

Valorizar o Pessoal de Apoio Educativo

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



ZONA NORTE



ZONA CENTRO



SUL E REGIÕES AUTÓNOMAS



GUIÃO PARA A REUNIÃO COM O MECI

Lisboa, 30 de agosto de 2024

Valorizar o Pessoal de Apoio Educativo

A FNE considera urgente a adoção de medidas que visem a valorização do Pessoal de Apoio Educativo, destacando como mais urgentes:

- ✓ O início de um processo negocial que conduza à definição dos conteúdos funcionais específicos do Pessoal de Apoio Educativo e ao estabelecimento das carreiras especiais de: Técnicos Superiores da Educação; Assistentes Técnicos da Educação; Assistentes Operacionais da Educação;
- ✓ A adoção de 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.

Não podemos deixar de alertar o Governo e, em particular, o Ministério da Educação, Ciência e Investigação (MECI), para o mal-estar vivido dentro das escolas, que se tem vindo a agudizar na sequência da ausência prolongada de medidas de valorização da carreira destes trabalhadores e com a sua integração forçada no mapa de pessoal das autarquias.

A FNE considera que o MECI não se pode desresponsabilizar da sua tutela, nomeadamente ao nível da formação contínua, da contratação de recursos e de medidas de combate à precariedade.

A FNE manifesta a sua disponibilidade negocial, para o encontro das melhores soluções que dignifiquem e valorizem estes profissionais da educação que representa.

Propostas para a Melhoria das Condições de Trabalho do Pessoal de Apoio Educativo (Não Docente)

O Pessoal de Apoio Educativo - PAE (Não Docente) desempenha um papel fundamental no funcionamento das escolas portuguesas. Para valorizar e motivar estes profissionais, é crucial implementar medidas que melhorem significativamente as suas condições de trabalho.

A FNE apresenta um conjunto de propostas iniciais para a valorização profissional:

- **Revisão das tabelas salariais:**

É essencial a atualização das tabelas salariais, por forma a valorizar as funções desempenhadas e garantir uma remuneração justa.

- **Desenvolvimento das carreiras:**

Implementação de um plano de carreira claro e transparente, com oportunidades de progressão e desenvolvimento profissional, incentivando a qualificação e a permanência dos profissionais na carreira.

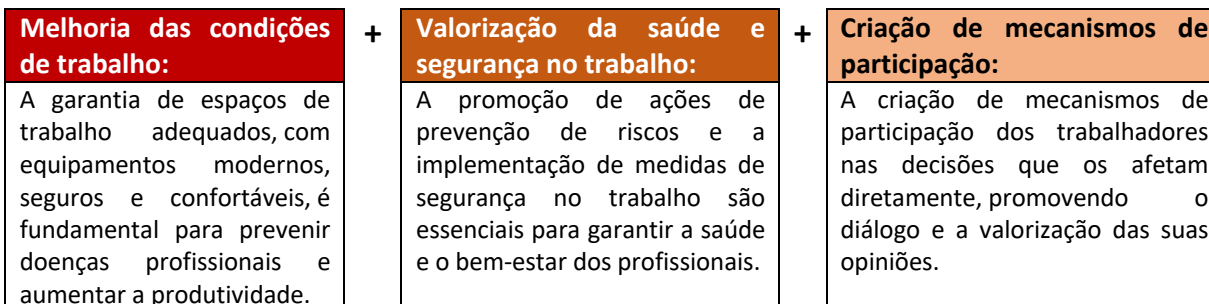
- **Reconhecimento das qualificações:**

A valorização das qualificações e da experiência profissional, através de mecanismos de progressão na carreira e de atribuição de complementos salariais, reconhecendo a importância da formação contínua.

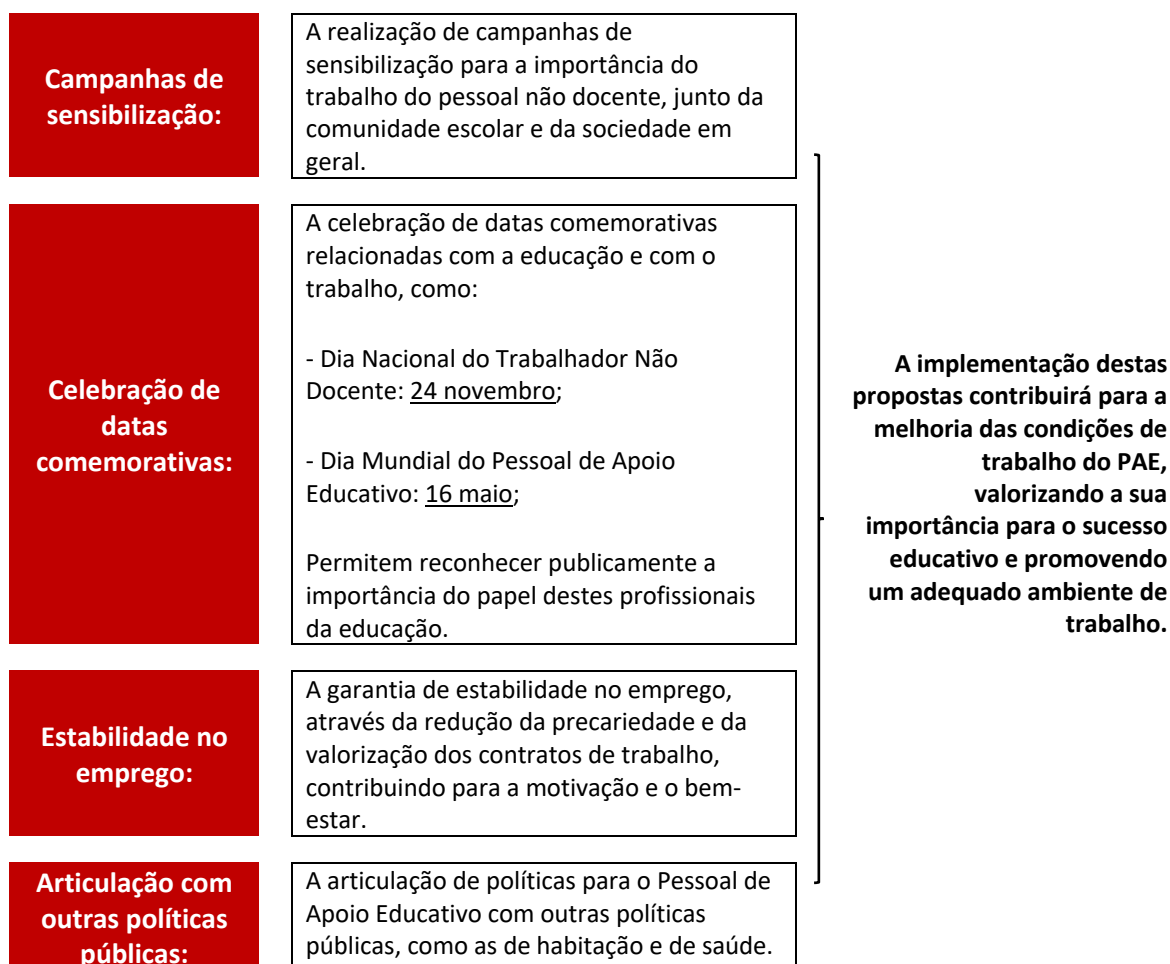
- **Incentivos à formação:**

A criação de programas de formação contínua, com financiamento e horários flexíveis, permitindo aos profissionais atualizarem os conhecimentos e desenvolverem novas competências.

Melhoria das Condições de Trabalho:



Reconhecimento e Valorização Social:



As **propostas, de seguida, apresentadas** são um ponto de partida para a discussão e a construção de um plano de ação/intervenção mais abrangente, sendo fundamental serem debatidas com os trabalhadores e com os diversos agentes envolvidos no processo educativo:

- 1 - O recrutamento – níveis de exigência**
- 2 - Incentivos à mobilidade voluntária**
- 3 - O estatuto profissional**
- 4 - As condições de carreira e de trabalho**
- 5 - A formação contínua**
- 6 - Avaliação profissional**
- 7 - Consequências da descentralização**
- 8 - Saúde e segurança no trabalho**

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.

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.

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.

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 e de 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.

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, toxicod dependência, 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.

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.

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.

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.
- ✓ Eliminação de todas as situações em que persista a utilização de amianto nos edifícios escolares.
- ✓ Definição dos mecanismos de compensação do desgaste profissional dos trabalhadores da educação, cujo regime de trabalho implica especial e contínuo desgaste ao nível físico e intelectual.

Lisboa, 30 de agosto de 2024

Federação Nacional da Educação

Pessoal de Apoio Educativo - PAE

www.fne.pt



Apostar na Educação



www.fne.pt