

fne

fne

fne

fne

fne

Roteiro

Para a Legislatura
2024-2028

FEDERAÇÃO NACIONAL DA EDUCAÇÃO | www.fne.pt



SPZC
SINDICATO DOS PROFESSORES
DA ZONA CENTRO



SDP
SUL

SDPA
SINDICATO DEMOCRÁTICO DOS
PROFESSORES DOS AÇORES



STAE
ZONA NORTE

STAE
ZONA CENTRO

STAE
SUL E REGIÕES AUTÓNOMAS

ÍNDICE

| | |
|---|-----------|
| A. ENQUADRAMENTO PARA AS POLÍTICAS DE EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO EM PORTUGAL | 2 |
| A.1 – A Educação como um direito humano..... | 2 |
| A.1.1 – O Espaço Europeu da Educação..... | 2 |
| A.2 – Políticas nacionais de Educação..... | 3 |
| A.2.1 – A responsabilidade do Estado..... | 3 |
| A.2.2 – A Educação como prioridade nacional..... | 3 |
| A.2.3 – Educação ao Longo da Vida | 4 |
| A.3 – Transição digital na Educação..... | 6 |
| B. EDUCAÇÃO PARA A INFÂNCIA E ENSINOS PRÉ-ESCOLAR, BÁSICO E SECUNDÁRIO | 7 |
| B.1 – Administração e Gestão das Escolas..... | 7 |
| B.1.1 – Aprofundar a autonomia | 7 |
| B.1.2 – A organização do espaço e do tempo escolar | 8 |
| B.2 – Transferência de competências para as Autarquias | 9 |
| B.3 – Educação para a infância | 9 |
| B.4 – Currículos e avaliação de alunos..... | 10 |
| B.4.1 – Atividades de enriquecimento curricular | 10 |
| B.5 – Condições de trabalho | 11 |
| B.6 – Ensino profissional: Promover a sua valorização e reconhecimento social | 12 |
| B.7 – Educação inclusiva | 13 |
| B.8 – Indisciplina e violência em contexto escolar..... | 16 |
| B.9 – A carreira docente | 18 |
| B.9.1 – Que papel no futuro da educação, que perfil e competências | 18 |
| B.10 – Pessoal de Apoio Educativo | 27 |
| B.10.1 – O recrutamento – níveis de exigência..... | 27 |
| B.10.2 – Incentivos à mobilidade voluntária | 28 |
| B.10.3 – O estatuto profissional..... | 28 |
| B.10.4 – As condições de carreira e de trabalho | 28 |
| B.10.5 – A formação contínua..... | 28 |
| B.10.6 – Avaliação profissional | 28 |
| B.10.7 – Consequências da descentralização..... | 29 |
| B.10.8 – Saúde e segurança no trabalho..... | 29 |
| C. ENSINO SUPERIOR E INVESTIGAÇÃO | 30 |
| D. ENSINO DE PORTUGUÊS NO ESTRANGEIRO..... | 32 |
| E. VALORIZAR O SETOR SOCIAL, ATRAVÉS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA E DOS CONTRATOS DE COOPERAÇÃO COM INSTITUIÇÕES DO SETOR SOCIAL | 34 |
| F. VALORIZAR A INTERVENÇÃO E A PARTICIPAÇÃO SINDICAL | 35 |
| G. PROPOSTAS DE MEDIDAS MAIS URGENTES..... | 36 |

A. ENQUADRAMENTO PARA AS POLÍTICAS DE EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO EM PORTUGAL

A.1 – A Educação como um direito humano

A FNE defende a Educação como um direito humano que responde às necessidades culturais, democráticas, sociais, económicas e ambientais de todos, permitindo a todas as pessoas, de qualquer idade, realizarem-se integralmente, quer individualmente, quer nas suas relações interpessoais, sendo deste modo um instrumento essencial para assegurar a transmissão, a análise e a concretização dos conhecimentos e da prática, para além de proporcionar o acesso a novos conhecimentos por meio da investigação e da inovação. Esta perspetiva rejeita uma conceção limitada, minimalista, mecânica e utilitarista da Educação, que a reduziria à mera instrução de alunos, para os preparar para serem trabalhadores qualificados.

A FNE defende, assim,

- a) uma educação de qualidade com equidade, entendida como um direito humano, e disponibilizada como **serviço público de qualidade gratuito a todas e a todos, ao longo de toda a vida**;
- b) uma **educação inclusiva** que promove a equidade, quer na escola, quer na sociedade;
- c) um **estatuto social elevado e valorizado para todos os docentes**;
- d) **carreiras reconhecidas, dignificadas e valorizadas para todos os trabalhadores da Educação, Docentes e Pessoal de Apoio Educativo**, como motor de progresso do país e de incentivo a práticas profissionais empenhadas e de elevados padrões de exigência.

A.1.1 – O Espaço Europeu da Educação

A FNE revê-se na Resolução do Conselho de 19 de fevereiro de 2021, adotada pelo Conselho de Educação da União Europeia, que define objetivos, indicadores e critérios para referência para os sistemas nacionais de educação, a ser alcançada até 2030, para "a educação e formação de qualidade, inovadora e inclusiva [...] no pleno respeito pelo princípio da subsidiariedade".

A resolução do Conselho estabelece as prioridades e objetivos a serem alcançados pelos Estados membros da UE nos próximos dez anos. Essas áreas prioritárias são:

- **Melhorar a qualidade, equidade, inclusão e sucesso para todos** no contexto da Educação e Formação.
- Tornar a aprendizagem ao longo da vida e a mobilidade uma realidade para todos os indivíduos.
- Melhorar as competências, motivação e bem-estar dos profissionais da Educação nomeadamente, **fortalecer a atratividade da profissão docente**.
- **Fortalecer o ensino superior na Europa**, para o qual o Conselho apela a uma cooperação mais estreita (iniciativa "universidades europeias") e muito mais sinergias com o Espaço Europeu da Investigação (ERA) e com o processo de Bolonha.
- **Promover as transições ecológica e digital** dentro e através da educação e formação.

Estes objetivos apenas poderão ser alcançados se houver diálogo social permanente entre os representantes dos governos, dos trabalhadores (através da sua estrutura de representação europeia, o Comité Sindical Europeu da Educação – CSEE/ETUCE) e dos empregadores (através da sua estrutura europeia – EFEE), como expressão do aprofundamento da democracia e da voz dos cidadãos.

A.2 – Políticas nacionais de Educação

A.2.1 – A responsabilidade do Estado

Um serviço público de educação de qualidade e sucesso não está desligado de uma sociedade desenvolvida, pelo que estes objetivos devem estar associados ao estabelecimento de políticas promotoras de emprego, da investigação e da inovação, da educação, da diminuição dos riscos de pobreza e de luta contra as alterações climáticas.

Assim, cabe ao Estado a responsabilidade de garantir uma oferta relevante e de primeira linha de um serviço público de Educação de qualidade, que seja gratuita e universalmente acessível, sendo que para isso tem que proporcionar os recursos logísticos, materiais e humanos necessários, e ainda a sua permanente atualização, potenciando deste modo o sucesso de todos os alunos em ambientes escolares seguros e saudáveis.

Cabe ainda ao Estado criar os alicerces para construir uma sociedade competitiva, livre, justa, solidária e alinhada com os objetivos do desenvolvimento sustentável desenhados à luz da Agenda 2030. É aqui que a Educação assume um lugar de relevo e essencial para formar uma sociedade capaz de responder aos desígnios do país e aos desígnios colocados à escala global. Colocar a Educação e a Formação no centro da estratégia de desenvolvimento do país é o caminho que se exige a qualquer governo.

A.2.2 – A Educação como prioridade nacional

A FNE defende que no centro das políticas públicas deve estar a Educação e a Formação, exigindo-se para tal que o Estado disponibilize uma parte importante das suas receitas fiscais para o investimento nesta área.

Infelizmente tem-se constatado uma tendência de redução das despesas na área da Educação que passaram de 4,8% do PIB, em 2000, para 3,9%, em 2020, sendo que se estima que decresçam para 3,8% em 2030 (Relatório Panorâmico - Demografia e Educação: Relatório N.º 7/2021-OAC – Tribunal de Contas, p.13). No Orçamento de Estado para 2024 não se verifica qualquer inversão desta tendência, sinal de que a Educação não é vista como uma prioridade nacional.

Sendo a Educação, comprovadamente, um fator de progresso económico, social e ambiental é preciso inverter esta tendência de desinvestimento, sendo por isso imprescindível garantir um financiamento adequado para a Educação, de forma a atingir, até ao final da Legislatura, pelo menos, 6% do produto interno bruto (PIB).

Esta fatia do Orçamento deve garantir o desenvolvimento equilibrado de todos os setores da Educação, desde a educação para a infância, ao ensino superior e às ofertas formativas de segunda oportunidade, incluindo ainda o ensino português no estrangeiro, especialmente dirigido às comunidades de emigrantes.

Ao Estado compete garantir orçamentos públicos para a Educação, que permitam alocar os recursos necessários para garantir uma Educação de qualidade, verdadeiramente promotora de progresso social e económico.

É necessário investir nas Escolas, nos seus edifícios, nos seus equipamentos, de modo a proporcionar os melhores ambientes escolares e dotar as escolas dos recursos financeiros necessários para que possam desenvolver projetos pedagógicos de qualidade promotores do sucesso educativo. É absolutamente inquestionável que o investimento nas pessoas, nos profissionais da Educação, se torna imprescindível, pois, sem estes, não é possível existir um sistema público de educação que garanta o desígnio constitucional de a Educação contribuir para a “igualdade de oportunidades, a superação das desigualdades económicas, sociais

e culturais, o desenvolvimento da personalidade e do espírito de tolerância, de compreensão mútua, de solidariedade e de responsabilidade, para o progresso social e para a participação democrática na vida coletiva” (art.º 73.º CRP).

A valorização dos profissionais da Educação passa indubitavelmente pela melhoria das suas condições de trabalho, nas diferentes vertentes, mas desde logo pela questão remuneratória. Não é aceitável a degradação dos salários que se verifica ao nível dos docentes e técnicos superiores, uma perda de poder de compra de cerca de 25%, só por via da inflação. Se aos efeitos da inflação somarmos o aumento dos descontos para a ADSE (de 1,5% para 3,5%) e do IRS, a desvalorização dos salários líquidos cifra-se na casa dos 30%.

Também não é aceitável que muitos trabalhadores das nossas escolas continuem a auferir salários próximos do salário mínimo nacional, sem perspetivas de evolução de carreira.

É, por isso, urgente inverter esta tendência de desvalorização dos salários dos profissionais da Educação, pelo que é absolutamente necessário ser assumido pelo próximo Governo uma política de recuperação do poder de compra, que apenas se pode realizar pela atualização dos índices remuneratórios.

A.2.3 – Educação ao Longo da Vida

É cada vez mais importante que todos os portugueses tenham acesso a uma educação ao longo da vida, com ofertas ajustadas a cada momento. Para isso, deve ser estabelecida uma rede de ofertas de educação e formação para adultos que promova um crescimento do nível de qualificações académicas e de competências profissionais, numa lógica de valorização dos recursos humanos, no quadro de uma transição inclusiva para o digital, extensível também aos cidadãos portugueses residentes no estrangeiro.

A Educação ao longo da vida promoverá também a reconversão e qualificação profissional, sempre que a situação o exija, valorizando o ensino profissional e atualizando os conteúdos e competências a cada tempo, a partir de uma gestão interdisciplinar e flexível. É assim necessário criar condições que garantam a possibilidade de frequência da escolaridade obrigatória para todos os cidadãos que pretendam aumentar as suas qualificações, abrindo as ofertas de formação a horários pós-laborais.

Portugal é o país da União Europeia com a maior percentagem de população adulta sem a educação secundária completa, uma vez que 47,8% da população residente com idades entre os 25 e os 64 anos não a concluiu, ou seja, mais do dobro da média da UE. Torna-se, por isso, imperativo enfrentar este desafio, tendo em vista ultrapassar o atraso estrutural do país em matéria de escolarização e apostar em programas que visem aumentar os respetivos níveis de qualificação.

Neste sentido, urge de igual modo criar formações de curta duração para trabalhadores com validação de competência, apostando ainda nos cursos de dupla certificação em escolas, que possam garantir tal objetivo, à semelhança dos cursos profissionais existentes para jovens. No mesmo âmbito deve ser dada autorização de abertura imediata de cursos de alfabetização para cerca de meio milhão de portugueses, de ofertas formativas de português para Falantes de Outras Línguas e cursos de ensino profissionalizante vocacional, envolvendo áreas abrangentes e capazes de terem maior aceitação no mercado, respeitando um número mínimo de formandos.

Na Educação de Adultos devemos melhorar a flexibilidade e qualidade do sistema e garantir o fortalecimento da governação e dos mecanismos de financiamento. Um dos principais desafios que a quarta revolução industrial representa para o mercado de trabalho é a definição das novas competências de que as pessoas necessitarão.

O conhecimento é essencial, na medida em que fomenta o espírito crítico necessário para selecionar as fontes de informação e compreender as novas tecnologias. Deste modo, importa sublinhar a importância das competências básicas, nomeadamente em matemática, física, química e biologia, as competências digitais, as competências linguísticas avançadas e o desenvolvimento da criatividade. É preciso também dar maior atenção às competências técnicas e especializadas, bem como às competências sociais e emocionais. As primeiras são necessárias para os processos de produção, mas as últimas ajudarão as pessoas a gerir contextos complexos e evolutivos, sabendo tirar o melhor partido do trabalho colaborativo e das relações interpessoais.

O futuro depende da complementaridade de competências. Por isso, é preciso reorientar o ensino, a formação e a aprendizagem ao longo da vida, em consonância com as necessidades do mercado de trabalho e tendo em conta uma empregabilidade melhor e mais elevada no contexto de um mercado de trabalho em rápida evolução, adaptando os percursos escolares e de formação ao aperfeiçoamento e a eventuais reconversões profissionais.

Neste sentido, deve ser estabelecida uma rede de ofertas de educação e formação para adultos que promova um crescimento do nível de qualificações académicas e de competências de toda a população adulta, numa lógica de valorização dos recursos humanos, no quadro de uma transição inclusiva para o digital, extensível também aos cidadãos portugueses residentes no estrangeiro.

A educação e formação ao longo da vida é o paradigma educativo mais capaz de nos ajudar a ultrapassar os grandes desafios atuais e deve ser extensível a cidadãos de todas as profissões, ocupações e habilitações académicas, sem qualquer diferenciação. Também aos profissionais da educação não deve nem pode ser negada uma educação e formação ao longo da vida, que lhes traga o domínio de novas competências na sua missão e um desenvolvimento de carreira mais justo e mais digno.

A educação ao longo da vida é também um meio muito eficaz de autoeficácia na adaptação aos desafios do envelhecimento, proporcionando mais qualidade de vida e de bem-estar e altos níveis de uma afetividade positiva. Por outro lado, as atividades formativas, educativas, culturais e de lazer estimulam e promovem mais e melhores relações sociais, mais capacidades e mais motivações para uma vida saudável.

Para além do mencionado, são áreas críticas numa educação e formação ao longo da vida em Portugal a literacia digital, a literacia financeira e ainda a promoção de sistemas e dispositivos de reconhecimento e validação de aprendizagens e de competências adquiridas pelos adultos em contextos não-formais e informais, à margem de contextos de espaços/tempos formais, ao longo dos seus percursos de vida pessoais, sociais e profissionais.

Deste modo, a aprendizagem ao longo da vida junta os conceitos de cidadania ativa e de empregabilidade, ambas perspetivadas num contínuo ininterrupto, integrando de diferentes formas uma aprendizagem formal, uma aprendizagem não-formal e uma aprendizagem informal, não sendo as duas últimas muitas vezes consideradas e reconhecidas. É também fulcral que a aprendizagem ao longo da vida não se limite aos aspetos económicos ou à educação de adultos, mas sejam nela considerados os períodos da aprendizagem pré-escolar até à aprendizagem pós-reforma, visando sempre a melhoria de conhecimentos, aptidões, capacidades e competências, numa perspetiva individual, cívica, cultural e/ou relacionada com o emprego.

Na educação e formação ao longo da vida a aprendizagem liberta-se do monopólio da educação e formação formal, expandindo-se para além das fronteiras tradicionais de uma visão meramente funcional e instrumental, orientada apenas por objetivos económicos, intervindo ao mesmo tempo na confrontação e resolução dos desafios da contemporaneidade, sejam eles pessoais, sociais, económicos, visando valores como a Democracia, a Justiça, a Coesão Social ou a Sustentabilidade do Planeta.

A.3 – Transição digital na Educação

Para a FNE, a transição digital deve estar ao serviço das aprendizagens e das metodologias de aprendizagem, devendo-se dotar as escolas de todos os recursos necessários para aceder aos meios tecnológicos, quer em termos de equipamentos, quer de condições de acesso à rede.

A transição digital deve ser justa e abranger todos os alunos, docentes e Pessoal de Apoio Educativo, valorizando a equidade e o acesso de todos às novas tecnologias.

Para a FNE a transição para o digital não pode significar, em caso algum, a substituição do ensino presencial por formas de ensino híbrido, online ou remoto. Na verdade, a experiência de educação de emergência online durante a pandemia COVID-19 mostrou o valor insubstituível da educação face a face, da participação e das interações contínuas entre professores e alunos, para garantir uma educação inclusiva e de qualidade.

Não obstante estas considerações, a FNE entende que se deve trabalhar no sentido do crescimento da dimensão digital dos sistemas de educação e formação, sendo essencial estabelecer as ações que permitam que os professores e formadores desenvolvam as suas competências digitais. **É essencial garantir que os professores e os formadores tenham acesso gratuito a programas de formação inicial e contínua que sejam de qualidade e inclusivos, com foco nas competências digitais e no uso pedagógico e didático adequado das TIC.** Em suma, é importante rentabilizar as tecnologias, colocando-as ao serviço dos professores, libertando-os de tarefas burocráticas/administrativas.

Importante também será preparar as escolas para as tecnologias ligadas à Inteligência Artificial (IA). Efetivamente, face à evolução destas tecnologias, há uma necessidade premente de formação no campo educativo para se compreender o seu fundamento, as preocupações éticas que levantam, os seus potenciais riscos, bem como o seu potencial pedagógico; falamos de transparência, responsabilidade, proteção de dados, privacidade de utilizadores, segurança cibernética, democracia, liberdade de ação e escolha e de práticas discriminatórias. A FNE não prescinde de acompanhar e monitorizar o desenvolvimento destes projetos ligados às tecnologias de IA introduzidas no setor educacional. A Inteligência Artificial, quando implementada no contexto educativo, deve permanecer um meio auxiliar de apoio ao trabalho dos profissionais da educação, no pleno respeito pela sua atuação profissional e liberdade académica.

A FNE sublinha que é essencial que seja respeitada a autonomia profissional dos educadores, professores e formadores, que são quem está em condições de decidirem como e quando integrar o uso de ferramentas telemáticas de aprendizagem combinada no ensino presencial com base nos seus métodos de ensino

É neste quadro que a FNE **identifica as seguintes linhas reivindicativas, em termos de trabalho docente a realizar com recurso às TIC:**

- O combate à desregulação do tempo de trabalho;
- A determinação do direito a desligar;
- A dotação dos recursos indispensáveis ao teletrabalho e à compensação dos gastos acrescidos que lhe estão associados;
- O investimento na formação contínua para a adequada utilização destas ferramentas digitais, sendo que esta deve ocorrer dentro do horário de trabalho e, no caso dos docentes, sem prejuízo da sua componente de trabalho individual;
- O aumento da cibersegurança e a proteção das pessoas e dos dados individuais;
- A conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar;
- Comunicabilidade entre plataformas em uso nas escolas.

B. EDUCAÇÃO PARA A INFÂNCIA E ENSINOS PRÉ-ESCOLAR, BÁSICO E SECUNDÁRIO

B.1 – Administração e Gestão das Escolas

A FNE continua a pugnar por uma verdadeira autonomia administrativa, financeira e pedagógica das escolas. **Consideramos que o atual modelo de administração e gestão das escolas deve ser avaliado, para se identificarem os constrangimentos que os diferentes atores nele encontram**, com vista ao estabelecimento de um modelo que, não deixando de ter preocupações de racionalidade, preserve:

| | | | |
|--|--|--|--|
| O sentido democrático e de participação nos processos de decisão dentro da escola; | A centralidade da ordem pedagógica, à qual devem estar submetidos os restantes planos de gestão; | A especial responsabilidade profissional dos seus Docentes na definição das respetivas políticas institucionais; | O acesso à gestão dos recursos financeiros que permitam a viabilização do respetivo projeto educativo. |
|--|--|--|--|

Defende-se o reforço das condições de intervenção dos diferentes setores da comunidade educativa nos processos decisoriais das escolas, o que impõe que esses elementos disponham efetivamente de condições para um tal exercício. Assim, é preciso que os pais/encarregados de educação vejam assegurado o direito a ausentarem-se dos seus locais de trabalho sem penalizações de qualquer índole, para participarem nas reuniões dos órgãos onde têm assento.

Deve abandonar-se o paradigma da burocracia centralizada, apostando-se em processos que vivem da dinâmica de decisões negociadas entre os parceiros diretamente envolvidos na ação educativa que se desenvolve nas escolas e em cada uma delas, com margens de flexibilidade e de decisão suficientes para se tornar atrativa a participação de todos.

A FNE reafirma a importância de uma direção de estabelecimentos de ensino que seja assente em formação especializada reconhecida para o efeito. A direção pedagógica exige qualificações específicas elevadas que envolvem também obrigatoriamente a dimensão profissional docente. Mas a direção dos estabelecimentos de ensino deve também estar fundada em princípios de colegialidade, do trabalho em equipa, da participação de todos os agentes da comunidade educativa e de processos decisoriais democráticos.

A FNE sublinha também a importância de lideranças pedagógicas reconhecidas pela sua competência e pela condução rigorosa de uma ação que tenha em vista a promoção de uma cultura docente reflexiva e cooperativa. Neste domínio, a FNE aponta as lideranças pedagógicas intermédias como fundamentais para a qualidade das unidades organizacionais, defendendo que o exercício de tais funções articule experiência letiva e formação especializada adequada.

B.1.1 – Aprofundar a autonomia

A descentralização dos poderes centrais no âmbito da educação deverá ser feita preferencialmente para as estruturas mais bem preparadas profissionalmente e pedagogicamente, ou seja, as próprias escolas. Neste contexto, deve ser permitido às escolas serem elas próprias proponentes do seu próprio grau de autonomia.

A opção pelo aprofundamento da autonomia das escolas é essencial e tem como justificações:

- Proximidade das decisões em relação aos problemas concretos e específicos de cada uma;
 - Diminuição dos entraves burocráticos ao seu funcionamento em resposta aos problemas identificados.
- A título de exemplo, apresentamos algumas situações que possibilitam melhorar e aprofundar a autonomia:
- Consagrar a efetiva autonomia administrativa, pedagógica e financeira, valorizando e respeitando as decisões tomadas ao nível da escola pelos respetivos órgãos;
 - Valorizar o desempenho de cargos de direção com a sua equiparação aos cargos de direção superior da Administração Pública, e definindo um regime próprio de avaliação de desempenho;
 - Dar a possibilidade de reconhecimento e valorização pelo desempenho de funções em órgãos intermédios, pela sua relevância e complexidade (Coordenador de Escola, Diretor de Turma, Coordenador de Departamento, etc...);
 - Capacitar o Conselho Pedagógico de autonomia e poder de decisão sobre a componente científico-pedagógica;
 - Criar assessoria jurídica e financeira.

Um novo ciclo de contratos de autonomia das escolas deve conter uma definição clara acerca dos conteúdos da autonomia da escola para as decisões que dizem respeito à organização da sua ordem pedagógica, cabendo ainda ao Estado a disponibilização dos recursos humanos e materiais necessários à execução das responsabilidades da escola.

A celebração de contratos de autonomia, ou de outros instrumentos que os venham a substituir, tem de representar para as escolas e agrupamentos que neles se integrem a possibilidade de se autorregular, num quadro normativo genérico que permita soluções adaptadas às reais necessidades de escolas que promovem o sucesso educativo integral dos seus alunos.

B.1.2 – A organização do espaço e do tempo escolar

Portugal é um dos países europeus onde os alunos passam mais tempo na escola, porém tal não conduz a melhoria dos conhecimentos ou rendimento escolar. A escola é um lugar para socializar e aprender e não para substituir o papel da família e dos pais no respeitante à educação das crianças e jovens. O tempo escolar dos alunos é, quase em exclusivo, ocupado com tarefas escolares não havendo tempo, nem espaços, para atividades de natureza lúdica, desportivas, musicais e culturais que podem ser desenvolvidas dentro do espaço escolar.

Por isso, defendemos a necessidade de organizar os horários escolares de modo a permitir a conciliação das atividades escolares com os tempos de lazer.

O Ministério da Educação deve definir o período mínimo e máximo de dias para desenvolvimento das atividades letivas e os períodos de férias e de interrupção das atividades letivas, cabendo a cada escola/agrupamento de escolas determinar, dentro desses parâmetros, os dias de atividades letivas.

As atividades letivas não podem monopolizar o tempo dos alunos. O tempo letivo deve poder ser complementado com atividades de enriquecimento curricular e com outras experiências e vivências, de forma a equipar os alunos com as competências essenciais à sua interação social.

Com esse objetivo, consideramos que as atividades letivas deviam ser, preferencialmente, concentradas da parte da manhã, ficando a parte da tarde para outras atividades.

B.2 – Transferência de competências para as Autarquias

Esta é uma matéria melindrosa e que acarreta inúmeras dúvidas e preocupações, havendo um fundamentado receio de que a atribuição de poderes e competências a estruturas locais, os municípios, tão díspares entre si na dimensão, na capacidade financeira, na qualidade e quantidade de recursos técnicos e humanos, não permita que se assegurem as necessárias garantias de qualidade em todas as escolas.

Por outro lado, **as experiências que têm ocorrido em termos de transferência de competências para os Municípios em matéria de educação, nomeadamente ao nível da gestão do Pessoal de Apoio Educativo, têm sido marcadas por um conjunto de incoerências, ambiguidades e distorções** que têm provocado significativo mal-estar particularmente entre os trabalhadores envolvidos e originando situações de disfuncionalidade organizacional nas escolas. Regista-se ainda negativamente que em múltiplas circunstâncias o Estado não tenha assumido plenamente as suas responsabilidades nos termos contratualizados com as Autarquias.

A FNE considera que, num quadro de atribuição de competências aos Municípios no âmbito da Educação, **é absolutamente necessário que se assegure, respeite e reforce a autonomia das escolas**, devendo estas ter um quadro de competências claro e próprio, sendo dotadas dos respetivos recursos humanos e financeiros que permitam fazer uso dessas competências, para além de serem definidas e delimitadas com clareza as competências que devam pertencer às Autarquias.

Os órgãos de gestão das escolas não podem perder a capacidade de gerir os recursos humanos, materiais e financeiros que lhes estão afetos, sendo que, tudo quanto pertença à ordem pedagógica da organização da escola deve permanecer no âmbito de decisão interna da escola e dos seus órgãos de gestão.

Só desta forma se garantirá a qualidade e a equidade dos processos educativos que aí se desenvolvem.

A FNE manifesta total oposição a toda e qualquer tentativa de alargar as competências para as Autarquias nos domínios dos Currículos Escolares, da Gestão das Escolas, do Recrutamento e Gestão do Corpo Docente.

B.3 – Educação para a infância

A FNE defende que **deve ser assegurado o direito à frequência universal e gratuita de creches para as crianças de todas as famílias, assim como a oferta universal de educação pré-escolar, a partir dos 3 anos de idade**, através da rede pública estatal e da rede privada sem fins lucrativos, a qual deve atingir os 95%, assegurando ainda o prolongamento do horário com a oferta de ATL.

Deve ser alargada a educação para a infância (dos 0 aos 3 anos), no quadro de uma alteração da Lei de Bases do Sistema Educativo, com respeito pelas exigências feitas atualmente para a educação pré-escolar, nomeadamente ao nível da formação inicial para os profissionais encarregados do respetivo enquadramento, bem como das condições adequadas em termos de recursos humanos e de espaço físico, devendo ser reconhecido e contabilizado, sempre que necessário com efeitos retroativos, o tempo de trabalho realizado em Creches por Educadores de infância, para todos os efeitos legais, designadamente para progressão/reposicionamento em carreira.

B.4 – Currículos e avaliação de alunos

Os currículos devem ser pensados para uma sociedade baseada no conhecimento, em constante mutação e com a noção clara de que a evolução científica e técnica exige uma constante aprendizagem e capacitação.

Por outro lado, o currículo atual na maioria das disciplinas é extenso, muitas vezes desconexo e não adequado aos estádios de desenvolvimento dos alunos a quem se destina, provocando frustrações e mal-estar nas escolas.

Os currículos das instituições educativas devem garantir elevados níveis de qualidade na formação académica dos alunos, orientada para a promoção de valores e princípios como: o respeito, a tolerância, o diálogo, a solidariedade, os direitos e responsabilidades, a cidadania, a participação cívica, a paz, a não violência, a democracia, a solidariedade, a inclusão, uma atitude favorável a um ambiente sustentável, e ainda a interação internacional e intercultural.

O desenvolvimento do currículo através de processos de ensino-aprendizagem que conduzem ao sucesso exige um conjunto de circunstâncias envolventes que o favoreçam, nomeadamente a garantia de apoio especializado a alunos com quaisquer dificuldades de aprendizagem, numa perspetiva de inclusão e de diferenciação positiva.

Nesse contexto:

- Uma Língua Estrangeira deve ser introduzida no currículo desde o 1º ano do 1º ciclo de escolaridade;
- Deve ser introduzida uma segunda língua estrangeira a partir do 5º ano de escolaridade;
- As Artes Visuais, a Música, o Teatro e a Educação Física/Desporto, com estas designações ou outras afins, devem ser abordadas ao longo de todo o ensino básico e de todo o ensino secundário;
- Deve ser reforçado o tempo letivo da Língua Estrangeira I e restabelecida a disciplina de Educação Tecnológica, no 3º ciclo de escolaridade;
- O currículo das disciplinas de carácter prático, oficial e laboratorial deve prever o desdobramento das turmas, pelo menos num tempo de 90 minutos;
- O Ensino Secundário deve ser múltiplo, diversificado, com finalidades próprias, terminal e certificante em qualquer das vias que o constituírem com possibilidade de mobilidade entre diferentes vias através do aproveitamento de conhecimentos e competências adquiridos;
- Devem ser estabilizadas as aprendizagens essenciais.

Deve promover-se uma revisão dos currícula e dos programas disciplinares.

Considera-se urgente a alteração do regime de acesso ao ensino superior, de forma a evitar que o ensino secundário, viva constrangido pela perspetiva de realização de exames externos dos quais dependa a entrada nas formações de nível superior pretendidas.

Para que o sistema educativo responda ao conjunto de objetivos já plasmados anteriormente é fundamental que currículo educativo e escolar, desde a educação de infância, ao ensino secundário se organize e estruture de forma a responder aos desafios que atrás foram apontados.

B.4.1 – Atividades de enriquecimento curricular

Um dos maiores recursos de que a escola dispõe ou não dispõe é o enquadramento e apoio que as famílias e as comunidades estão em condições de dar à atividade dos alunos, por um lado, antes do início das aulas, e, por outro lado, quando estas acabam e os alunos ainda não podem regressar a casa. Deste modo, impõe-se

que se estabeleçam condições para apoiar as famílias no enquadramento dos alunos no período ante e pós horário letivo, em complemento da atividade que é desenvolvida na escola.

As atividades de enriquecimento curricular têm sido objeto de críticas das quais destacamos duas pela sua relevância:

- Desvirtuamento destas atividades que passaram a sobrepor-se às áreas curriculares das expressões da responsabilidade dos professores titulares de turma do 1º ciclo e que se foi agravando com a introdução destas atividades, dentro do horário letivo dos alunos do 1º ciclo;
- Precariedade de vínculo, de remuneração e de condições de trabalho dos respetivos profissionais que as desenvolvem.

As AEC, enquanto espaço de enquadramento dos alunos em atividades não disciplinares devem pertencer à responsabilidade de gestão do agrupamento/escola, tanto ao nível dos conteúdos, atividades, como do recrutamento e respetiva gestão dos recursos indispensáveis, sempre que os docentes da escola não as consigam assegurar no quadro do serviço que lhes for distribuído.

A FNE propõe que as AEC:

- Devem ser da responsabilidade dos Agrupamentos, competindo-lhes garantir que os docentes e outros profissionais que lhes estejam atribuídos promovam o caráter lúdico, formativo e cultural dessas áreas;
- Devem ser atividades não curriculares que exigem preparação por parte dos seus responsáveis;
- Devem ser constituídas por grupos de alunos com interesse na atividade independentemente do grupo turma;
- Devem ter espaços diferenciados da sala de aula;
- Devem ser administradas e orientadas apenas pelas escolas;
- Devem ser sempre promovidas fora do horário letivo da escola;
- Valorização da remuneração dos professores de AEC, sendo que os detentores de habilitação profissional para a docência deverão auferir pelo índice de entrada na carreira, aplicando-se também o disposto no artigo 44.º do DL 32-A/2023.

Sendo as AEC não curriculares, não deixam de constituir atividades de enriquecimento curricular que exigem preparação por parte dos seus responsáveis, pelo que o horário de trabalho deve contemplar esta situação.

A fórmula de cálculo do tempo de serviço docente para efeitos de concursos deve ser alterada, de forma a respeitar o tempo semanal dos docentes em AEC e o respetivo período dos contratos de trabalho.

B.5 – Condições de trabalho

A escola deve ser um local promotor de bem-estar, saúde mental e física dos profissionais da educação e alunos e deve garantir a qualidade dos espaços pedagógicos.

O Estado deve assegurar uma eficaz prevenção dos riscos físicos e psicológicos a que estão sujeitos os profissionais da educação. Para isso é urgente o estabelecimento dos serviços de segurança e saúde no trabalho nas nossas escolas, tal como impõe a Lei n.º 79/2019, permitindo definir e retificar os efeitos de causalidade provocados por fatores de risco associados à atividade profissional que aí se desenvolve.

É da maior relevância que nos nossos estabelecimentos de educação e ensino sejam instituídos os serviços que permitam assegurar as condições de trabalho que salvaguardem a segurança e a saúde física e mental dos trabalhadores.

É neste quadro que a FNE defende que o Ministério da Educação deve fazer cumprir a legislação relativa à segurança e saúde no trabalho, pelo que se torna particularmente importante a implementação de serviços de promoção de segurança e saúde no trabalho em todas as escolas de todos os níveis de ensino, dotando-os, ainda, dos recursos necessários, nomeadamente, médico do trabalho, enfermeiro e psicólogo.

Propomos ainda que sejam adotadas medidas legislativas concretas de reconhecimento da autoridade dos docentes, penalizando as situações de transgressão das normas de respeito e de convivalidade adequadas em relação a todos os profissionais da educação, devendo ser assumida de forma inequívoca “tolerância zero” para a indisciplina e a violência em contexto escolar.

Por outro lado, para que as condições de trabalho sejam as adequadas ao bom desempenho dos profissionais da educação é necessário:

- Assegurar a fiabilidade e cobertura da rede de internet nas escolas, devendo para o efeito ser criado o lugar nos quadros de cada agrupamento de, pelo menos, um técnico informático;
- Garantir a disponibilização gratuita de recursos para a utilização das plataformas e ferramentas digitais, com a devida atualização dos materiais específicos das disciplinas;
- Proibir comunicações oficiais, E-mails, fora do horário de trabalho e ao fim de semana, garantindo o “direito a desligar”;
- Respeitar os limites do tempo de trabalho, assegurando-se a necessária clarificação dos conteúdos da componente letiva e da componente não letiva de estabelecimento;
- Garantir a organização de turmas de acordo com a necessidade dos alunos, devendo ser constituídas por um número máximo entre 20 e 22 alunos;
- Libertar os docentes da excessiva carga burocrática;
- Reduzir ao mínimo as deslocações entre escolas de cada agrupamento, devendo as que são estritamente necessárias ser devidamente compensadas em tempo/pagamento;
- Assegurar as condições materiais de conforto térmico, sendo necessário, conseqüentemente, investir na qualidade das instalações.
- Equacionar o uso de telemóveis dentro do espaço escolar considerando que cada AE/EnA, no âmbito da sua autonomia, do conhecimento do contexto escolar onde se encontra e da comunidade escolar onde está inserida, decida qual a estratégia que deve seguir.

B.6 – Ensino profissional: Promover a sua valorização e reconhecimento social

A FNE entende que urge promover e valorizar o ensino profissional de forma não discriminatória e de não menorização em relação às outras ofertas formativas, reforçando a sinergia com o setor empresarial e as necessidades de mercado e emprego, a nível concelhio ou intermunicipal, com o objetivo de se diversificar a oferta formativa, tendo em conta as realidades locais e os processos de inclusão.

Para que tal aconteça, é crucial que se proceda a uma melhor integração entre a gestão da Educação do Ministério da Educação e a gestão do sistema de aprendizagem da responsabilidade do Ministério do Trabalho e que os parceiros sociais em Portugal ultrapassem, em sede de concertação social, um papel de mera consulta em todos os processos de decisão.

É preciso pois concretizar o objetivo tantas vezes anunciado e tantas vezes adiado de fazer com que os agentes envolvidos na conceção e na disponibilização de formação profissional o façam de forma articulada, em diálogo uns com os outros, e com pleno aproveitamento das sinergias que uma tal cooperação claramente promoverá.

Deve-se assegurar que os cursos profissionais sejam lecionados prioritariamente nas escolas profissionais, sejam elas públicas, cooperativas ou particulares. Nas escolas públicas desde que se verifique a condição da existência de docentes qualificados para a área de formação/especializados, sempre com uma contratação atempada a nível de escola.

Deve haver uma planificação criteriosa da rede escolar, com uma oferta formativa adequada às necessidades, havendo a garantia do transporte escolar e/ou da residência escolar.

A existência de um Catálogo Nacional das Qualificações deve ser aproveitada ao máximo, nomeadamente através da oferta de Unidades de Formação de Curta Duração (UFCD), colocando-as ao serviço da ajustada escolha das escolas. O Catálogo Nacional das Qualificações deve ser sujeito a um processo de ajustamento dinâmico, em função das necessidades decorrentes da evolução do mercado de emprego e das novas tecnologias, e realizado no quadro de um diálogo e de uma intervenção permanentes com os parceiros sociais.

Considera-se prioritário que o Catálogo, a sua terminologia e o seu conteúdo sejam assumidos com maior relevância pelo Ministério da Educação, depois de atualizado e adaptado às realidades do país. É também essencial que se proceda a um diagnóstico de necessidades bem feito, o qual oriente para as áreas de formação realmente necessárias, apostando-se numa orientação vocacional mais eficaz dos jovens para a educação e formação profissionais. A oferta formativa deve 'viver' da procura formativa. Tal significa que esta oferta terá de ser necessariamente supraconcelhia, abrangendo territórios mais vastos, logo regiões intermunicipais.

Torna-se necessário investir na formação contínua de professores; formadores; mestres; tutores, e no desenvolvimento de suas carreiras, em quadro de complemento da sua formação profissional, em particular no caso de docentes cuja formação inicial não enquadrava esta possibilidade de exercício profissional ou de formadores, mestres e tutores, e abertos a uma formação pedagógica, que lhes traga um melhor desempenho no processo de ensino-aprendizagem.

Para que o ensino e formação profissional possa ter ofertas de qualidade é necessário haver um financiamento adequado e não discriminatório por parte do Estado, essencial para dignificar o sistema de aprendizagem e todos os alunos que optem por uma formação e qualificação técnica, passível de se estender ao ensino superior. Para esta valorização poderão ser muito benéficas quer uma revisão da matriz curricular dos cursos profissionais, que contemple uma diminuição da carga horária, quer a implementação de uma progressiva igualdade dos alunos que frequentam estes cursos no acesso ao ensino superior.

B.7 – Educação inclusiva

É responsabilidade do Estado assegurar que todos os cidadãos tenham acesso a uma educação de alta qualidade conforme às suas necessidades, devendo ser suprimidos todos os obstáculos à educação, tornando-a acessível a todas as pessoas, independentemente do seu sexo, origem ou características pessoais. Ninguém pode ser marginalizado, em função do género, da raça, da origem étnica, da orientação sexual, das convicções religiosas, do meio cultural ou económico de pertença, ou das características pessoais. As pessoas com deficiência devem ser apoiadas, no sentido da plena realização do seu potencial humano.

O Estado tem que assegurar a dignificação e o respeito pela Igualdade, Diversidade e Inclusão na educação, entre crianças e alunos, professores, académicos, lideranças escolares e pessoal não docente, seja lidando com necessidades educativas especiais, questões de género, minorias étnicas, migrantes e refugiados, ou indivíduos LGBTI+. Em causa está o respeito por diferenças socioeconómicas, profissionais, individuais, culturais, religiosas ou linguísticas.

No campo linguístico impõe-se um financiamento e condições de trabalho adequadas para os professores de Português Língua Não Materna (PLNM), que desempenham um papel fundamental na promoção e defesa da inclusão e diversidade nas nossas escolas. Uma outra medida fundamental é garantir formação especializada aos trabalhadores não docentes, para que também eles possam ter um papel relevante nas próprias equipas multidisciplinares.

Tendo por base a Consulta Nacional sobre Educação Inclusiva, que levou a efeito no primeiro semestre de 2019, a qual consideramos que se mantém atual, a FNE entende como princípio que as normas que constam da Lei n.º 116/2019 e que alteraram o Decreto-Lei n.º 54/2018 continuam a ser insuficientes para estabelecer os mecanismos que promovam uma efetiva inclusão nas escolas.

Neste contexto, entendemos que há um conjunto de medidas que devem ser consideradas, nomeadamente a alteração daquele Decreto-Lei, o reajustamento entre a idade dos docentes e as tarefas requeridas nas unidades de multideficiência, o esclarecimento das funções atribuídas aos docentes de educação especial no âmbito da componente letiva e da componente não letiva, 20 horas letivas semanais de componente letiva e a introdução no diploma vigente da referência à obrigatoriedade de redução do número de alunos por turma.

De igual modo, é necessário garantir que o tempo de trabalho colaborativo e de horas realizadas no âmbito das equipas multidisciplinares, sejam contabilizadas como redução da componente letiva.

É também indispensável a redução da carga burocrática associada à concretização das normas previstas no Decreto-Lei n.º 54/2018, a necessidade de acrescentar referências específicas aos alunos com necessidades educativas especiais (conceito que não pode ser ignorado), assumindo-se, deste modo, as diferenças, ao invés de as ignorar ou normalizar sob o subterfúgio da “descategorização” e uma articulação entre aquele diploma e o Guia para Aplicação de Adaptações na Realização de Provas e Exames, emitido pelo Júri Nacional de Exames.

Falar numa escola inclusiva é falar de uma escola que garante que todos alcançam aquilo a que têm direito, conseguindo assim incluir e integrar, abrangendo todos sem exceção. A educação tem que ser encarada como um fator facilitador do desenvolvimento e da funcionalidade de todos os seres humanos, livre de qualquer espécie de barreiras, físicas ou quaisquer outras.

Nesse sentido, a FNE reivindica a clarificação do conceito e modo de funcionamento dos Centros de Apoio à Aprendizagem, enquanto um conjunto de respostas com vários espaços físicos alocados, assim como diversos recursos humanos e materiais, de acordo com as necessidades identificadas, e que poderá ter um ou vários projetos que sustentem uma prática educacional capaz de responder às mais diversas solicitações.

Por outro lado, é urgente o devido reconhecimento, no corpo do texto da Lei, do papel dos docentes de educação especial em termos de intervenção direta com os alunos, no âmbito dos diferentes níveis das medidas de suporte à aprendizagem e à inclusão, assim como o reforço efetivo do número de Professores de Educação Especial, não se limitando esta intenção a ficar na letra da lei.

No entender da FNE, uma escola efetivamente inclusiva deve proceder à uniformização de procedimentos e dos critérios de elegibilidade para as diferentes medidas, à adoção de uma metodologia que integre o recurso a instrumentos que possibilitem a utilização de uma linguagem universal para identificação dos fatores que facilitam e/ou dificultam o progresso e o desenvolvimento das aprendizagens e ao reforço do crédito de horas das escolas destinadas à antecipação e reforço da aprendizagem, ao apoio tutorial, à intervenção com foco académico ou comportamental em pequenos grupos, ao apoio psicopedagógico e ao desenvolvimento de competências de autonomia pessoal, social e emocional, a começar desde logo nos níveis de escolaridade mais baixos.

Também fundamentais são medidas como a dotação das escolas de condições físicas, materiais e humanas para a implementação dos Planos Individuais de Transição, previstos no artigo 25º do DL 54/2018, a implementação de medidas alternativas que compensem as dificuldades sentidas pelas escolas do interior aos níveis económico e social (inexistência de empresas ou de instituições e, em alguns casos, até mesmo a ausência da intervenção dos Centros de Recursos para a Inclusão) no estabelecimento de parcerias, através do reforço da sua autonomia administrativa e financeira, ou da criação de programas de incentivo e, ainda, a articulação com a legislação existente, ou a criar para o efeito, relativamente ao direito de acesso ao ensino superior dos jovens com necessidades de apoio à aprendizagem, garantindo assim um efetivo direito ao prosseguimento de estudos de todos os cidadãos.

Uma escola inclusiva tem de garantir aprendizagens de qualidade para todos os alunos, pois a Educação tem que ser um direito efetivo de todos, e não um privilégio de alguns. A condição socioeconómica é o principal fator de exclusão dos alunos em Portugal, bem como a não colocação atempada de professores, psicólogos, terapeutas, assistentes sociais e outros técnicos especializados. Torna-se imprescindível implantar medidas seletivas e programas de incentivo para compensar as dificuldades sentidas pelas escolas que funcionam em zonas desfavorecidas, seja pela inexistência de instituições afins, seja mesmo pela ausência ou menos eficácia da intervenção dos Centros de Recursos para Inclusão.

Garantir a qualidade da prestação educativa tem que estar presente na escola inclusiva. Uma das medidas mais importantes é a criação de uma rede de creches e de pré-escolar que dê resposta às necessidades dos alunos e das famílias. E logo desde aí criar equipas multidisciplinares capazes de proceder à sinalização precoce das dificuldades de aprendizagem e das suas causas, essencial para melhorar as condições para o combate ao insucesso e abandono escolares. A FNE entende que se devem garantir padrões de exigência na aquisição de conhecimentos e competências associadas a cada ciclo de ensino, para além de se clarificar a aplicabilidade do Centro de Recurso para a Inclusão, de apoio à aprendizagem.

Outras medidas são igualmente vitais numa escola inclusiva. Falamos de permitir que as escolas organizem turmas de acordo com necessidades dos seus alunos, acautelar a livre escolha dos alunos das disciplinas de opção - principalmente quando no Concelho não existam outros agrupamentos que a garantam - ou criar cursos de via profissionalizante com reais perspetivas de emprego no mundo do trabalho.

A FNE reconhece que numa escola verdadeiramente inclusiva devem ser também disponibilizadas infraestruturas e serviços distintos, para possibilitar que todos os alunos, tenham as melhores possibilidades de desenvolver o seu potencial máximo. De qualquer modo, exige-se uma relação forte entre os estabelecimentos gerais e os especializados, de forma que se permita a partilha de conhecimentos e de competências pedagógicas, no quadro de uma cooperação institucional.

Deve-se garantir igualmente que a experiência educativa de todos inclua a promoção dos conceitos da igualdade, da tolerância e do respeito pela diversidade, promovendo a justiça, a solidariedade e igualdade entre homens e mulheres e ainda o espírito crítico e a literacia dos media, como forma de combater todo o tipo de extremismos, na linha da Declaração de Paris, de março de 2015.

Uma educação inclusiva é ambiciosa e exige uma atitude pró-ativa, da parte do Estado, dos docentes, do Pessoal de Apoio Educativo, dos alunos, das Famílias e encarregados de educação e da sociedade civil, garantindo a inclusão dos alunos que tenham origens diferentes e capacidades físicas e de aprendizagem diversas.

Torna-se essencial disponibilizar ao nível da formação inicial e da formação contínua os conhecimentos e as competências necessárias para que se possa garantir um enquadramento adequado aos alunos de origens diferentes e os que tenham capacidades ou orientações diversas.

É imprescindível a dotação necessária de trabalhadores de apoio qualificados, em função das necessidades evidentes de cada estabelecimento de ensino, devendo ser sempre estimulada a constituição de equipas multidisciplinares, com a devida abrangência de profissionais, que possam trabalhar de modo articulado com os docentes.

B.8 – Indisciplina e violência em contexto escolar

No entender da FNE, todas as medidas devem ser tomadas no sentido de serem garantidas as melhores condições de trabalho favoráveis ao processo de ensino-aprendizagem. Por isso, defende o estabelecimento de normas gerais favoráveis a ambientes seguros e saudáveis, com a evidência de uma tolerância zero para a indisciplina e qualquer tipo de violência em contexto escolar.

Neste sentido, propõe que sejam adotadas medidas legislativas concretas de reconhecimento da autoridade dos docentes e do Pessoal de Apoio Educativo, penalizando as situações de transgressão das normas de respeito e de convivalidade adequadas, em relação a todos os profissionais da educação.

A escola, que é ao mesmo tempo o ambiente de trabalho para professores e outros profissionais, e ainda o ambiente natural de aprendizagem para os jovens, deve constituir um espaço seguro e oferecer o melhor ambiente de ensino e aprendizagem possível.

Incidentes de menor ou maior grau de violência na escola interferem no ensino e têm um impacto negativo no ambiente de trabalho e na qualidade da aprendizagem dos alunos. A gestão da indisciplina nas salas de aula, para além do tempo que gasta, destabiliza o clima interno da aula, reduz o tempo de ensino e tem consequências ao nível da insatisfação profissional, da saúde física e psíquica de docentes e pessoal de apoio educativo, e ainda no absentismo de todos estes trabalhadores. Por outro lado, registamos que o bullying e o ciber-bullying assumem hoje nas escolas uma dimensão tal que não pode ser ignorada, uma vez que se traduz em comportamentos dolorosos e de difícil controlo.

Torna-se assim necessário adotar orientações e práticas que possibilitem a definição e o reforço dos valores fundamentais na escola, envolvendo toda a comunidade educativa. Com este objetivo, é necessário um investimento público contínuo em educação, a todos os níveis, para garantir a qualidade da educação, incluindo a prevenção de violência e assédio de terceiros, como pré-requisito para escolas saudáveis e seguras. O objetivo é promover um ambiente onde as crianças e jovens possam aprender e professores e os trabalhadores da educação possam realizar as suas tarefas num ambiente positivo, saudável e seguro.

As medidas de prevenção da violência são sempre eficazes, pelo que se sublinha a necessidade de se incentivarem as escolas a exercerem, com todos os seus membros, a determinação de medidas próprias de prevenção da indisciplina, da violência, assédio, do bullying e do cyberbullying. O regulamento interno de cada escola deve assumir, na sua conceção e na sua aplicação, um referencial seguro e claro para toda a comunidade escolar.

Estas preocupações têm expressão na tipificação dos comportamentos inaceitáveis, com a preocupação de harmonizar a aplicação das regras disciplinares, evitando contradições de atuação disciplinar. As preocupações de agilização dos procedimentos disciplinares não podem ser confundidas com qualquer conceção policial do espaço escolar, mas devem constituir o resultado do esforço coletivo de definição das regras – por todos aceites - a que deve obedecer a convivência escolar, num ambiente de tolerância e de respeito pelo outro.

Sugere-se que se promovam procedimentos claros e simples que respondam a incidentes violentos/assédio envolvendo terceiros dentro e fora da escola, devendo ser do conhecimento de toda a comunidade escolar a

forma como serão tratados os incidentes de violência e assédio de terceiros e as consequências de um comportamento inaceitável.

Deve ser também determinado um procedimento simples e eficaz para relatar incidentes de violência e assédio de terceiros, nomeadamente com recurso a plataformas online, sua respetiva recolha e apresentação às autoridades competentes. A ocorrência de um ato de violência por terceiros/assédio deve ser comunicada o mais rapidamente possível, de forma que possibilite uma reação rápida à situação, com medidas simples, impedindo a deterioração da situação, o que provavelmente exigirá procedimentos mais complexos e sofisticados.

Considera-se essencial o estabelecimento, em cada agrupamento de escolas, de equipas multidisciplinares para a convivência escolar e que integrem, para além de docentes afetos a esta área de intervenção, pelo menos um psicólogo, um assistente social e um educador social, às quais deverão incumbir, nomeadamente, por um lado, tarefas de enquadramento dos alunos relativamente aos quais se registem intervenções disciplinares e, por outro lado, de prolongamento e/ou complemento da ação educativa das famílias, com particular destaque para a realização das tarefas determinadas para serem executadas depois dos tempos letivos.

Por outro lado, e tendo em conta que o Código Penal enquadra as ofensas a docentes e a outros membros da comunidade escolar como crime público, impõe-se que o Ministério Público intervenha sempre com o máximo de celeridade em relação a todas as situações que cheguem ao seu conhecimento, para além de se agilizarem as respostas internas dos procedimentos disciplinares. Deve-se estudar a criação de mecanismos que permitam a efetiva aplicação da lei penal aos casos que surgem nas escolas. Finalmente, a FNE propõe a constituição de um Observatório da Convivência Escolar, formado por representantes do Ministério com a tutela da Educação, dos responsáveis pela Escola Segura, representantes sindicais e representantes das associações de pais.

A violência e indisciplina nas escolas constituem um desafio educativo e social, mas ao mesmo tempo científico e político, determinando um fenómeno preocupante nas sociedades, que muitas vezes tem origem em fatores exteriores à escola. Por isso, todo o processo da prática de um ato de violência ou indisciplina na escola deve ser considerado de grande importância e conduzido pelo órgão de gestão. Cada escola deve também adotar medidas legislativas concretas, nomeadamente a respeito de violência física e psíquica sobre educadores, professores e restantes profissionais da educação.

Nos procedimentos a seguir, deve existir uma definição clara dos níveis de gravidade em questão e uma simplicidade nos processos a ter em conta. As escolas devem instituir gabinetes de apoio psicológico e social através de equipas multidisciplinares (docentes, psicólogos, assistentes sociais, enfermeiros, animadores sociais) e prosseguir com o desenho de atividades/projetos de prevenção e de combate a todas as formas de indisciplina e violência escolar, incluindo as diversas formas de (ciber)bullying. A FNE sugere a criação de uma campanha nacional para uma tomada de consciência dos efeitos negativos provocados pela violência, numa parceria entre Ministério da Educação, outros ministérios, escolas e organizações sindicais.

É responsabilidade social das escolas defenderem os princípios da dignidade e do respeito pelos outros. Por isso devem avaliar os riscos para a segurança e saúde dos profissionais da educação e tomar medidas efetivas necessárias à prevenção e ao controlo dos riscos detetados. Tal processo poderá seguir os seguintes passos: planear a avaliação, em consulta com todos os profissionais, identificar os perigos, identificar quem se encontra em perigo, onde e como, avaliar o nível de risco e decidir sobre o modo de procedimento, adotar medidas no sentido de eliminar ou reduzir o risco e, finalmente, acompanhar e analisar as medidas adotadas. Após a avaliação dos riscos, devem ser aplicadas soluções preventivas, se necessário em cooperação com as autoridades competentes.

É ainda fundamental que todos os atos de indisciplina, assédio, violência escolar ou (ciber)bullying sejam devidamente notificados, o que contribui para melhores políticas de remediação e prevenção, tanto a nível de escola, como a nível nacional.

B.9 – A carreira docente

B.9.1 – Que papel no futuro da educação, que perfil e competências

A profissão docente é basilar e estratégica no quadro de uma educação de qualidade. A estes profissionais está reservado um papel essencial na transmissão e consolidação de valores sociais, como a Democracia, a Igualdade, a Tolerância, a Compreensão Cultural e o respeito pelas Liberdades fundamentais de cada pessoa.

Os docentes vivem e trabalham hoje num quadro complexo de enormes exigências e responsabilidades e ao mesmo tempo de enorme fragilidade.

Dotados de elevados níveis de formação que os capacitam para uma profissão que assume o domínio de conhecimentos e competências específicas, são chamados em múltiplas circunstâncias ao desempenho de outras responsabilidades que a sociedade lhes foi transferindo e que excedem o seu campo específico de intervenção.

A ação profissional docente tem vindo a sofrer efeitos de vária ordem e dimensão que hoje se acumulam e que conduzem múltiplas investigações a debruçarem-se sobre o estado atual da condição docente e têm chamado repetidas vezes a atenção para situações muito concretas, a saber: envelhecimento generalizado dos docentes; diminuição drástica de jovens candidatos para os cursos de formação inicial; precariedade contratual inicial; falta de estabilidade profissional; falta de atratividade profissional e débil reconhecimento social da profissão; notório desgaste profissional e estado de exaustão emocional de uma parte muito grande dos docentes; aumento drástico da carga burocrática no desempenho profissional; congelamento do tempo de serviço e ausência de estímulos ao desenvolvimento na carreira; falta de planeamento prospetivo diante do envelhecimento dos profissionais; ou seja, sentimentos profundos de “falta de”, de perda, de abandono social e político, de desconsideração.

Há, portanto, uma perceção generalizada de desvalorização da profissão, com forte componente social e que se reflete na diminuição do número de jovens que procuram obter uma formação que conduza à profissão de professor. A profissão docente, ao ter de se sujeitar a uma forte tensão emocional, com uma precariedade inicial que se pode alargar por muitos anos, e isto ligado a uma carreira sem estímulos materiais e que seja consentânea com a sua importância social, oferece uma imagem pouco atrativa aos que se encontram em situação de fazer opções à entrada no ensino superior. Por sua vez, associada a esta perceção de desvalorização da profissão, estão as condições do seu efetivo exercício num espaço que é a escola e que é geradora de tensões de natureza variada, fruto da indisciplina verbal e física e de assédio, e ainda moldada por critérios de organização nem sempre eficientes e nem sempre orientados por critérios pedagógicos, mergulhando os docentes num alargado leque de tarefas que lhes dificulta o exercício de uma reflexão crítica e colegial.

Podemos, pois, afirmar que se vive um tempo de emergência, no que aos educadores e professores diz respeito.

Estes tempos requerem que se ataquem os problemas estruturais, não com remendos e sugestões avulsas, mas antes que se proponha um reordenamento profundo da situação, desde o regime de acesso aos cursos de formação inicial, ao modelo de cursos desta mesma formação inicial, desde o modelo de indução profissional e de acesso à profissão, até ao acesso à carreira e ao desenvolvimento na mesma, desde o

estatuto remuneratório até às condições de trabalho, redignificando, devolvendo o prestígio a uma profissão que é capital para o desenvolvimento humano de cada pessoa e para a reconstrução cultural de um povo.

Em síntese, os sinais de desvalorização da profissão docente são evidentes e constituem um elemento crítico do sistema educativo que urge resolver.

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 identifica e destaca os seguintes aspetos que merecem a nossa preocupação:

- a) **Atratividade e valorização**
- b) **Formação inicial e formação contínua**
- c) **Concursos – Promotores da estabilidade do corpo docente**
- d) **Mobilidade por Doença**
- e) **Avaliação de desempenho**
- f) **Organização do tempo de trabalho**
- g) **Saúde e segurança**
- h) **Aposentação**

- a) **Atratividade e valorização**

O investimento nos recursos humanos da educação, com carreiras exigentes, mas valorizadas, devidamente remuneradas e atrativas, nas quais Educadores e Professores se revejam, tem de constituir uma prioridade nacional.

Não podemos correr o risco de que os melhores, porque não sentem o seu trabalho reconhecido nem valorizado, abandonem o ensino com todos os reflexos negativos que tal situação comportará.

Deverá promover-se uma forte aposta na revalorização da profissão docente nos planos profissional, social e material, construída na base de um diagnóstico rigoroso e no envolvimento de todos os parceiros, o que deveria ser inscrito como um objetivo da Legislatura.

A FNE coloca na primeira linha do seu entendimento do exercício da profissionalidade docente que esta se deve pautar por níveis elevados de rigor científico e pedagógico, não deixando de sublinhar a importância de, em consequência, permitir a identificação de mecanismos que visem o reconhecimento do mérito e da excelência, sem que este constitua exclusivamente o quadro essencial de desenvolvimento do modelo. Impõe-se a construção de uma cultura profissional e organizacional de participação, empenhamento e autorresponsabilização.

Esta afirmação significa a opção por uma visão profissionalizante da carreira, por oposição a uma visão tecnicista e burocrática que tantas vezes parece preferida por muitos.

Os professores e educadores encontram-se hoje envelhecidos, sendo Portugal um dos países com os professores mais velhos da Europa. Este é um problema que se agrava quando verificamos que os jovens não se sentem atraídos para a profissão docente, comprometendo seriamente a sua renovação. Há cursos de ensino cujas vagas ficam largamente por preencher. E, curiosamente as que são preenchidas são pelos alunos que têm baixas notas no seu percurso escolar.

Não é difícil encontrar razões para este fenômeno. É difícil, hoje, algum jovem arriscar uma profissão como a de docente, com altos níveis de precariedade e instabilidade, e uma perspectiva de carreira pouco atrativa. Os professores mais novos trabalham anos e anos com horários incompletos que resultam em baixos salários, com uma grande rotatividade de colocações e, zonas do país existem, onde o salário nem sequer permite pagar as despesas com o alojamento. Hoje em dia, poucos arriscam uma profissão em que se palmilha de forma itinerante o país durante 15 e 20 anos de mala às costas e com a família desagregada, para encontrar uma possibilidade de vinculação e o direito a uma carreira profissional. São, pois, os nossos alunos, os primeiros a perceberem a precária vida dos seus professores e da desvalorização de que têm sido alvo pelo principal empregador, o Estado. É perfeitamente natural que os nossos alunos não queiram seguir o caminho tão incerto, tão inseguro e tão desvalorizado como o de professor.

A profissão docente deve ser atrativa, particularmente para os mais novos. Considerando que a atual geração de docentes tem vindo a envelhecer e que os mais novos a abandonam muitas vezes muito cedo, é fundamental estabelecer mecanismos que contrariem estas tendências. Para isso, é preciso intervir ao nível das condições de trabalho, do desgaste profissional, das condições de segurança social, do fim da precariedade, dos salários e do acesso à aposentação, de forma que se restabeleça a atratividade da profissão docente.

A valorização da profissão passa pela determinação de condições que permitam que aos docentes sejam disponibilizadas pelo Estado e pela Sociedade efetivas condições de exercício da autonomia profissional, com o reconhecimento do prestígio, do respeito e da confiança no seu trabalho.

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

- ✓ Maior exigência na admissão dos alunos para ingresso nos cursos de ensino, nomeadamente, na avaliação do seu perfil psicológico e emocional;
- ✓ Atrair os jovens para a profissão de professor e selecionar os melhores alunos para o seu ingresso;
- ✓ Promover o enquadramento profissional dos professores mais jovens, de forma que todos os novos docentes possam ter garantido um período de indução de um ano letivo;
- ✓ Garantir o exercício do direito pleno à formação contínua de todos os docentes, quer os que estão integrados em carreira, quer os contratados;
- ✓ Concluir a recuperação total do tempo de serviço congelado, contabilizando, ainda que de forma faseada, todo o tempo de serviço prestado para efeitos de posicionamento em Carreira, devendo ser estabelecido, em sede de negociação, o prazo e o modo para a recuperação do tempo ainda em falta (os docentes deverão poder optar pela utilização de uma parte daqueles módulos para antecipação da aposentação, sem penalizações. Assim, o docente poderá optar pela conversão da totalidade ou de parte do tempo de serviço congelado, para efeitos de aposentação, o qual seria adicionado à idade respetiva, de forma a permitir o acesso à aposentação, sem penalização, desde que dessa forma perfizesse os requisitos em vigor para o efeito);
- ✓ A recuperação do tempo de serviço também deverá trazer alguma compensação para os docentes que já se encontram no último escalão da carreira docente, nomeadamente através da majoração da pensão de reforma, considerando que perderam anos no acesso aos últimos escalões, ficando assim penalizados pelos descontos efetuados para a CGA.
- ✓ Criar um mecanismo de reposicionamento extraordinário baseado no tempo de serviço, por forma a acomodar as “perdas” geradas nas alterações feitas entre 2007 e 2010;
- ✓ Alterar o Decreto-Lei 74/2023 de modo a que possa abranger todos os docentes;
- ✓ Estabelecer tempos próprios de dispensa da componente letiva, respeitando o princípio definido na Lei nº 82/2019, cabendo ao Ministério da Educação a obrigação de custear as despesas com formação obrigatória;
- ✓ Rever as remunerações da carreira docente, com particular incidência, no início da carreira, definindo-se como valor de entrada o índice estabelecido para o atual 3º escalão e valorizando conseqüentemente os restantes índices;

- ✓ O exercício de cargos de coordenação pedagógica deverá ter uma redução mínima de 5 horas na componente letiva a que está obrigado, ou em alternativa, o exercício destas funções seja remunerado com base nas 5 horas semanais;
- ✓ Aplicar aos docentes da educação pré-escolar e do 1º ciclo do ensino básico que exerçam cargos de coordenação pedagógica, uma redução de 5h da componente letiva;
- ✓ Atribuir um crédito obrigatório mínimo de 3 horas letivas para o exercício do cargo de direção de turma;
- ✓ Reforçar a autoridade do professor em sala de aula e no espaço escolar, lançando medidas urgentes e eficazes que tenham como objetivo a tolerância zero para a indisciplina e a violência em contexto 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;
- ✓ Garantir disposições transitórias sempre que ocorram alterações na estrutura da carreira docente - essencial para que não haja docentes ultrapassados;
- ✓ Continuar a defender um ECD que seja o garante da profissionalidade docente;
- ✓ Clarificar todo o processo de avaliação de desempenho, tornando-o justo, transparente, público e sem constrangimentos administrativos;
- ✓ 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 a aquisição de habilitações acrescidas;
- ✓ Valorizar todo o trabalho inerente à profissão, definindo tempos próprios para reuniões, avaliações, projetos e atividades de inovação, reforçando o horário da componente não letiva sem prejuízo do tempo destinado à componente individual de trabalho;
- ✓ Definir claramente e fazer respeitar o conteúdo da componente letiva, a qual deve integrar todo o trabalho direto com alunos;
- ✓ Definir claramente o conteúdo da componente não letiva de estabelecimento, atribuindo-a à realização das reuniões regulares previstas nos horários dos docentes;
- ✓ Respeitar os limites dos horários de trabalho;
- ✓ Defender uma maior regulação dos tempos de trabalho letivo e não letivo no ensino profissional;
- ✓ 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.

Promover a estabilidade do corpo docente e combater a precariedade

A segurança do emprego reveste, a este nível, uma importância especial, rejeitando-se todas as formas de precarização das profissões de docentes devendo ser estabelecidos mecanismos de segurança de enquadramento das situações eventuais de contratos de curta duração e de trabalho precário, a que estão sujeitos normalmente os mais jovens.

Compensar as despesas ligadas ao exercício 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, com uma eventual segunda habitação e com o vasto material escolar, pedagógico e científico, necessário ao trabalho a realizar.

Valorizar a dimensão pedagógica do professor

Considera-se essencial reforçar e respeitar a autoridade, a autonomia profissional e a confiança dos docentes nas suas decisões profissionais e pedagógicas, eliminando todos os constrangimentos burocrático-administrativos, limitando estes procedimentos ao que for essencial em termos de registo da atividade do e no estabelecimento de ensino.

b) Formação inicial e formação contínua

A FNE considera essencial a garantia de uma formação inicial e contínua de qualidade, adequada às necessidades do sistema educativo e articulada com valorização profissional, científica e pedagógica dos docentes.

Para se obter uma educação de qualidade, os docentes têm de ter acesso a uma formação inicial qualificante e adequada aos níveis de ensino em que vão trabalhar, devendo ainda ser-lhes garantido um período de indução com o apoio de docentes especializados para o efeito, para além de lhes ser proporcionada, ao longo de toda a carreira, a oferta de formação contínua gratuita, de alta qualidade, e disponibilizada, obrigatoriamente pelos empregadores públicos ou privados.

Condições de acesso à profissão e de organização da formação inicial

A FNE considera que a alteração do regime jurídico da habilitação profissional para a docência na educação pré-escolar e nos ensinos básico e secundário, estatuída pelo DL n.º 112/2023, apesar de apresentar alguns aspetos positivos, em linha com as propostas da FNE, ainda é insuficiente para atrair para a profissão, candidatos em número e qualidade necessários à prossecução da missão docente, bem como para reter os que já a exercem.

Nesse sentido, reafirmar que não basta alterar o regime jurídico da habilitação profissional, é absolutamente necessário melhorar as condições de exercício da profissão docente.

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

- ✓ Maior exigência na admissão dos alunos para ingresso nos cursos de ensino, nomeadamente, na avaliação do seu perfil psicológico e emocional;
- ✓ Atrair os jovens para a profissão de professor e selecionar os melhores alunos para o seu ingresso;
- ✓ Promover o enquadramento profissional dos professores mais jovens, de forma que todos os novos docentes possam ter garantido um período de indução de um ano letivo;
- ✓ Garantir que aos orientadores cooperantes são atribuídas horas em número suficiente para acompanhamento dos estagiários

Garantir o direito a melhorar a formação contínua

A FNE defende que o direito à formação contínua deve ser exercido dentro do tempo de trabalho do docente, não afetando a componente individual. Sempre que tal não seja possível, o professor em formação deverá estar dispensado da componente não letiva de estabelecimento, em igual número de horas em que esteve em formação.

Para além do tempo de dispensa de serviço docente previsto no artigo 109.º do ECD inscrito na componente não letiva do horário do docente e nas interrupções letivas, deve ser definido um número de horas de formação incluído no seu horário letivo anual, para permitir uma formação desenvolvida ao longo do ano, no âmbito do projeto definido pela escola/agrupamento ou determinado pelo próprio docente, em articulação com o seu Centro de Formação de Associação de Escolas (CFAE) e deverá assumir, preferencialmente, as modalidades de formação em contexto; poderá, ainda, integrar outras iniciativas, externas ao respetivo CFAE, desde que o docente as considere relevantes para o desenvolvimento profissional e para a melhoria das práticas pedagógicas.

Deste modo, considera-se imprescindível:

- ✓ Garantir o exercício do direito pleno à formação contínua de todos os docentes, quer os que estão integrados em carreira, quer os contratados;
- ✓ 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;

- ✓ Estabelecer tempos próprios de dispensa da componente letiva, respeitando o princípio definido na Lei nº 82/2019, cabendo ao Ministério da Educação a obrigação de custear as despesas com formação obrigatória;
- ✓ Determinar e respeitar quotas anuais de acesso às situações de equiparação a bolseiro e licença sabática;
- ✓ Promover e incentivar a realização de formação acreditada em regime não presencial, facilitando o seu acesso, diminuindo custos e promovendo a criação de redes nacionais de partilha de boas práticas.

Valorizar o Conhecimento dos Profissionais

A FNE insiste que não pode ser mais adiada a Valorização do Conhecimento dos profissionais da educação, assim como a criação de mecanismos de incentivo e reconhecimento, como meio essencial de melhoria de processos e de resultados educativos. Tal valorização deve ir a par de uma avaliação do desempenho docente que promova e reconheça verdadeiramente o mérito e a responsabilidade, e permita que todo o investimento efetuado em formações longas e graduadas, tais como pós-graduações, mestrados ou doutoramentos na área da Educação, da organização da escola, da comunidade educativa e do próprio sistema, se repercuta positivamente na carreira.

c) Concursos – Promotores da estabilidade do corpo docente

A recente alteração ao regime de concursos de docentes dos ensinos básico e secundário (DL 32-A/2023), apesar de ter incorporado algumas medidas positivas, de que é exemplo a redução da área geográfica dos quadros de zona pedagógica, continua a não garantir a necessária estabilidade do corpo docente.

Exige-se assim que sejam promovidas as necessárias alterações que efetivamente conduzam a essa estabilidade, acabem com a precariedade e tragam justiça aos diferentes processos concursais.

A FNE defende:

- ✓ A efetiva abertura de vagas de quadro de Escola/Agrupamento, de forma a integrar na carreira muitos dos docentes que são sucessivamente contratados;
- ✓ A correta dimensão dos quadros;
- ✓ O respeito pela graduação profissional (lista graduada), na colocação de professores em todas as etapas concursais;
- ✓ Adequação da injusta “norma-travão” aos critérios que a lei geral determina para a consequência da sucessão de contratos, eliminando as distorções de posicionamento que nele se identificam;
- ✓ Eliminação da obrigatoriedade de se concorrer a todos os QZP para se garantir a vinculação;
- ✓ A mobilidade interna deve considerar horários completos e incompletos identificados pelas escolas;
- ✓ Os docentes em exercício no ensino português no estrangeiro devem ter tratamento idêntico ao dos restantes Docentes no Continente, em termos de apresentação a concurso.
- ✓ Garantir que as contratações temporárias de substituição não cessam quando o docente substituído se apresentar em momento de pausa dos períodos letivos. A cessação ocorrerá, apenas, no primeiro dia de aulas do período letivo seguinte, caso o docente substituído se mantenha ao serviço, à exceção do último período letivo em que a cessação do contrato se efetiva a 31 de agosto;
- ✓ Permitir que os professores possam concorrer apenas aos horários pretendidos.
- ✓ Contratações só devem poder ocorrer em horários de, no mínimo, 16 horas, independentemente das horas da componente letiva, ou para horários completos;
- ✓ Os docentes profissionalizados devem ser remunerados pelo índice remuneratório correspondente ao 3º escalão da carreira docente, o qual deve passar a constituir o índice de ingresso na carreira;
- ✓ Os docentes contratados devem poder auferir remuneração superior ao do 3.º escalão, de acordo com o tempo de serviço que possuem;

Técnicos Especializados para Formação:

✓ Promover o reconhecimento dos técnicos especializados de formação, acabando com a situação de precariedade que lhes tem estado associada e definindo condições de desenvolvimento de carreira e progressão.

d) Mobilidade por Doença

Para a FNE é absolutamente necessário rever os critérios de colocação de docentes em Mobilidade por Doença, de forma a responder às situações de saúde protegidas por lei, sem que estejam sujeitos à capacidade de acolhimento definida para cada escola, pelo que deve ser iniciado um processo urgente de negociação de um novo regime específico de MpD, que seja garante da dignidade e do respeito pelos direitos fundamentais dos docentes.

e) Avaliação de desempenho

A avaliação de desempenho deve ser um elemento do desenvolvimento profissional, constituindo um processo através do qual os docentes atinjam níveis cada vez mais elevados de competência profissional e expandam a compreensão de si próprios, do seu papel, do contexto em que exercem as suas atividades e da respetiva carreira. A avaliação de desempenho deve ser justa, rigorosa e privilegiar a componente pedagógica do trabalho de cada docente, rejeitando-se assim perspetivas que a transformem num mecanismo meramente punitivo ou que constitua um mero exercício burocrático-administrativo sem outras consequências que não sejam meramente economicistas.

Para conseguir estes objetivos, impõe-se que se reflita e se determine com clareza quem avalia, o que avalia, com que competência avalia, com que parâmetros avalia, com que instrumentos avalia, com que finalidades avalia, com que consequências avalia, e integrando os efeitos da formação contínua realizada.

É uma evidência que o atual modelo de avaliação tem sido gerador de profunda conflitualidade nas Escolas, sendo um obstáculo ao trabalho cooperativo e colaborativo. Nesse sentido, é urgente que:

✓ Se altere o processo de avaliação de desempenho, tornando-o justo, transparente, público e sem constrangimentos administrativos;

✓ Os mecanismos de avaliação de docentes devem ser estabelecidos com a garantia da sua participação na conceção e na determinação das normas a adotar para a sua operacionalização.

✓ As avaliações de docentes devem ser formativas, de valorização do desenvolvimento pessoal e direcionadas para a identificação e superação das suas necessidades profissionais, em vez de serem instrumentos administrativos de condicionamento do ritmo da sua progressão em carreira.

f) Organização do tempo de trabalho

Respeito pelos limites do tempo de trabalho

Deve ser estabelecida, em sede de negociação, uma nova formulação para a composição do tempo de trabalho dos docentes, clarificando o conteúdo da componente letiva, da componente não letiva e da componente individual de trabalho, salvaguardando o tempo apropriado ao efetivo acompanhamento próximo de cada aluno, na sua individualidade, o que tem de constituir a base da definição da preponderância do tempo de trabalho do docente com os seus alunos, e com a conseqüente libertação de todos os procedimentos burocrático-administrativos inúteis, em que se incluem as constantes deslocações entre escolas do mesmo agrupamento a que muitos têm estado obrigados e que devem ser eliminadas.

Devem ser definidos os critérios do conteúdo e da organização do tempo de trabalho dos docentes dos ensinos básico e secundário (com as clarificações necessárias para as componentes letiva e não letiva), estabelecendo compensações e regulamentação para os casos em que seja pontualmente necessário exceder os limites estabelecidos.

A distribuição do tempo de trabalho semanal e do seu conteúdo devem ser adaptados às exigências que implicam, procurando sempre garantir a conciliação do tempo de trabalho com a vida pessoal e familiar, para além de se deverem considerar os impactos do desgaste profissional sobre a determinação do tempo para acesso à aposentação.

Deste modo, impõe-se 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 e definir claramente o conteúdo da componente letiva, a qual deve integrar todo o trabalho direto com alunos.

Horários de trabalho

A organização do tempo de trabalho dos docentes integra uma componente letiva, uma componente não letiva de estabelecimento e uma componente não letiva individual, sendo indispensável assegurar uma adequada e clarificadora caracterização da duração e do conteúdo de cada uma delas.

A FNE não abdica de que a organização do tempo de trabalho dos docentes permita a conciliação da vida profissional com a vida individual e familiar.

A FNE entende que se deve:

- ✓ Fixar em 22 horas letivas semanais a componente letiva para todos os docentes na Educação Pré- escolar e no 1.º Ciclo do Ensino Básico.
- ✓ Fixar em 20 horas letivas semanais a componente letiva dos docentes dos 2.º e 3.º Ciclos do Ensino Básico e Ensino Secundário e Educação Especial, tal como foi no passado para os professores do Ensino Secundário.

Garantida que esteja a redução da duração da componente letiva para todos os docentes, a componente não letiva de estabelecimento dos docentes poderá ser fixada até ao limite de 3 horas semanais destinadas:

- ✓ Ao desenvolvimento de atividades colaborativas, de articulação pedagógica e de desenvolvimento do projeto educativo da escola;
- ✓ A reuniões internas do estabelecimento de ensino previstas no horário do docente e ao atendimento dos encarregados de educação;
- ✓ A ações de formação contínua, para a qual é reservada 1 hora das 3 horas semanais a gerir pelo docente. O número de horas atribuídas e distribuídas pela componente letiva e não letiva, não pode exceder as 7 horas diárias.

A distribuição do serviço docente letivo e não letivo não pode compreender mais do que dois turnos diários.

Todo o tempo de serviço prestado, inclusive reuniões convocadas, para além do tempo definido, semanalmente, para a componente letiva e não letiva de estabelecimento, tem de ser pago como serviço extraordinário nos termos legalmente previstos.

É indispensável alterar as condições de trabalho em contexto de sala de aula, nos seguintes termos:

Educação pré-escolar

- ✓ Fixar em 20, o número limite de alunos por sala, na educação pré-escolar, quando se tratar de turmas constituídas por grupos homogêneos de 4 ou 5 anos.
- ✓ Nas turmas homogêneas de 3 anos e heterogêneas de 4 e 5 anos o número de crianças por turma é fixado em 15.

✓ As turmas que integrem até ao limite de dois alunos que no relatório técnico-pedagógico esteja identificada a medida de suporte à aprendizagem e à inclusão a necessidade de integração do aluno em turma reduzida, não podem ter mais do que 12 crianças no total.

1.º Ciclo do Ensino Básico

- ✓ Fixar em 20 o número limite de alunos por turma no 1.º ciclo.
- ✓ Vedar a constituição de turmas com mais de um ano de escolaridade.
- ✓ Excecionalmente, podem ser constituídas turmas com dois anos de escolaridade, desde que o número total de alunos dos dois anos de escolaridade, não ultrapasse os 12 alunos.
- ✓ Nas escolas de lugar único, podem ser constituídas turmas com mais de dois anos de escolaridade, desde que o total de alunos da turma não ultrapasse os 12.
- ✓ Nas escolas do 1.º ciclo até dois lugares não devem permitir a constituição de turmas com mais de dois anos de escolaridade.
- ✓ As turmas que integrem, até ao limite máximo de dois alunos que no relatório técnico-pedagógico esteja identificada a medida de suporte à aprendizagem e à inclusão a necessidade de integração do aluno em turma reduzida, não podem ter mais do que 15 alunos no total.

2.º e 3.º CEB e Ensino Secundário

- ✓ Redefinir o número de alunos por turma, no 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário fixando-se em 22, como limite máximo.
- ✓ As turmas que integrem, até ao limite de dois alunos que no relatório técnico-pedagógico esteja identificada a medida de suporte à aprendizagem e à inclusão a necessidade de integração do aluno em turma reduzida, não podem ter mais do que 18 alunos no total.

Redução do horário de trabalho letivo por idade e tempo de serviço

A organização do tempo de trabalho semanal deve ter em linha de conta o desgaste inerente ao exercício da profissão. Os docentes da educação pré-escolar, 1.º, 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário devem ter direito a reduções da componente letiva, a partir dos 45 anos de idade e 15 anos de serviço, em termos a regulamentar, e aos 60 anos, por opção do docente, dispensa total da componente letiva, ficando apenas com funções não letivas.

A redução da componente letiva determina o acréscimo correspondente da componente não letiva de trabalho de estabelecimento e de trabalho individual, não podendo o acréscimo da primeira ser superior a metade da redução da componente letiva auferida.

g) Saúde e segurança

A atividade docente tem sido marcada por um desgaste profissional, associado a problemas de saúde física e mental, relacionadas com as múltiplas exigências feitas ao professor. A FNE pretende ver garantida a prevenção do risco de exaustão profissional e de doenças profissionais, pelo que apresenta as seguintes propostas de orientação:

- ✓ Limitar o número de alunos a atribuir a cada docente até um intervalo entre os 120 e os 150 alunos, de acordo com as necessidades de cada escola;
- ✓ Limitar, até duas horas, no âmbito da organização do horário do professor, o tempo de pausas letivas, entre o início do período da manhã e o final do período da tarde, limitando deste modo o trabalho intermitente;
- ✓ Limitar a organização do trabalho letivo e não letivo de estabelecimento a todos os docentes que completem 60 anos de idade, articulando uma parte do trabalho, quer letivo, quer não letivo em regime de teletrabalho;
- ✓ Revisão do elenco de doenças profissionais específicas, tendo em linha de conta os estudos realizados a propósito da respetiva incidência;
- ✓ Realização de uma consulta de saúde anual e exames básicos de saúde da responsabilidade do Estado;

- ✓ Dotar as escolas de uma comissão de saúde e segurança no trabalho, coordenada por um elemento com habilitação adequada para o efeito, e com a responsabilidade de identificar as medidas de saúde e segurança que forem adequadas, promovendo junto da direção da escola a respetiva informação e avaliando as medidas corretivas que forem adotadas, podendo, no caso de incumprimento, apresentar queixa à ACT;
- ✓ Eliminar todas as situações em que persista a utilização de amianto nos edifícios escolares;
- ✓ Definir mecanismos de compensação do desgaste profissional, cujo regime de trabalho implica especial e contínuo desgaste ao nível físico e intelectual.

h) Aposentação

Tendo em vista a melhoria das condições de aposentação dos docentes, a FNE defende que 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;
- ✓ 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;
- ✓ Garantido, por um período transitório, o direito pleno à passagem de pré-reforma a todos os docentes que completem 40 anos de descontos para a CGA/Regime Geral Segurança Social e seja mantido o valor do último vencimento base, até que seja legislado um novo regime especial de aposentação, para os docentes seja legislado, nos termos da proposta anteriormente referida;
- ✓ 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, até à idade legal de reforma, o reconhecimento a uma percentagem entre 70% e 100% do vencimento;
- ✓ 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;
- ✓ Possibilitada a conversão da totalidade ou de parte do tempo de serviço congelado, para efeitos de aposentação, o qual seria adicionado à idade respetiva, de forma a permitir o acesso à aposentação, sem penalização.

B.10 – Pessoal de Apoio Educativo

Os profissionais da educação (Pessoal de Apoio Educativo) – que papel no futuro da educação, que perfil e competências

B.10.1 – O recrutamento – níveis de exigência

Adoção de medidas concretas de valorização, as quais se devem traduzir no recurso a elevados padrões de exigência na formação inicial.

O perfil de recrutamento deve ter em conta para além das habilitações académicas [12º ano- assistentes operacionais], formação profissional na área da ação educativa, ou seja, o recrutamento deve valorizar a formação específica nomeadamente a certificação em cursos profissionais e ações de formação.

Nos assistentes técnicos valorizar também a formação profissional, quer, na área jurídica, atendimento, contabilidade pública, TIC.

Técnicos superiores, ter em conta que, para além das habilitações académicas se deve exigir o conhecimento da gestão, coordenação e dinamização de projetos que se podem realizar nas escolas.

B.10.2 – Incentivos à mobilidade voluntária

Devem ser adotados mecanismos de compensação financeira para os trabalhadores que, de forma voluntária queiram pedir a mobilidade para zonas onde haja necessidade de trabalhadores da educação. Deverá ser simplificada a burocracia inerente a este processo e criar um mecanismo de fácil acesso aos interessados que permita visualizar as possibilidades de mobilidade existentes.

B.10.3 – O estatuto profissional

Deve ser definido o estatuto profissional com a criação de carreiras específicas, associando-lhe os respetivos conteúdos funcionais, perfis de competência e referenciais de formação.

B.10.4 – As condições de carreira e de trabalho

Aposta forte na valorização com a criação de carreiras específicas, cumprindo a resolução da Assembleia da República.

Determinação de mapas de pessoal nos agrupamentos e escolas não agrupadas, integrando técnicos superiores em quantidade e variedade específica e de acordo com as necessidades que forem diagnosticadas, nomeadamente ao nível da educação social e apoio socioeducativo, da administração financeira e da gestão de recursos humanos.

Elevação das qualificações dos trabalhadores em exercício.

Elevação do estatuto remuneratório compatível.

Organização diferenciada dos horários de trabalho de modo a compatibilizar a vida profissional, pessoal e familiar.

Implementação de uma cultura de bem-estar e felicidade organizacional dentro da escola.

B.10.5 – A formação contínua

Criação de um Observatório da Formação Profissional Contínua do Pessoal de Apoio Educativo, para identificação das necessidades formativas e promoção da oferta formativa e o seu ajustamento aos diversos contextos.

Investimento na formação dos trabalhadores, o qual deve integrar as áreas relativas ao stress, ao assédio e à violência no trabalho, saúde e segurança no trabalho, gestão de conflitos, gestão de equipas, toxicoddependência, minoria étnicas, língua estrangeira (inglês), necessidade especiais, escola inclusiva. Ou seja, devem ser elaborados referenciais de formação, quer inicial quer contínua, em estreita articulação com os conteúdos funcionais a serem definidos, sem prejuízo de prosseguir com as ações consideradas essenciais para a melhoria da qualidade das funções desempenhadas. As ações devem ser concretizadas em horário laboral.

B.10.6 – Avaliação profissional

Criação de um Observatório de Avaliação do Desempenho, para poder identificar, ao nível dos objetivos, competências e procedimentos, as principais transgressões à legalidade no âmbito contextual da lei. Abolição do sistema de quotas.

B.10.7 – Consequências da descentralização

Considera-se que a descentralização promove:

- ✓ Maior proximidade;
- ✓ Possibilidade de negociação da definição de conteúdos funcionais específicos e formação contínua, adequada.

Mas também integra:

- ✓ Pouco conhecimento da realidade específica
- ✓ Falta de sensibilidade para as necessidades de formação específica
- ✓ Mobilidade interna para funções distintas.

B.10.8 – Saúde e segurança no trabalho

Revisão do elenco de doenças profissionais específicas dos Trabalhadores da Educação. Consulta de saúde anual e exames básico de saúde da responsabilidade do Estado.

Todos os estabelecimentos de ensino devem estar dotados de uma comissão de saúde e segurança no trabalho, coordenada por um elemento com habilitação adequada para o efeito, e com a responsabilidade de identificar as medidas que forem adequadas, promovendo junto da direção da escola a respetiva informação e avaliando as medidas corretivas que forem adotadas, podendo, no caso de incumprimento apresentar queixa à ACT.

Devem ser eliminadas todas as situações em que persista a utilização de amianto nos edifícios escolares. Devem ser definidos os mecanismos de compensação do desgaste profissional dos trabalhadores da educação, cujo regime de trabalho implica especial e contínuo desgaste ao nível físico e intelectual.

C. ENSINO SUPERIOR E INVESTIGAÇÃO

A FNE reconhece a importância crítica do ensino superior e da ciência para impulsionar uma educação de alta qualidade, enfatizando a necessidade de um financiamento robusto para garantir a operacionalidade eficiente desses setores. A influência do ensino superior é particularmente significativa na formação de professores dos diferentes níveis de ensino e na pesquisa educacional.

A FNE para a legislatura 2024-2028 identifica e propõe soluções para várias questões enfrentadas pelo ensino superior em Portugal, incluindo:

1. Atualizações salariais que possam responder aos níveis de inflação de que foram e são vítimas os docentes nos últimos anos e a consequente perda do poder de compra.
2. Acabar com a existência de trabalho não remunerado no ensino superior independentemente da forma contratual existente entre os trabalhadores e as Instituições de Ensino Superior (IES).
3. Aplicar a legislação da agenda do trabalho digno nas IES.
4. Acabar com a precariedade no ensino superior, especialmente em relação aos contratos temporários e de renovações sucessivas. O princípio do fim da existência de vínculos precários dos docentes e outro pessoal nas IES. Em especial a existência de contratos sucessivos dos docentes convidados com corte de vínculo, seguido de algum período sem contrato e elaboração de um novo no início do seguinte ano letivo, em anos sucessivos.
5. A aplicação do sistema de progressão nas IES a todos os docentes que tenham 8 ou mais pontos na sua avaliação. É necessário que aos docentes do ensino superior seja reconhecido o seu mérito.
6. Aumento da dotação orçamental do MCTES.
7. Reforço de verbas para as Instituições de Ensino Superior (IES) para sustentar a massa salarial decorrente dos aumentos dos vencimentos dos docentes e funcionários, bem como da respetiva progressão salarial.
8. Reforço de verbas para as IES, por forma a permitir a contratação efetiva de novos docentes e funcionários, rejuvenescendo-se os seus profissionais, diminuindo-se a precariedade dos contratos para docentes e funcionários, fora do limite da massa salarial atual.
9. Reforço de verbas para as IES, para permitir a renovação dos equipamentos e dos laboratórios existentes, bem como o investimento em energias renováveis;
10. Desenvolvimento de programas específicos para que as IES possam reabilitar edifícios e construir novas instalações. Muitas IES não podem admitir mais alunos por falta de instalações, encontrando-se também muitas delas degradadas.
11. Existência de um programa específico para investimento em equipamentos digitais de segurança das instalações das IES.
12. Valorização das carreiras de investigação eliminando-se todos os fatores de precariedade.
13. Implementar mudanças duradouras e justas para todos os profissionais do setor. Neste sentido, a FNE defende a igualdade de condições de trabalho, de carreira e salariais entre os docentes dos setores das Instituições Politécnicas e Universitárias públicas.
14. A implementação na prática da mudança da designação das Institutos Politécnicos para Universidades Politécnicas e não apenas na designação em língua inglesa de “Polytechnic University”, refletindo o seu papel abrangente na educação, pesquisa, transferência do conhecimento, serviço comunitário e internacionalização.
15. A defesa da criação de mais programas de doutoramento nas Instituições Politécnicas.
16. O desenvolvimento de programas de doutoramento e de Mestrado em parceria com as empresas e outras organizações onde seja viável a realização de projetos de investigação.
17. Implementar iniciativas de expansão dos ciclos de estudo no ensino superior direcionados à formação de docentes dos diferentes ciclos, com ênfase em metodologias pedagógicas avançadas e inclusivas,

preparando-os especificamente para ministrar conteúdos adequados a diversos níveis e disciplinas, garantindo assim uma cadeia sustentável de qualificação docente nos diferentes ciclos de estudos.

18. Estabelecer a integração da Inteligência Artificial (IA) como um eixo estratégico no ensino superior, através da atualização de currículos e do desenvolvimento de programas interdisciplinares, para preparar os estudantes para a economia digital e estimular a utilização da IA na pesquisa e na criação de soluções inovadoras.

19. Promover o paradigma da Open Science, criando um ambiente de cocriação aberto e colaborativo nas Instituições de Ensino Superior, que permita aumentar o valor e o impacto social do conhecimento académico.

20. A definição de programas para a criação de Spin-offs em instituições de ensino superior, nomeadamente naquelas onde existam centros de investigação, no sentido de se fomentar a inovação e o empreendedorismo, e permitir que as pesquisas académicas se convertam em soluções comerciais práticas e se promova a transferência de conhecimento e tecnologia para o mercado.

21. Incentivar a formação de spin-offs e start-ups a partir de pesquisas universitárias, com ênfase na captura de valor e na transferência de tecnologia, fornecendo suporte jurídico e administrativo para o processo de registo de patentes e de direitos de autor e da comercialização de inovações.

22. Criar equipas e redes formais que facilitem a colaboração entre universidades e indústrias, a fim de solidificar o ambiente de inovação aberta.

23. Desenvolver Laboratórios Colaborativos (COLABs) estratégicos que integrem doutorandos e mestrados na indústria nas diferentes regiões do país, visando a criação de valor a longo prazo e o reforço de redes formais comumente designadas de U-I (Universidade-Indústria), isto é, de todas as Instituições de Ensino Superior com a Indústria.

24. Investir com uma perspetiva de longo prazo, apoiando a investigação com incentivos financeiros que permitam o desenvolvimento sustentável de projetos inovadores.

25. Favorecer a criação de observatórios que acompanhem e promovam a inteligência artificial e outras áreas emergentes, fortalecendo a transferência de tecnologia.

26. Incentivar a inserção de incentivos à pesquisa que estimulem os investigadores a explorar caminhos inovadores e a criar valor agregado para a sociedade e a economia.

27. A revisão dos critérios de avaliação dos projetos de pesquisa pela Fundação para a Ciência e a Tecnologia (FCT), visando a inclusão mais ampla dos centros de investigação e de um maior número de investigadores com projetos financiados.

28. A promoção de parcerias entre instituições de ensino superior, de investigação e o setor empresarial para melhorar a relevância da formação, a empregabilidade e a competitividade das empresas portuguesas.

29. A promoção de pesquisas colaborativas entre instituições de ensino superior e empresas, com financiamento específico para reduzir desigualdades regionais e entre tipos de instituições.

30. A consolidação dos Cursos Técnicos Superiores Profissionais para atender às necessidades de formação de profissionais qualificados nas diferentes regiões do país e com amplas repercussões no desenvolvimento local.

31. A correção de injustiças nas carreiras de professores e investigadores, incluindo a revisão dos estatutos de carreira docente e a garantia de progressão para aqueles com avaliações positivas.

32. O apoio a estudantes com necessidades especiais e o aumento de vagas em residências estudantis para promover igualdade de oportunidades.

33. A reforma das regras de acesso ao ensino superior para permitir que as instituições selecionem os seus alunos, incluindo a realização de exames de acesso no exterior, a redução da importância dos exames nacionais e a definição autónoma do número de vagas.

34. Acompanhamento do processo de eliminação dos mestrados integrados, avaliando os impactos nos currículos dos alunos, na precariedade do corpo docente e no mercado de trabalho.

D. ENSINO DE PORTUGUÊS NO ESTRANGEIRO

1- Importância no reforço de Portugal com a sua diáspora

O Ensino Português no Estrangeiro (EPE), estabelecido no artigo 74.º da Constituição da República Portuguesa como dever do Estado, é indispensável para manter a ligação das crianças e jovens portugueses e lusodescendentes a Portugal, tanto no plano linguístico como no cultural e afetivo.

Os portugueses nas Comunidades prezam a sua ligação ao país de origem, à sua língua e à sua cultura e querem que os seus filhos aprendam o português como língua materna ou de origem e não como língua estrangeira, com um ensino caracterizado pela qualidade e estabilidade.

Manter a portugalidade dos cidadãos portugueses no estrangeiro, independentemente da geração a que pertencem, deve ser uma prioridade de qualquer Governo.

2- Constrangimentos

A instituição da taxa de frequência, em 2013, de carácter obrigatório, apenas para os cursos extra-horário frequentados por uma maioria de alunos portugueses, constitui um fortíssimo constrangimento ao desenvolvimento e qualidade do Ensino Português no Estrangeiro. Esta taxa originou, na altura, a perda de cerca de 15 mil alunos e o encerramento de inúmeros cursos, continuando a ser uma das principais razões da contínua diminuição do número de alunos, que do ano letivo, 2020/21, até ao presente, se cifrou em cerca de menos 900 inscrições, apenas no denominado ensino paralelo, extra-horário. Paradoxalmente, os cursos com ensino integrado no horário escolar normal, onde os alunos são predominantemente de outras nacionalidades, usufruem de ensino gratuito.

A par da obrigatoriedade do pagamento da taxa de frequência, contribui também para a crescente diminuição do número de alunos a fortíssima falta de qualidade nesta vertente de ensino, onde alunos integrados em turmas heterogéneas, com alunos do 1º ao 5º ano, ou até ao 6º ano de escolaridade, são lecionados conjuntamente durante 60 ou 90 minutos por semana. A este propósito, refira-se que quando a taxa de frequência foi instituída os responsáveis apresentaram a mesma como garantia de melhor qualidade de ensino

A precariedade constitui também um fortíssimo constrangimento. Os docentes do EPE estão prejudicados no que concerne à sua carreira, uma vez que, não existindo um quadro de vinculação de Professores no EPE, sendo o sistema de carácter precário, com horários dependentes de um número de alunos em constante diminuição, o futuro torna-se muito incerto. Por outro lado, a possibilidade de se candidatarem a lugares em escolas em Portugal para a obtenção da estabilidade laboral encontra-se limitada pelo facto de apenas terem acesso à 2.ª prioridade nos concursos em território nacional.

3- Soluções

Para que o Ensino Português no Estrangeiro possa cumprir com sucesso a sua missão de afirmar e difundir a língua portuguesa no mundo e proporcionar a aprendizagem da língua e da cultura portuguesas, a FNE propõe:

- ✓ A abolição da taxa de frequência a partir do próximo ano letivo, 2024/25;
- ✓ O Ensino do Português como língua materna ou de origem aos alunos dessa vertente, com manuais adequados aos seus conhecimentos;
- ✓ O restabelecimento da instituição dos conteúdos de História e Geografia de Portugal, que deixaram de ser lecionados devido à imposição da atual tutela (MNE/Instituto Camões) da lecionação do português unicamente como língua estrangeira;
- ✓ A melhoria da qualidade de ensino, com turmas menos heterogéneas, vigorando o princípio da qualidade do ensino e não da quantidade de alunos;

- ✓ A possibilidade de candidatura dos professores do EPE para os concursos nacionais em total igualdade com os professores em Portugal;
- ✓ A valorização do trabalho dos professores, estabilidade laboral e possibilidade de vinculação dos mesmos.

4- Valorizar, reforçar e melhorar o ensino português no estrangeiro

Com este objetivo, a FNE considera imprescindível:

- ✓ Carreira docente digna com estabilidade laboral para os professores;
- ✓ Revalorização dos índices remuneratórios tendo em conta a perda do poder de compra nos diferentes países onde é ministrado (a última atualização é de 2009);
- ✓ Alargamento do número de níveis remuneratórios, que atualmente apenas contemplam dois níveis, docentes com menos de 15 anos e docentes com mais de 15 anos de serviço;
- ✓ Contabilização de todo o tempo de serviço para efeitos de posicionamento nos níveis remuneratórios;
- ✓ Atualização do valor do subsídio de refeição que deve ser pago por países, conforme sucede com os funcionários consulares, e não idêntico àquele pago em Portugal, como agora sucede;
- ✓ Ensino gratuito e de qualidade;
- ✓ Manuais adequados aos conhecimentos de português dos alunos;
- ✓ Prioridade absoluta do ensino presencial, evitando a propagação do ensino a distância sob o pretexto de número reduzido de alunos;
- ✓ Horários adaptados à realidade, com reduções que tenham efetivamente em conta as deslocações entre escolas, assim como o número de níveis de escolaridade a lecionar;
- ✓ Redução de todo o trabalho burocrático que não representa qualquer mais-valia, mas que consome horas de trabalho;
- ✓ Formação de professores adequada às necessidades e à realidade do EPE;
- ✓ Revisão do regime de avaliação dos docentes.

E. VALORIZAR O SETOR SOCIAL, ATRAVÉS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA E DOS CONTRATOS DE COOPERAÇÃO COM INSTITUIÇÕES DO SETOR SOCIAL

O setor social no país conta com cerca de duzentos e sessenta mil trabalhadores, representando um peso significativo na economia, sendo até o terceiro maior empregador do país. É um setor fundamental que responde complementarmente à função social do Estado, funcionando como um pilar importante no apoio aos mais frágeis da sociedade e dando respostas em áreas como a educação, a saúde e a segurança social.

É um setor em que a intervenção sindical, nomeadamente ao nível da negociação coletiva, enfrenta muitas dificuldades, com bloqueios vários que impedem a concretização dos seus objetivos, em termos de combate às desigualdades sociais e de melhoria das condições de trabalho dos trabalhadores. Estes bloqueios resultam, fundamentalmente, da insuficiência que se tem verificado, nos últimos dez anos, ao nível do financiamento do Estado ao setor social.

Neste sentido, a FNE entende que os contratos de cooperação que o Estado vier a celebrar com o setor social, anualmente, ou bianualmente, deve compreender a realidade da evolução salarial do país, nos últimos anos e dos custos de contexto. Assim, os contratos devem conter cláusulas claras que permitam fixar que uma percentagem do financiamento atribuído ao setor social se destine à valorização da massa salarial dos seus trabalhadores, ficando a negociação coletiva com a responsabilidade de realizar o trabalho seguinte.

Por outro lado, a FNE entende que a valorização do setor social não se pode limitar à valorização dos contratos de cooperação. A FNE, junto da UGT, no âmbito das suas competências e da representação que exerce no âmbito do diálogo social, intervirá junto do Governo com propostas que visem a criação de instrumentos que condicionem o acesso aos apoios públicos do Estado, por parte dos empregadores do setor social, à exigência de estes manterem viva e ativa uma prática consequente de negociação coletiva e das próprias convenções coletivas de trabalho. Cremos que medida como esta ajudará a valorizar e aprofundar o diálogo social bipartido, entre empregadores e sindicatos.

F. VALORIZAR A INTERVENÇÃO E A PARTICIPAÇÃO SINDICAL

Reconstruir o diálogo social – Valorizar a intervenção sindical

Consolidar a democracia participativa pelo diálogo e pela concertação e pela valorização da intervenção sindical e dos dirigentes sindicais.

A FNE propõe:

- ✓ A constituição de um Observatório das Políticas de Educação e Formação, eventualmente no âmbito do Conselho Nacional de Educação, integrado por representantes dos Ministérios com tutela na Educação, no Trabalho e no Ensino Superior, representantes sindicais da educação, representantes das associações de pais e representantes dos Municípios, das Regiões Autónomas e das Comunidades Portuguesas no estrangeiro, com a missão de, em reuniões regulares, permitir a apresentação e debate das perspetivas dos diferentes participantes em relação aos efeitos das políticas educativas em curso;
- ✓ A criação de um Observatório de Avaliação do Desempenho do Pessoal de Apoio Educativo, para identificar, ao nível dos objetivos, competências e procedimentos, as principais transgressões à legalidade no âmbito da aplicação contextual da lei;
- ✓ A criação de um Observatório da Formação Profissional Contínua do Pessoal de Apoio Educativo, com o objetivo de promover o ajustamento da oferta formativa, concretizada pelas escolas, às novas necessidades de formação;
- ✓ A constituição de um Conselho Consultivo para o Ensino Privado, constituído por representantes do Ministério com a tutela da Educação, das Regiões Autónomas, das Organizações Sindicais, da AEEP, da ANESPO, da CNIS, da UMP, das Mutualidades e das Confederações de Pais.
- ✓ A constituição de um Observatório da Convivência Escolar, formado por representantes do Ministério com a tutela da Educação, dos responsáveis pela Escola Segura, representantes sindicais e representantes das associações de pais;
- ✓ A determinação de um órgão de participação das Organizações Sindicais no acompanhamento dos estudos internacionais que venham a ser desenvolvidos pela OCDE e outras organizações internacionais e em que Portugal participe;
- ✓ A definição de um Estatuto do Eleito Sindical, onde se determinem os direitos e os deveres daqueles que, sendo dirigentes ou delegados sindicais, assumem o respetivo exercício, pelo que se impõe que seja estabelecida legislação que garanta que dessa opção não decorrem prejuízos, em termos de contagem de tempo de serviço, de desenvolvimento e de acesso à promoção em carreira.

G. PROPOSTAS DE MEDIDAS MAIS URGENTES

Com a entrada em funções do Governo que resultar das eleições de 10 de março de 2024, torna-se imprescindível que sejam rapidamente assumidos processos negociais que visem corrigir problemas identificados e que carecem de soluções urgentes.

| | |
|---|--|
| Sistema Educativo | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Iniciar uma trajetória de crescimento do peso da Educação no Orçamento de Estado, no sentido de se atingirem os 6% do PIB até ao final da Legislatura; ✓ Preparar atempada e adequadamente o lançamento do ano letivo 2024/2025; ✓ Reforçar as medidas de prevenção da indisciplina e da violência em contexto escolar; ✓ Eliminar todos os procedimentos burocráticos. |
| Docentes | <ul style="list-style-type: none"> ✓ O Governo deve iniciar um processo negocial que integre de uma forma articulada as medidas que visem o rejuvenescimento da carreira docente, promovendo a atratividade da profissão e determinando um regime especial de aposentação; ✓ O Governo deverá promover o início de um processo negocial que tenha por objetivo a valorização da carreira docente dos educadores e professores dos ensinos básico e secundários, integrando: <ul style="list-style-type: none"> ✓ mecanismos de consideração de todo o tempo de serviço prestado, incluindo o tempo perdido nas reestruturações de carreira, para efeitos de reposicionamento, desenvolvimento na carreira e aposentação; ✓ alteração do modelo de avaliação de desempenho, tornando-o transparente, justo e sem constrangimentos administrativos, como é o caso das quotas de atribuição das menções de Muito Bom e Excelente; ✓ eliminação do regime de vagas no acesso aos 5.º e 7.º escalões; ✓ Redução da componente letiva e distinção clara entre as componentes letiva e não letiva; ✓ Alteração do regime de Mobilidade por Doença; ✓ Eliminação dos fatores de instabilidade e precariedade presentes no regime de concursos; ✓ Criação de apoios fiscais e outros que minimizem os encargos com o exercício da profissão; ✓ Reposição da equiparação do topo da carreira docente ao topo da carreira de técnico superior. |
| Ensino Superior e Ciência | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Eliminar a existência de vínculos precários dos docentes e outro pessoal nas IES; ✓ Valorizar as carreiras de investigação, eliminando todos os fatores de precariedade; ✓ Assumir um compromisso de reforço da dotação orçamental. |
| Ensino de Português no Estrangeiro | <ul style="list-style-type: none"> ✓ O Governo deverá dar início a um processo negocial que vise a revisão do Regime Jurídico do Ensino de Português no Estrangeiro que determine uma efetiva oferta formativa gratuita para todos; ✓ Revalorização dos índices remuneratórios. |
| Pessoal de Apoio Educativo | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Deverá ser iniciado o processo de negociação que conduza à definição dos conteúdos funcionais específicos do Pessoal de Apoio Educativo e ao estabelecimento das suas carreiras especiais: Técnicos Superiores da Educação; Assistentes Técnicos da Educação; Assistentes Operacionais da Educação; ✓ Deverão ser adotadas medidas que eliminem a precariedade, assegurando a vinculação e a consolidação das mobilidades de todos os trabalhadores de apoio educativo; ✓ A revisão da portaria dos rácios e a consequente melhoria efetiva das condições de trabalho. |



FEDERAÇÃO NACIONAL DA EDUCAÇÃO
www.fne.pt