



FEDERAÇÃO NACIONAL DA EDUCAÇÃO

CAMPANHA

POR UMA EDUCAÇÃO DE QUALIDADE

10 de maio a 8 junho de 2021

Memorando para Ministério da Educação

A FNE tem vindo a realizar, desde o passado dia 10 de maio, uma campanha que demonstra que os profissionais da Educação, reunidos nos seus Sindicatos, estão fortemente empenhados na concretização de uma educação de qualidade.

Trata-se de uma iniciativa que está a decorrer em resposta a um projeto da organização sindical europeia que integra a grande maioria das organizações sindicais da área da educação, o Comité Sindical Europeu da Educação (CSEE), ou seja, a região europeia da Internacional da Educação.

A ação da FNE constitui a operacionalização de uma ação pública que se tem vindo a traduzir na afixação de faixas que afirmam que a FNE e os seus Sindicatos estão claramente envolvidos no objetivo de contribuírem para uma educação de qualidade em Portugal.

Em cada uma das semanas em que esta campanha se desenvolveu, houve a preocupação de lhe associar mensagens mais concretas relativas a formas de operacionalização desta educação de qualidade – **na primeira semana**, afirmando a importância da valorização dos profissionais da educação; **na segunda semana**, insistindo na necessidade de mais investimento; **na terceira semana**, exigindo o fim da precariedade; **na quarta semana**, apontando a necessidade do rejuvenescimento.

Semana 1: VALORIZANDO OS SEUS PROFISSIONAIS

A FNE reafirma não desistir de continuar a insistir na valorização das carreiras de docentes e não docentes.

Docentes

Para a FNE, a aposta na revalorização da profissão docente, e por essa via no seu rejuvenescimento, passa, inevitavelmente, por uma maior dignificação do estatuto do professor, da sua carreira e das condições de trabalho.

A FNE continuará a bater-se por medidas tendentes a valorizar a profissão docente e que passam por:

- contabilizar todo o tempo de serviço prestado para efeitos de posicionamento em carreira, recuperando o tempo de serviço congelado e ainda não considerado;
- rever as remunerações da carreira docente, com particular incidência no início da carreira;
- respeitar os limites do tempo de trabalho;
- garantir que o foco do trabalho dos professores é a sua atividade com os alunos e por causa dos alunos;
- libertar o trabalho dos professores de toda a atividade burocrática inútil;
- reforçar a autoridade do professor em sala de aula e no espaço escolar;
- garantir a preservação de uma carreira docente única e sem constrangimentos administrativos no seu desenvolvimento, nomeadamente através da eliminação de quotas para atribuição de Muito Bom e Excelente e as vagas de acesso aos 5º e 7º escalões;
- continuar a defender um ECD que seja o garante da profissionalidade docente;
- clarificar o processo de avaliação de desempenho, tornando-o justo, transparente e público;
- garantir condições para o tempo de estudo/investigação e valorização do saber, através da consagração de 8 dias por ano escolar para a participação em seminários, congressos e outros eventos de pendor formativo;
- valorizar todo o trabalho inerente à profissão, definindo tempos próprios para reuniões, para avaliações, projetos e atividades de inovação, reforçando o horário da

componente não letiva sem prejuízo do tempo destinado à componente individual de trabalho;

- defender uma maior regulação dos tempos de trabalho letivo e não letivo no ensino profissional;

- adotar políticas fiscais, nomeadamente, através de dedução específica em sede de IRS, ou através de compensações financeiras que atenuem as despesas nas deslocações para a escola e do vasto material escolar, pedagógico e científico, necessário ao trabalho a realizar;

- lançar medidas urgentes e eficazes que tenham como objetivo a tolerância zero para a indisciplina e a violência em contexto escolar;

- implementar nas escolas planos de saúde e segurança no trabalho;

- determinar e respeitar quotas anuais de acesso às situações de equiparação a bolseiro e licença sabática.

- formação inicial exigente e adequada.

Trabalhadores não docentes (TND)

Também e, lamentavelmente, os trabalhadores não docentes são insuficientemente reconhecidos. Independentemente de o processo de descentralização ter vindo a colocar na mão dos municípios o seu recrutamento e a sua gestão, o Governo deveria assumir a responsabilidade de definir regras gerais de recrutamento, nomeadamente, quanto ao perfil de trabalhador, a sua formação e até especialização no domínio das relações interpessoais e conhecimentos mínimos na área da psicologia da infância e da adolescência.

A FNE defende que os trabalhadores não docentes devem ter carreiras específicas associando-lhes os respetivos conteúdos funcionais, perfis de competência e referenciais de formação, bem como as respetivas condições de trabalho.

Torna-se imperioso:

- Determinar os mapas de pessoal das escolas não agrupadas e dos agrupamentos de escolas, integrando os técnicos superiores em quantidade e variedade específica de acordo com as respetivas necessidades, nomeadamente, entre outros: Juristas, Psicólogos, Enfermeiros, Assistentes Sociais e Educadores Sociais;

- Definir os mecanismos específicos de mobilidade interna no âmbito das escolas;

- Definir o número de trabalhadores a afetar às diferentes carreiras e categorias, de acordo com as características dos agrupamentos de escolas e das escolas não agrupadas;

Aprovar anualmente o mapa de pessoal não docente de cada agrupamento de escolas e de cada escola não agrupada, com indicação dos postos de trabalho necessários, em função do cargo ou da carreira e categoria;

Elaborar os referenciais de formação, quer inicial quer contínua, dos TND, em estreita articulação com os conteúdos funcionais a serem definidos, sem prejuízo de prosseguir as ações consideradas essenciais para a melhoria da qualidade das funções exercidas;

Respeitar a aplicação da legislação da avaliação de desempenho e respeito pelos prazos e tramitação por parte dos dirigentes das escolas e respetivos órgãos;

Exigir o direito à formação contínua em horário laboral;

Uma escola de qualidade exige o investimento na formação dos TND, a qual deve passar a integrar questões relativas ao stress, ao assédio e à violência no trabalho, higiene e segurança no trabalho, gestão de conflitos, trabalho em equipa, toxicodependência, minorias étnicas e necessidades especiais, e ser concretizada em horário laboral.

Semana 2: COM MAIS INVESTIMENTO

Cabe ao Estado a responsabilidade de garantir uma oferta relevante e de primeira linha de um serviço público de Educação de Qualidade – repetiu a FNE no documento que entregou em novembro de 2020 ao Governo atualmente em funções, sob o título “Roteiro para a Legislatura 2019-2023”.

Para a FNE, é seguro que cabe ao Estado garantir que a Educação seja gratuita e universalmente acessível, para além de lhe proporcionar os recursos humanos e materiais necessários, e ainda a sua permanente atualização.

Desta forma e por estes objetivos, ao Estado cabe atribuir uma parcela significativa do seu Orçamento para a Educação, de forma que esta atinja, pelo menos, 6% do PIB. Esta parte do Orçamento deve garantir o desenvolvimento equilibrado de todos os setores da Educação, desde a educação para a infância, ao ensino superior, à educação de adultos e às ofertas formativas de segunda oportunidade, incluindo ainda o Ensino Português no Estrangeiro, especialmente dirigido às comunidades de emigrantes.

A despesa das administrações públicas portuguesas em educação em percentagem do PIB tem apresentado uma trajetória descendente desde o ano de 2011. A partir de 2016, já após o fim do programa de assistência, começámos mesmo a registar valores inferiores aos da média da União Europeia a 28 (UE-28).

As estatísticas oficiais demonstram ainda que se no início do presente século Portugal era o 3.º país da UE-28 com a mais elevada despesa pública em educação em percentagem do PIB no ano de 2018 encontrava-se no 20.º lugar. Caímos a pique no ranking.

No mesmo período, também os encargos com remunerações se situaram no mínimo histórico de 3% do PIB; algo que não surpreende, principalmente se tivermos em conta a elevada precariedade e os baixos salários que abundam tanto no ensino obrigatório, como no ensino superior.

A propósito, em tempo de pandemia, quantos docentes em início de carreira continuam a ter de aceitar ir trabalhar para Lisboa ou para o Algarve, privando-se da companhia das suas famílias, para irem receber menos do que aquilo que terão de gastar em deslocações e alojamento?

De acordo com documentos de trabalho dos Serviços da Comissão Europeia – relatório relativo a Portugal em 2020 –, o “investimento público na educação tem aumentado, mas está ainda longe dos níveis observados antes da crise económica”.

Apesar da despesa com a Educação, em percentagem da despesa total do Estado, ser inferior em Portugal, tanto em relação à média dos países da OCDE, como aos países da União Europeia, não se tem verificado uma inversão real e continuada de tal situação (em 2020 foi inferior à de 2004, 2017, 2018 e 2019).

Apesar de em 2018 e 2019 se ter verificado uma pequena recuperação, em 2020 registou uma nova diminuição.

É a OCDE que escreve sobre Portugal: “É essencial ultrapassar o legado histórico de uma força de trabalho pouco qualificada para melhorar o nível de vida dos portugueses. Apesar do progresso registado, o sistema de ensino pode dar um maior contributo para elevar os níveis de qualificações e reduzir a associação existente entre os resultados da aprendizagem e as origens socioeconómicas dos alunos.

A elevada taxa de abandono escolar e o uso frequente da retenção escolar podem ser reduzidas com uma melhoria da formação dos professores e da sua exposição às melhores práticas, assim como através de uma alteração da afetação dos recursos a favor do ensino básico e dos alunos em risco.

A eficácia do ensino e formação vocacional/profissional poderia ser reforçada com a unificação do sistema, que se encontra atualmente fragmentado, num sistema dual de ensino, conjuntamente com o reforço da monitorização e avaliação de resultados. Têm de ser prosseguidos os esforços para melhorar os níveis de qualificações da população adulta pouco qualificada.”

Para a FNE, as condições de desenvolvimento dos processos de ensino e aprendizagem devem ser estabelecidas de forma que, quer os docentes, quer os outros trabalhadores de cada instituição, usufruam de condições adequadas para a sua atividade profissional, em termos de infraestruturas e de recursos.

O desenvolvimento da atividade profissional deve beneficiar com os ganhos tecnológicos, os quais devem ser postos à disposição de todos, acompanhados da necessária formação.

Mais investimento é a garantia do desenvolvimento de carreiras dignas para todos os profissionais da educação, proporcionando o reconhecimento e a valorização dos seus percursos, em prol de uma Educação de Qualidade, que não deixe ninguém para trás.

Mais investimento é o caminho certo para uma Aprendizagem ao Longo da Vida de Qualidade para todos, sem distinção.

Semana 3: SEM PRECARIIDADE

A FNE tem insistido na urgência de novas medidas tendentes promover a estabilidade e a minimizar o grau de precariedade do corpo docente e propõe que:

- sejam eliminados os constrangimentos administrativos impostos na atribuição das menções de Muito Bom e Excelente e na determinação de vagas para acesso aos 5º e 7º escalões, para além de se concluir a plena contabilização de todos o tempo de serviço prestado, proporcionando um justo desenvolvimento de carreira;
- seja aumentada a remuneração de entrada na profissão, com as necessárias adequações nos níveis remuneratórios seguintes;
- seja revista a regulamentação da determinação de horários para a mobilidade interna, os quais devem incluir os completos e os incompletos que forem identificados;
- se proceda a uma revisão do regime de concursos de docentes dos ensinos básico e secundário, nomeadamente, adequando a ainda injusta “norma-travão” aos critérios que a lei geral determina para a consequência da sucessão de contratos, e eliminando as distorções de posicionamento que nele se identificam;
- se determine a dotação dos quadros de agrupamento de escolas e escolas não agrupadas com o número de docentes efetivamente necessários ao seu funcionamento regular;
- se proceda à alteração do paradigma dos Quadros de Zona Pedagógica (QZP), definindo-o como um quadro transitório de vinculação, com a finalidade de responder apenas a necessidades não permanentes das escolas e no qual possam entrar, automaticamente, todos os docentes que completem 2 anos de efetivo e sucessivo serviço docente e todos aqueles que reunindo este requisito não obtenham colocação em quadro de escola ou agrupamento de escolas;

- seja atribuída uma compensação monetária aos docentes dos quadros que se vejam obrigados a concorrer para fora do quadro a que pertencem (domicílio necessário) por ausência de componente letiva e que a nova colocação diste da sede do agrupamento de escolas ou da escola não agrupada onde se encontram, ou do QZP a que pertencem, mais de 60 km (para os docentes dos QZP deverá ser definido a partir de que referência se contabiliza os 60 km);
- seja definida a atribuição de uma medida de compensação de diferenciação positiva (que poderá ser uma taxa de IRS mais baixa) aos docentes colocados num QZP ou num quadro de agrupamento de escolas ou escolas não agrupadas inseridos num território de baixa densidade (Deliberação n.º 20/2018 da CIC Portugal 2020 - retificação da lista de classificação de territórios de baixa densidade para aplicação de medidas de diferenciação positiva dos territórios);
- sejam adequadamente concluídos os processos relativos ao PREVPAP no ensino superior e na investigação, com respeito pelos direitos dos docentes e investigadores envolvidos.

Em relação aos trabalhadores não docentes, a FNE combateu vigorosamente o recurso a trabalhadores incluídos em Programas Ocupacionais (hoje CEI), sendo agora residual a sua utilização, mas continuando a merecer a nossa firme oposição, sempre que ocorrem.

A FNE participou ativamente no PREVPAP, tendo contribuído para a resolução da situação de milhares de trabalhadores em situação precária nas nossas escolas e promovendo a sua vinculação.

A FNE tem insistido na atualização da designada Portaria de Rácios, considerando que a versão mais recente constitui um avanço muito significativo e positivo na consolidação de um corpo de trabalhadores não docentes ajustados às necessidades permanentes das escolas.

A FNE continuará a combater a integração dos TND no processo de transferência de competências para os Municípios, por considerar que esta não constitui uma resposta adequada a uma correta gestão destes Trabalhadores.

Semana 4: COM REJUVENESCIMENTO

É imprescindível promover o rejuvenescimento dos profissionais da Educação, em todos os setores e níveis de ensino.

O rejuvenescimento só é possível se formos capazes de atrair os mais novos para trabalharem no sistema educativo.

Estará a falhar uma política educativa que assenta na precariedade, na instabilidade, em baixos salários e que não torna atrativas as expectativas de desenvolvimento das carreiras. E nestas condições os mais jovens não quererão escolher o sistema educativo para se realizarem como profissionais.

Com efeito, todos os estudos apontam no sentido de combater o envelhecimento e promover a entrada para a Educação de profissionais jovens. O envelhecimento marca todos os setores e níveis do sistema educativo. As estatísticas assinalam um sistemático envelhecimento de educadores e professores dos ensinos básico, secundário e superior e também de trabalhadores não docentes. Mas o rejuvenescimento não é independente da atratividade da profissão, das suas condições de trabalho e das condições de desenvolvimento das carreiras.

Neste contexto, a FNE propõe que:

- até ao final da Legislatura, isto é, até 2023, estejam em atividade nos quadros das escolas pelo menos 10% de docentes com menos de 30 anos;
- seja negociada a possibilidade de se estabelecerem rescisões por mútuo acordo, com a garantia de que a indemnização não seja inferior a 80% da totalidade da remuneração base que o docente pudesse vir a receber, caso se mantivesse no exercício efetivo de funções até atingir a idade legal da aposentação;
- seja reconhecido legalmente o direito à aposentação, sem penalizações, a todos os docentes que atinjam os 60 anos de idade e 36 anos de serviço, ou que atinjam os 40 anos de serviço independentemente da idade;
- Seja consagrado na lei o direito dos educadores e professores poderem, por opção, ir para a pré-reforma aos 55 anos de idade ou 30 anos de serviço, garantindo o reconhecimento a uma percentagem significativa do vencimento, até à idade legal de reforma;
- Sejam estabelecidas modalidades de trabalho letivo a tempo parcial, a partir dos 55 anos de idade, mantendo a contagem do tempo integral para efeitos de aposentação;

- Seja assegurado a todos os professores, independentemente da idade, a eliminação do fator de sustentabilidade a quem tiver 40 anos de descontos para a CGA ou Regime Geral de Segurança Social;
- Se tornem atrativas as carreiras profissionais da Educação;
- Sejam revistas as condições de cessação do contrato de docentes em situação de regresso do docente titular, protegendo-se a continuidade da relação pedagógica com os alunos;
- Sejam criados incentivos de fixação aos quadros.

Lisboa, 8 de junho de 2021

A Comissão Executiva da FNE