educação e Cuidados Infantis (Australian Children's Education and Care Quality Authority - ACECQA). 2011. *Guide to the national law and national regulations*.

—. 2013. *Assessment of equivalent early childhood educator qualifications*. Conselho de Governos Australianos (Council of Australian Governments - COAG). 2009. *National partnership agreement on early childhood education*.

Associação Nacional para a Educação Pré-Escolar (National Association for the Education of Young Children - NAEYC). 2011. *Code of ethical conduct and statement of commitment* (Washington, DC).

New Zealand Visa Bureau (NZVB). 2013. *Early childhood (pre-primary school) teacher jobs New Zealand*.

Promoção do trabalho digno para pessoal da educação pré-escolar

Relatórios

Agência Executiva relativa à Educação, ao Audiovisual e à Cultura-Eurydice (EACEA–Eurydice). 2009. *Early childhood education and care in Europe: Tackling social and cultural inequalities*(Bruxelas).

EI (Education International - EI). 2010. *Early childhood education: A global scenario*, estudo conduzido pela *Taskforce Education International ECE* (Bruxelas).

Gertsch, L.; Wright, A. 2009. *Getting the basics right: Contribution of early childhood development to quality, equity and efficiency in education* (Eschborn, Alemanha, Agência Alemã de Cooperação Técnica (*Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit GmbH - GTZ*)).

Hein, C.; Cassirer, N. 2010. *Workplace solutions for childcare* (Genebra, OIT).

Institute for Women’s Policy Research (IWPR). 2008. *Meaningful investments in pre-K: Estimating the per-child costs of quality programs* (Washington, DC).

Bureau Internacional do Trabalho (OIT). 2000. *Note on the proceedings – Joint meeting on lifelong learning in the twenty-first century: The changing roles of educational personnel*, Genebra, 10 a 14 de abril de 2000.

—. 2012a. *Right beginnings: Early childhood education and educators*, Forum de Diálogo Global sobre as Condições do Pessoal da Educação Pré-Escolar, Genebra, 22 a 23 de fevereiro de 2012.

—. 2012b. *Final report: Global Dialogue Forum on Conditions of Personnel in Early Childhood Education*, Genebra, 22 e 23 de fevereiro de 2012.

Kaga, Y.; Bennett, J.; Moss, P. 2010. *Caring and learning together: A cross-national study on the integration of early childhood care and education within education* (Paris, UNESCO).

Muñoz, V. 2012. *Rights from the start: Early childhood care and education*,

Campanha Global pela Educação (CGE) (Joanesburgo).

Nutbrown, C. 2012. *Foundations for quality: The independent review of early education and childcare qualifications*, relatório final (Londres).

Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE). 2006. *Starting strong II: Early childhood education and care* (Paris).

—. 2013. *Teachers for the 21st century: Using evaluation to improve teaching* (Paris).

Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF). 2008. *The child care transition: A league table of early childhood education and care in economically advanced countries*, Report Card 8 (Florença, Centro de Pesquisa Innocenti).

Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura (UNESCO). 2007.

Strong foundations: Early childhood care and education, Documento de Orientação sobre o Relatório de Monitorização Global da Educação Para Todos 2007 (Paris).

—. 2011. *The hidden crisis: Armed conflict and education*, Documento de Orientação sobre o Relatório de Monitorização Global da Educação Para Todos 2011 (Paris).

Instituto Internacional para a Capacitação em África da UNESCO (IICBA). 2010. *Country-case studies on early childhood care and education (ECCE) in selected sub-Saharan African countries 2007/2008: Some key teacher issues and policy recommendations* (Addis Ababa).

University of East London, Cass School of Education University of Ghent, Department for Social Welfare Studies. 2011. *Competence requirements in early childhood education and care*, relatório final, Comissão Europeia, Direcção-Geral da Educação e Cultura (Londres e Gand).

Lista de participantes

Presidente

Mr Sammy NYAMBARI, Commissioner for Labour, Ministry of Labour, Nairobi, Kenya.

Peritos governamentais

ARGENTINA

Sra. Adriana FONTANA, Coordinadora de Programas para la Inclusión y Retención Inicial y Primaria, Representante del Ministerio de Educación de la Nación, Buenos Aires.

REPÚBLICA DA COREIA

Ms Dong-Ju SHIN, Professor, Early Childhood Education Department, Duksung Women's University, Seoul

Conselheiro Técnico

Mr Sangun CHOI, Labour Attaché, Permanent Mission of the Republic of Korea, Geneva, Switzerland.

LÍBANO

Ms Nazha CHALITA, Social and Educational Expert, Head of Child Labour Unit, Minister's Office, Ministry of Labour, Beirut.

LETONIA

Ms Lasma VALAINE, Senior Desk Officer, Education Department, Ministry of Education and Science, Riga.

AFRICA DO SUL

Ms Simone GEYER, Chief Director, Department of Basic Education, Education Human Resources Management, Pretoria.

Peritos dos Empregadores

Mr Rick CAIRNEY, Director of Policy, South Australian Chamber of Commerce and Industry trading as Business South Australia, Unley, Australia.

Ms Helen DOELWIJT, Executive Secretary, Legal Adviser on labour issues, Vereniging Surinaams Bedrijfsleven (VSB), Suriname Trade and Industry Association (STIA), Paramaribo, Suriname.

Ms Latifat DOSUNMU, Headmistress, Beehive Nursery and Primary School, Agidingbi Alausa Ikeja, Lagos, Nigeria.

Ms Rania KHOURY, Chief Administrator/Pre-school owner, Paradigm Preschool, Amman, Jordan.

Mr Haakon SEEBERG, Director of the Association of Private Childcare Vendors, NHO, Oslo, Norway.

Peritos dos trabalhadores

Mr Allan BAUMANN, Executive Committee Member, The Danish National Federation of Early Childhood Teachers and Youth Educators (BUPL), Copenhagen, Denmark.

Ms Irene DUNCAN-ADANUSA, General Secretary, Ghana National Association of Teachers (GNAT), Accra, Ghana.

Promoção do trabalho digno para pessoal da educação pré-escolar

Ms Shyrelle EUBANKS, Senior Policy Analyst, Education Policy and Practice Department, National Education Association, Washington, DC, United States.

Ms Maria Cynthia D. GEALOGO, Member, Alliance of Concerned Teachers, Quezon City, Philippines.

Sra. Stella MALDONADO, Secretaria General, Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina, Buenos Aires, Argentina.

Conselheiros técnicos dos trabalhadores

M. Luc ALLAIRE, Conseiller à l'action professionnelle, Centrale des syndicats du Québec (CSA), Montréal, Canada.

Ms Undarmaa BATSUKH, Programme Officer, Education and Employment Unit, Education International (EI), Brussels, Belgium.

Mr Bo HOLMSGAARD, Deputy General Secretary for Professional Department, The Danish National Federation of Early Childhood and Youth Educators (BUPL), Copenhagen, Denmark.

Mr Omar Jan NDURE, Member, Gambia Teachers' Union, Banjul, Gambia.

Ms Patricia OLSHEFSKI, Senior Assistant to the Secretary-Treasurer, American Federation of Teachers, Washington, DC, United States.

Ms Mirjam SCHÖNING, Global Head of Programs and Partnership, LEGO Foundation, Baar, Switzerland.

Mr Birendra Prakash SHRESTHA, Member, Nepal Teachers' Association, Kathmandu, Nepal.

Mr Dennis SINYOLO, Senior Coordinator, Education and Employment, EI, Brussels, Belgium.

Lista de participantes

Mr Howard SPREADBURY, Vice-President, Australian Education Union, South Australian Branch, Melbourne, Australia.

Ms Anna TORNBERG, Senior Officer, Lärarförbundet (Swedish Teachers' Union), Stockholm, Sweden.

Governos participantes na qualidade de observadores

ARGÉLIA

M. Mahmoud BENSALID, Directeur d'études, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale, Alger.

AZERBEIJÃO

Mr Habib KARIMOV, Head of Sector, Ministry of Education, Baku.

BRUNEI DARUSSALAM

Ms Hajah Noridah binti ABDULLAH, Assistant Director, Permanent Secretary Office (Core Education), Ministry of Education, Bandar Seri Begawan.

Datin Dr Hajah Asmah binti HAJI MORNI, Head of Early Childhood Care and Education Unit, Ministry of Education, Office of Director-General of Education, Bandar Seri Begawan.

CAMARÕES

Mme Scholastique NGONO, Chef de la Division des normes et de la coopération internationale du travail, Ministère du Travail et de la Sécurité sociale, Yaoundé.

Promoção do trabalho digno para pessoal da educação pré-escolar

CONGO

M. Jean-Marie BITOULOU, Directeur de la coopération, Ministère de l'Enseignement primaire, secondaire et de l'Alphabétisation, Bacongo/Brazzaville.

Mme Hortense MALANDA née BIKOYI, Attachée au cabinet du ministre, Chargée de l'éducation de base, Ministère de l'Enseignement primaire, secondaire et de l'Alphabétisation, Bacongo/Brazzaville.

M. Albert MALONGA, Conseiller administratif et juridique, Ministère de l'Enseignement primaire, secondaire et de l'Alphabétisation, Bacongo/Brazzaville.

Mme Marguerite MAMOUNA OSSILA, Directrice de l'éducation préscolaire, Ministère de l'Enseignement primaire, secondaire et de l'Alphabétisation, Bacongo/Brazzaville.

M. Dominique WADIABANTOU, Chef du bureau ONU, Système des Nations Unies à la direction de la coopération, Ministère de l'Enseignement primaire, secondaire et de l'Alphabétisation, Bacongo/Brazzaville.

EGIPTO

Ms Hala ELTAHER ABDALLA, Labour Counsellor, Permanent Consulate of Egypt, Geneva, Switzerland.

LESOTO

Mr Ntsime JAFETA, Counsellor, Permanent Mission of the Kingdom of Lesotho, Geneva, Switzerland.

Mr Moshe KAO, Minister Counsellor, Permanent Mission of the Kingdom of Lesotho, Geneva, Switzerland.

Mr Rats'iu MAJARA, Chief Education Officer – Secondary Education, Ministry of Education and Training, Maseru.

Lista de participantes

Hon. Apesi RATSELE, Deputy Minister of Education and Training, Ministry of Education and Training, Maseru.

LÍBIA

Ms Basma ALGABI, First Secretary, Permanent Mission of Libya, Geneva, Switzerland.

LITUÂNIA

Ms Teresa AIDUKIENE, Chief Officer, Pre-school and Primary Education Division, Department of General Education and Vocational Training, Ministry of Education and Science of the Republic of Lithuania, Vilnius.

MADAGASCAR

M. Emi-Haulain KOLA, Conseiller, Mission permanente de la République de Madagascar, Genève, Suisse.

MALÁSIA

Mr Roslan BAHARI, Labour Attaché, Permanent Mission of Malaysia, Geneva, Switzerland

POLÓNIA

Ms Zofia STACHOWSKA, Intern, Permanent Mission of Poland, Geneva, Switzerland.

PORTUGAL

Ms Aida Maria Maia CASTILHO, Diretora, Serviços de Gestão Recursos Humanos e Formação, Direção-Geral de Administração Escolar, Lisboa.

Promoção do trabalho digno para pessoal da educação pré-escolar

QATAR

Ms Sharifa ALYAZEEDI, Senior Education Specialist, Early Childhood Education, Supreme Education Council, Doha.

FEDERAÇÃO RUSSA

Mr Stepan KUZMENKOV, Counsellor, Permanent Mission of the Russian Federation, Geneva, Switzerland.

ESPAÑA

Sr. José Ángel AGUDO RÍOS, Asesor Técnico Docente, Consejería de Educación en Suiza, Berna, Suiza.

TAILÂNDIA

Ms Patana BHANDHUFALCK, Minister Counsellor (Labour), Permanent Mission of Thailand, Geneva, Switzerland.

TUNÍSIA

Mme Raja BELHADJ, Chef de service, Chargée du suivi et du contrôle des programmes et techniques pédagogiques, Ministère des Affaires de la femme et de la famille, Tunis.

TURQUIA

Ms Firuzan ÖZKUL SEYFALI, Social Worker, Ministry of Family and Social Policies, Ankara.

Ms Fatma CENGİZ SÜRÜCÜ, Translator, Ministry of Family and Social Policies, Ankara.

Lista de participantes

REPÚBLICA BOLIVARIANA DA VENEZUELA

Sr. Carlos Enrique FLORES TORRES, Consejero/Agregado Laboral, Misión Permanente de la República Bolivariana de Venezuela, Ginebra, Suíza.

ZÂMBIA

Ms Prisca C. CHANDA, Senior Human Resources Management Officer, Ministry of Education, Science, Vocational Training and Early Education, Lusaka.

Mr James CHILUFYA, Chief Education Officer, Ministry of Education, Science, Vocational Training and Early Education, Lusaka.

Ms Happie KALENGA, Senior Education Standards Officer, Ministry of Education, Science, Vocational Training and Early Education, Lusaka.

Ms Madrine B. MBUTA, Chief Planning Officer, Ministry of Education, Science, Vocational Training and Early Education, Lusaka.

Ms Martha M. SITALI, Senior Education Officer, Ministry of Education, Science, Vocational Training and Early Education, Lusaka.

Representantes das Nações Unidas, das agências especializadas e de outras organizações internacionais oficiais

UNIÃO EUROPEIA

Ms Constance DE CROMBRUGGHE, Intern, Permanent Delegation, Geneva, Switzerland.

Mr Marco FERRI, First Counsellor of the Permanent Delegation, Geneva, Switzerland.

Promoção do trabalho digno para pessoal da educação pré-escolar

Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO)

Ms Yoshie KAGA, Programme Specialist in Early Childhood Care and Education, Paris, France.

Representantes de organizações internacionais não governamentais

VOLUNTARY SERVICES OVERSEAS INTERNATIONAL (VSO)

Mr Purna Kumar SHRESTHA, Global Advocacy and Research Adviser (Education), Policy and Programme Effectiveness Group, VSO International, Surrey, United Kingdom.

World Organization for Early Childhood Education (OMEP)

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL PARA A EDUCAÇÃO PRÉ-ESCOLAR (OMEP)

Mr Nektarios STELLAKIS, Vice-President for Europe, Assistant Professor, University of Patras, Division of Social Theory and Analysis, Department of Educational Science and Early Childhood Education, University of Patras, Rion-Achaia, Greece.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DE EMPREGADORES (OIE)

M. Jean DEJARDIN, Conseiller, Genève, Suisse.

CONFEDERAÇÃO SINDICAL INTERNACIONAL (CSI)

Ms Esther BUSSER, Assistant Director, Geneva, Switzerland.