

ABRIL 2017

Diretor:  
João Dias da Silva

Jornal  
online  
Federação Nacional  
da Educação

# PACIÊNCIA TEM LIMITES GOVERNO TEM DE TER RESPOSTAS

P.2 À P.12



P.14 À P.18 - FNE NA CIMEIRA  
DE EDINBURGO

## NESTA EDIÇÃO

P.13 - REFERÊNCIA VEM NO PROGRAMA NACIONAL DE REFORMAS 2016. CONTRATO COLETIVO ENTRE A FNE E A AEEP CONSIDERADO INOVADOR | P.19 - FNE E ASSOCIAÇÃO DE SOLIDARIEDADE SOCIAL DOS PROFESSORES CELEBRAM PROTOCOLO | P.20, P.21 - CONTRIBUTOS DA FNE PARA A ALTERAÇÃO DO DESPACHO QUE DETERMINA O CALENDÁRIO ESCOLAR | P.22, P.23 - EM AUDIÇÃO PÚBLICA NO PARLAMENTO. O PENSAMENTO DA FNE SOBRE A ESCOLA INCLUSIVA | P.24, P.25 - A MOBILIDADE DOS TRABALHADORES EM FUNÇÕES PÚBLICAS | P.26 - A FNE EM SEMINÁRIO DO EQAVET EM LISBOA: MELHORAR A EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL | P.27 - DESCONGELAMENTO DAS CARREIRAS E PRECARIIDADE. FESAP BUSCA COMPROMISSO NEGOCIAL | P.28, P.29 - FNE REPRESENTA SINDICATOS PORTUGUESES NO COMITÉ DO CSEE | P.30, P.31 - NOVO RELATÓRIO DA COMISSÃO EUROPEIA. A IGUALDADE DE GÉNERO É UM DIREITO FUNDAMENTAL | P.32, P.33 - A UNESCO E OS 17 OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL. A EDUCAÇÃO TRANSFORMA A VIDA DAS PESSOAS | P.34 - FUNDO MALALA GARANTE DIREITO À EDUCAÇÃO | P.35 - DIA INTERNACIONAL DO DESPORTO PARA O DESENVOLVIMENTO E PAZ

# FNE reúne com Ministro da Educação:

## O antes, o durante e o depois

### 1. O ANTES

A FNE partiu para a reunião com o Ministro da Educação (ME), de 5 de abril de 2017, levando para cima da mesa um conjunto de questões que são fonte de profunda insatisfação entre os profissionais da educação, no fundo as mesmas matérias que constam do pedido de reunião recentemente formulado à tutela.

Era pois essencial que nesta reunião ficassem definidos os traços que deverão marcar a agenda negocial dos próximos tempos, com identificação de conteúdos e respetivo calendário.

Assim, a FNE identificou, como incontornáveis, as seguintes questões:

- Os despachos de organização do ano letivo e de matrículas, definindo claramente os números limite de alunos/níveis por professor, bem como determinando claramente as atividades que integram a componente letiva e a componente não letiva e os mecanismos para a sua contabilização, com a garantia do pleno respeito pelo tempo de trabalho individual;
- A contabilização do tempo dos intervalos letivos, em todos os setores de ensino, dentro da componente letiva dos docentes; bem como a definição da conversão das horas de redução ao abrigo do artigo 79.º do ECD em horas destinadas à componente individual de trabalho;
- A determinação da aplicação do calendário escolar do Ensino Básico à Educação Pré-Escolar, conforme recomendação da Assembleia da República;
- O envolvimento das organizações sindicais na determinação do quadro de transferência de competências para os Municípios, na área da Educação, em simultâneo com a determinação do quadro de reforço da autonomia das escolas e dos seus profissionais;
- A implementação de processos de debate amplamente participados com vista à introdução da flexibilidade curricular, nomeadamente em termos da sua operacionalização, para o que têm de ser garantidos os recursos e os apoios que a permitam, independentemente do caráter experimental que possa ter no próximo ano, mas que exige que a generalidade das escolas se prepare para a sua implementação futura;
- A garantia da efetivação do descongelo das carreiras e do acesso aos níveis remuneratórios superiores, integrando a contagem do tempo de serviço até agora não contabilizado;
- A determinação de mecanismos específicos de acesso à aposentação, com reconhecimento do especial desgaste que a profissão docente implica, garantindo o direito à aposentação com 36 anos de serviço, independentemente da idade;
- A criação de soluções flexíveis do momento da aposentação dos educadores e professores a partir dos 55 anos de idade, nomeadamente através da conciliação da aposentação parcial com um regime de trabalho ativo com um regime de trabalho a tempo parcial.
- O estabelecimento das carreiras especiais de trabalhadores não docentes;
- A determinação de condições de concretização do direito à formação contínua.

## 2. O DURANTE

A reunião com o Ministro da Educação (ME) foi, mais uma vez, muito pouco conclusiva, tendo as questões verdadeiramente fraturantes, como o descongelamento ou a aposentação, sido remetidas para o quadro global do Governo e do Ministério das Finanças. A respeito do descongelamento o ME garantiu que ele será feito respeitando a atual carreira docente. E sobre a aposentação assumiu disponibilidade para articular soluções de ajuste funcional, no que diz respeito aos últimos anos das carreiras dos professores, mas sem especificar. No entanto, a grande luta da FNE é pelo direito dos professores a uma aposentação excecional, através da criação de um Regime Excecional de Trabalho, conforme o defendido no documento das 44 Medidas da nossa Federação.

A FNE demonstrou mais uma vez a sua insatisfação pela soma de injustiças criadas pelos concursos, que são uma questão primordial para a vida profissional, pessoal e familiar dos professores, e com uma influência direta nos alunos, na organização das escolas e nas comunidades educativas. Para a FNE continua a não existir o devido reconhecimento do ME no que respeita às verdadeiras condições de trabalho dos professores e à falta de oportunidades de um justo e adequado desenvolvimento contínuo da carreira docente.



**A reunião da FNE com o ME foi muito pouco conclusiva**

Em matéria de flexibilização curricular e de horários de trabalho o ME foi muito pouco claro, admitindo inclusive que o Despacho de Organização do Ano Letivo (OAL) possa a não vir a ter qualquer alteração, o que nada agrada, como é óbvio, às nossas posições e reivindicações de há anos a esta parte.

No que respeita aos Não Docentes (ND), o ME afirmou que a gestão destes profissionais tem que ser feita pelas escolas, incluindo a questão da avaliação, que deverá sair das Câmaras. Tiago Brandão Rodrigues prometeu avanços no que concerne aos conteúdos funcionais dos ND, foi muito sensível às questões de ofertas de formação e congratulou-se pelo papel

da FNE em defesa destes profissionais. O ME deixou também o compromisso de revisão dos rácios de ND.

De um modo geral foi uma reunião sem respostas definitivas sobre as questões que mais agudizam os profissionais da educação, acabando o ME por remeter a discussão para fora do seu próprio Ministério. No final da reunião, João Dias da Silva, Secretário-Geral da FNE, sublinhou que continua a ver expectativas não cumpridas, frisando que “não deixaremos de dar expressão a este sentimento de insatisfação dos professores, educadores e ND”, através das ações consideradas adequadas.

### 3. O DEPOIS:

## Secretariado Nacional anuncia Plenário de Dirigentes em 18 de abril em Lisboa

O Secretariado Nacional (SN) da FNE, reunido em Lisboa, em 5 e 6 de abril de 2017, debateu a situação no setor da educação e após enunciar as medidas essenciais pelas quais os profissionais da educação se vão bater anunciou, em conferência de imprensa, pela voz do seu Secretário-Geral, João Dias da Silva, uma ação de contestação, na forma de um Plenário de Dirigentes da FNE, por “Mais Qualidade na Educação com Profissionais Reconhecidos e Valorizados”, que decorreu no dia 18 de abril de 2017, pelas 15h00, em Lisboa, no qual se aprovaram outras formas de intervenção pública que se revelarem necessárias.

Na base da contestação da FNE está a consideração de que tardam medidas de valorização dos profissionais da educação, cansados de promessas não cumpridas, do arrastamento de situações de desvalorização e desconsideração.

Com efeito, tarda:

- a consideração dos profissionais docentes, que se sentem tantas vezes desvalorizados e sem o reconhecimento a que têm direito, nomeadamente em termos de organização e conteúdo do seu tempo de trabalho, com normativos favoráveis ao pleno exercício da autonomia profissional;

- que o seu tempo de atividade profissional esteja fundamentalmente ligado a atividades pedagógicas;

- que seja valorizada a componente de trabalho individual, como essencial para um desempenho profissional de qualidade;

- o descongelamento das progressões em carreira, o desbloqueamento do acesso aos níveis remuneratórios superiores, a consideração plena do tempo de serviço

prestado, quer para concursos, quer para a carreira;

- o reconhecimento de um regime especial de aposentação, em resultado do especial desgaste profissional associado à atividade docente;

- a dotação dos quadros das escolas com os docentes essenciais para escolas de qualidade que promovam o sucesso de todos os alunos, bem como com os trabalhadores não docentes indispensáveis;

- o rejuvenescimento do corpo docente das nossas escolas;

- a eliminação da precariedade que continua a marcar a vida profissional de milhares de docentes e investigadores.

Por outro lado, a revisão do regime de concursos de docentes e a

anunciada Portaria de integração extraordinária de docentes ficaram muito aquém do que eram as expectativas de milhares de docentes que têm garantido o funcionamento regular das escolas, para além de não se cumprir o direito que assiste a estes docentes na sequência de contratações sucessivas.

- continua a ser insuficiente o número de trabalhadores não docentes para garantirem plena e eficazmente o funcionamento das escolas;

- surgem notícias sobre eventuais reconfigurações das carreiras que viriam retirar efeitos do descongelamento das progressões e torná-las ainda menos atrativas;

- não há clareza de informação sobre o conteúdo da transferência de competências para os Municípios.



Por isso, o Governo deve ser claro quanto à resolução dos problemas sistematicamente identificados pela FNE e pelos seus Sindicatos, promovendo os processos negociais que forem necessários, com calendários bem precisos. Neste sentido, torna-se necessário:

- que o ME garanta a efetivação do descongelamento das carreiras e do acesso aos níveis remuneratórios superiores, integrando a contagem do tempo de serviço até agora não contabilizado, e promovendo a revisão das injustiças que decorreram dos procedimentos de transição de carreira ocorridos desde 2008;
- que o ME assuma a determinação de mecanismos específicos de acesso à aposentação, com reconhecimento do especial desgaste que a profissão docente implica, garantindo o direito à aposentação com 36 anos de serviço, independentemente da idade;
- que nos despachos de organização do ano letivo e de matrículas sejam definidos claramente:
  - os números limite de alunos/turmas/níveis por professor,
  - as atividades que integram a componente letiva e a componente não letiva, bem como os mecanismos para a sua contabilização, com a garantia do pleno respeito pelo tempo de trabalho individual;
- e ainda contabilizando o tempo dos intervalos letivos, em todos os setores de ensino, dentro da componente letiva dos docentes;
- bem como definindo a conversão das horas de redução ao abrigo do artigo 79.º do ECD em horas destinadas à componente individual de trabalho;
- e também determinando a aplicação do calendário escolar do Ensino Básico à Educação Pré-Escolar, conforme recomendação da Assembleia da República;
- que o ME garanta uma efetiva abertura de quadros de escola e agrupamento de escola, respondendo a uma lógica de atribuição às escolas dos recursos que são indispensáveis para permitir a construção de percursos de sucesso para todos os alunos;
- que o ME garanta o envolvimento das organizações sindicais na determinação do quadro de transferência de competências para os Municípios, na área da Educação, em simultâneo com a determinação do quadro de reforço da autonomia das escolas e dos seus profissionais;
- que o ME garanta a implementação de processos de debate amplamente participados com vista à introdução da flexibilidade curricular, nomeadamente em termos da sua operacionalização, para o que têm de ser garantidos os recursos e os apoios que a permitam, independentemente do caráter experimental que possa ter no próximo ano letivo, mas que exige que a generalidade das escolas se prepare para a sua implementação futura;
- que o ME defina os conteúdos funcionais dos trabalhadores não docentes como passo essencial para o estabelecimento das carreiras especiais de trabalhadores não docentes;
- que o ME assegure uma correta revisão da Portaria que define o regime de rácios para trabalhadores não docentes nas escolas, procedendo à afetação às escolas dos que forem necessários ao seu funcionamento regular;
- que o ME assuma a determinação de condições de concretização do direito à formação contínua financiada.

# Não queremos um Ministro da Educação refém das Finanças



Do resultado do trabalho que sistematicamente fazemos de visitas às escolas e do contacto com os trabalhadores notamos que há um forte sentimento de desvalorização e de desconsideração relativamente aos profissionais da área da educação. Sentem que há um arrastamento, um tardar de decisões que eram desejadas, que lhes tinham sido prometidas, e que continuam afinal adiadas. É este sentimento de desconsideração que as pessoas sentem relativamente à sua vida pessoal, em relação à sua vida profissional.

Os professores continuam a sentir que muito daquilo que se lhes pede que façam nas escolas não tem que ver tantas vezes com aquilo que é o essencial da sua atividade profissional. Muito do seu tempo

não é gasto com a realização de atividades pedagógicas. Que não têm tempo para a sua preparação para as aulas, para as avaliações e que gastam o seu tempo num conjunto de outras atividades que lhes são impostas pela Administração, seja a Administração mais distante, central, seja a Administração das escolas, com perda daquilo que deveria ser o seu tempo essencial.

Mas ao mesmo tempo que as pessoas têm este sentimento mais próximo de desvalorização e desconsideração ainda sentem que a promessa do descongelamento das progressões continua por cumprir. Que está mais uma vez adiada, e sentem que hoje se não atuam para fazer sentir que não se pode adiar mais a progressão em

carreira voltará a haver novo adiamento. E isto é impossível que possa acontecer.

É preciso garantir também que as pessoas têm a consideração plena do tempo de serviço que foi perdido até agora. Que seja contabilizado quer para concursos, quer para o desenvolvimento da carreira. Mas também sentem que aquilo que tem sido dito por tantos, que é o especial desgaste da profissão, que deveria merecer condições específicas de acesso à aposentação, também continua por ter concretização. Tanto discurso que tem sido realizado sobre medidas especiais de acesso à aposentação para os professores, em virtude do seu desgaste especial profissional, continuam por resolver.

## Queremos um ME amigo dos Professores

Mas há outras questões que se acumulam. O concurso de docentes, a revisão da legislação, e a vinculação que vai haver de um conjunto de profissionais que têm acumulado contratações sucessivas não responde àquilo que são os direitos dos professores. Aquilo que é a norma-travão continua aquém daquilo que era a obrigação do Governo garantir. E o número de professores que vincula através do regime extraordinário de integração é muito inferior àquele que corresponde ao número de professores que tem direito a esta vinculação por acumularem sucessivamente contratações.

Mas também nas nossas escolas continuam a faltar assistentes operacionais. Ao longo deste ano letivo, a situação de insuficiência de assistentes operacionais foi uma marca permanente. Temos um ano letivo que está a terminar o seu segundo período e em que continua a haver serviços que estão a funcionar limitadamente, ou serviços que não estão a ser disponibilizados nas escolas por insuficiência de assistentes operacionais. E que nada está a ser feito até agora para que haja um reforço para o próximo ano letivo. E referimos também a insuficiência de psicólogos, que são importantíssimos numa escola de qualidade.

Mas há ainda notícias que colocam as pessoas num ambiente de profunda incerteza em relação ao futuro: é a incerteza sobre como é

que vai ser feita a flexibilização curricular de que tanto se fala; como é que vai ser feita a transferência de competências para os municípios na área da educação; são até notícias que admitem que haja reconfigurações das carreiras especiais, para evitar o impacto do descongelamento das progressões em carreira.

Era importante que da parte do Ministério da Educação houvesse um sinal claro relativamente à garantia do descongelamento das carreiras e do acesso aos níveis remuneratórios superiores, integrando a contagem do tempo de serviço que foi perdido até agora. Que o Ministério da Educação assumisse que os professores têm direito a condições especiais de aposentação, por causa do seu desgaste profissional.

E aquilo que nós vimos, nós ouvimos, nas respostas que o Ministro da Educação (ME) nos deu é que o ME é refém do Ministro das Finanças, que não tem capacidade par dar respostas aos professores,

aos profissionais da educação, relativamente àquilo que é o descongelamento das progressões em carreira, àquilo que é o acesso à aposentação em condições especiais.

Mas também quisemos saber como é que vai ser a organização do tempo de trabalho dos professores no futuro; como é que vai ser a distribuição do trabalho dos professores na componente letiva, na componente não letiva, o respeito pelo tempo individual de trabalho. Como é que vai ser a questão dos intervalos para os professores do primeiro ciclo, como é que vai ser feita a aplicação do calendário da educação pré-escolar. E aquilo que nós não tivemos foi respostas concretas a nenhuma destas questões.

Precisamos pois de um ME que seja amigo dos profissionais da educação.

**João Dias da Silva**  
**Secretário-Geral da FNE**



Plenário de 18 de abril, em Lisboa:

## Sinal verde para todas as formas de luta

Para dar expressão ao compromisso de todos para uma ação coletiva, em prol da valorização de todos os profissionais da educação, a FNE levou a cabo um Plenário de Sindicatos, que decorreu na tarde de 18 de abril de 2017, no Auditório da UGT, em Lisboa. “Estamos aqui para exteriorizar um grande sentimento de insatisfação”, disse João Dias da Silva, nas suas palavras iniciais. “Estamos cansados de esperar, não queremos esperar mais”.

Na verdade, e perante uma onda nacional de insatisfação, o Ministério da Educação responde

com uma surdez atroz. É o congelamento de carreiras, as questões relacionadas com o tempo de trabalho, os contínuos abusos na componente não letiva, são as condições de aposentação, a injustiça dos concursos, é o número de alunos por turma, os níveis por professor, a flexibilidade curricular, o rejuvenescimento do corpo docente, são os conteúdos funcionais nos não docentes ou a abertura de lugares de quadro.

É no fundo uma total desconsideração e desvalorização dos profissionais da educação, que tarda em

dar respostas a todos estes ataques à sua condição.

“Chegou o momento de endurecer o discurso reivindicativo”, vinco José Ricardo (Presidente do SPZC). “Se o diálogo não traz resultados há que passar à luta”. Em sua opinião, “perdemos direitos ao longo de quatro décadas e queremos um ponto final nisto. Precisamos de convergência”. Josefa Lopes (Presidente do SDPSul) referiu, por seu lado, que “somamos derrotas desde 2005” e que “a carreira docente tem sido muito maltratada”.



José Eduardo Gaspar (Presidente do SDPA) sublinhou que “vamos ser capazes de trazer credibilidade às nossas carreiras”, enquanto Cristina Ferreira (Presidente do STAAE Sul RA) salientou que “nestes 42 anos não houve um olhar sério e profundo sobre a Educação”. Gilberto Pita (Presidente do SDPM) foi mais duro nas suas críticas: “Fomos vilipendiados e roubados pelo Estado e estamos a perder o sangue do nosso país, que são os jovens”.

Lucinda Manuela (Presidente do SPZN) foi sucinta e acutilitante: “As duas moções dizem bem o quanto

perdemos nestes últimos anos” e Jorge Santos (Presidente da FNE) acentuou que “a palavra dada não foi honrada”.

No plenário intervieram vários ativistas sindicais, que deixaram mensagens bem gritantes da atual condição docente e não docente, tais como os professores estão privados de vida para além da escola, é tempo de dizer basta, queremos mais democracia na gestão das escolas, temos que acabar de uma vez por todas com as ultrapassagens, chega de burocracias que nada têm que ver com os nossos conteúdos funcionais.

Na sua nota final, João Dias da Silva salientou que a massa que uniu todas as intervenções foi a de que “não há educação de qualidade sem profissionais valorizados e reconhecidos”, não adormecemos e o governo “tem que assumir compromissos com os profissionais das nossas escolas”. Nas palavras do Secretário-Geral da FNE, “é preciso recriar a esperança” e “é preciso mudar e termos respostas”.

O Plenário aprovou uma moção de docentes e uma moção de não docentes, ambas por unanimidade e aclamação. Não restam dúvidas que os profissionais da educação estão cheios de esperar.



# Professores no limite



Moção aprovada por unanimidade e aclamação por cerca de 200 dirigentes e ativistas sindicais dos Sindicatos da FNE, reunidos em Lisboa no dia 18 de abril de 2017.

## PROFESSORES NÃO ADIAM EXIGÊNCIAS! PELA VALORIZAÇÃO DA CARREIRA DOCENTE POR MELHORES CONDIÇÕES DE TRABALHO

Considerando que as políticas desenvolvidas na área da Educação não têm reconhecido nem valorizado adequadamente os profissionais do setor;

Considerando que estes profissionais não aceitam que se continue a adiar o cumprimento das promessas que lhes foram feitas em termos de descongelamento de carreiras, de melhores condições de trabalho e de expectativas de uma aposentação digna;

Considerando que o novo regime de concursos de docentes e a Portaria de integração extraordinária de docentes ficaram muito aquém do que eram as expectativas de milhares de docentes que tem garantido o funcionamento regular das escolas, para além de não cumprirem o direito que assiste a estes docentes na sequência de contratações sucessivas;

Considerando que surgem notícias sobre eventuais reconfigurações das carreiras que viriam retirar efeitos do des-

congelamento das progressões e torná-las ainda menos atrativas;

Considerando que não há informação suficiente nem clara sobre o processo designado de flexibilização curricular e o impacto que esta poderá vir a ter nas condições de trabalho dos professores e na sua profissionalidade;

Considerando que há escassez de informação sobre o conteúdo da transferência de competências para os Municípios.

**Todos os Docentes dos Sindicatos da FNE, reunidos em Lisboa no dia 18 de abril de 2017, na sede da UGT, reivindicam:**

- que o Governo assuma, pelas medidas políticas que adotar, a renovação do respeito, do prestígio e da valorização do empenho e do esforço profissional de todos os Docentes;
- que o ME e o MCTES garantam o descongelamento das carreiras e do acesso aos níveis remuneratórios superiores dos docentes que têm ao seu serviço, integrando a contagem do tempo de serviço até agora não contabilizado;
- que o ME promova a revisão das injustiças que decorreram dos procedimentos de transição de carreira ocorridos desde 2008 e que o MCTES assegure o cumprimento integral dos direitos dos docentes e investigadores, eliminando todas as situações de injustiça e precariedade;
- a dotação dos quadros das escolas com os docentes essenciais para escolas de qualidade que promovam o sucesso de todos os alunos;
- o rejuvenescimento do corpo docente das nossas escolas, em todos os níveis de ensino;
- a eliminação da precariedade que continua a marcar a vida profissional de milhares de docentes e investigadores;
- que o ME e o MCTES assumam a determinação de mecanismos específicos de acesso à aposentação, com reconhecimento do especial desgaste que a profissão docente implica, garantindo o direito à aposentação com 36 anos de serviço, independentemente da idade;
- que o tempo de atividade profissional docente esteja fundamentalmente ligado a atividades pedagógicas;
- que seja valorizada a componente de trabalho individual, como essencial para um desempenho profissional de qualidade, e que sejam previstos mecanismos de substituição da atividade letiva, na sequência do especial desgaste que a profissão docente implica;
- que nos despachos de organização do ano letivo e de matrículas para o ensino básico e secundário sejam clarificados:
  - a) O número limite de alunos/turmas/níveis por professor;
  - b) As atividades que integram a componente letiva e a componente não letiva, bem como os mecanismos para a sua contabilização, com a garantia do pleno respeito pelo tempo de trabalho individual, essencial para as tarefas de preparação do trabalho com os alunos, e para as atividades de formação e investigação;
  - c) A contabilização dos intervalos letivos como tempo integral da componente letiva dos educadores e professores de todos os setores de ensino;
  - d) A conversão das horas de redução ao abrigo do artigo 79.º do ECD em horas destinadas única e exclusivamente à componente individual de trabalho;
  - e) A aplicação do calendário escolar do Ensino Básico à Educação Pré-Escolar, conforme recomendação da Assembleia da República;
  - f) A eliminação dos procedimentos meramente burocráticos que continuam a pesar sobre os professores, reduzindo o seu tempo de trabalho com e por causa dos alunos;
  - g) A consideração em sede de IRS da compensação das deslocações realizadas para e do local de trabalho.
- que o ME garanta uma efetiva abertura de quadros de escola e agrupamento de escola, respondendo a uma lógica de atribuição às escolas dos recursos que são indispensáveis para permitir a construção de percursos de sucesso para todos os alunos;
- que o ME garanta o envolvimento das organizações sindicais na determinação do quadro de transferência de competências para os Municípios, na área da Educação, em simultâneo com a determinação do quadro de reforço da autonomia das escolas e dos seus profissionais;
- que o ME garanta a implementação de processos de debate amplamente participados com vista à introdução da flexibilidade curricular, nomeadamente em termos da sua operacionalização, para o que têm de ser garantidos os recursos e os apoios que permitam, independentemente do caráter experimental que possa ter no próximo ano letivo, mas que exige que a generalidade das escolas se prepare para a sua implementação futura;

**Os docentes dos Sindicatos que integram a FNE, reunidos em Lisboa no dia 18 de abril de 2017, recomendam ao Secretariado Nacional e ao Conselho Geral da FNE que determinem todas as formas de luta que forem necessárias, nomeadamente a realização de greve ou greves, incluindo a sua concretização em convergência com outras organizações sindicais, se da parte do Governo não forem assumidos compromissos claros e definido um calendário para a sua operacionalização em relação à resolução dos problemas identificados.**

*Lisboa, 18 de abril de 2017*

---

*Moção aprovada por unanimidade e aclamação por cerca de 200 dirigentes e ativistas sindicais dos Sindicatos da FNE, reunidos em Lisboa no dia 18 de abril de 2017.*

# Trabalhadores Não Docentes exigem a sua valorização, por uma educação de qualidade.

Moção aprovada no Plenário de sindicatos da FNE, realizado no dia 18 de abril em Lisboa.

## TRABALHADORES NÃO DOCENTES EXIGEM A SUA VALORIZAÇÃO POR UMA EDUCAÇÃO DE QUALIDADE



Considerando que as políticas desenvolvidas na área da Educação não têm reconhecido nem valorizado adequadamente os profissionais do setor;

Considerando que continua a ser insuficiente o número de trabalhadores não docentes para garantirem plena e eficazmente o funcionamento das escolas;

Considerando que há escassez de informação sobre o conteúdo da transferência de competências para os Municípios.

**Os dirigentes e ativistas sindicais dos Sindicatos que integram a FNE, reunidos em Lisboa no dia 18 de abril de 2017, reivindicam:**

- que o ME garanta a efetivação do desgelamento dos níveis remunera-

tórios dos trabalhadores que tem ao seu serviço,

- que o ME garanta o envolvimento das organizações sindicais na determinação do quadro de transferência de competências para os Municípios, na área da Educação, em simultâneo com a determinação do quadro de reforço da autonomia das escolas e dos seus profissionais;

- que o ME defina os conteúdos funcionais dos trabalhadores não docentes como passo essencial para o estabelecimento das carreiras especiais destes trabalhadores;

- que o ME assegure uma correta revisão da Portaria que define o regime de rácios para trabalhadores não docentes nas escolas, procedendo à afetação às mesmas dos que forem necessários ao seu funcionamento regular;

- que o ME garanta a abertura de concursos para Coordenadores Técnicos e de Assistentes Operacionais;

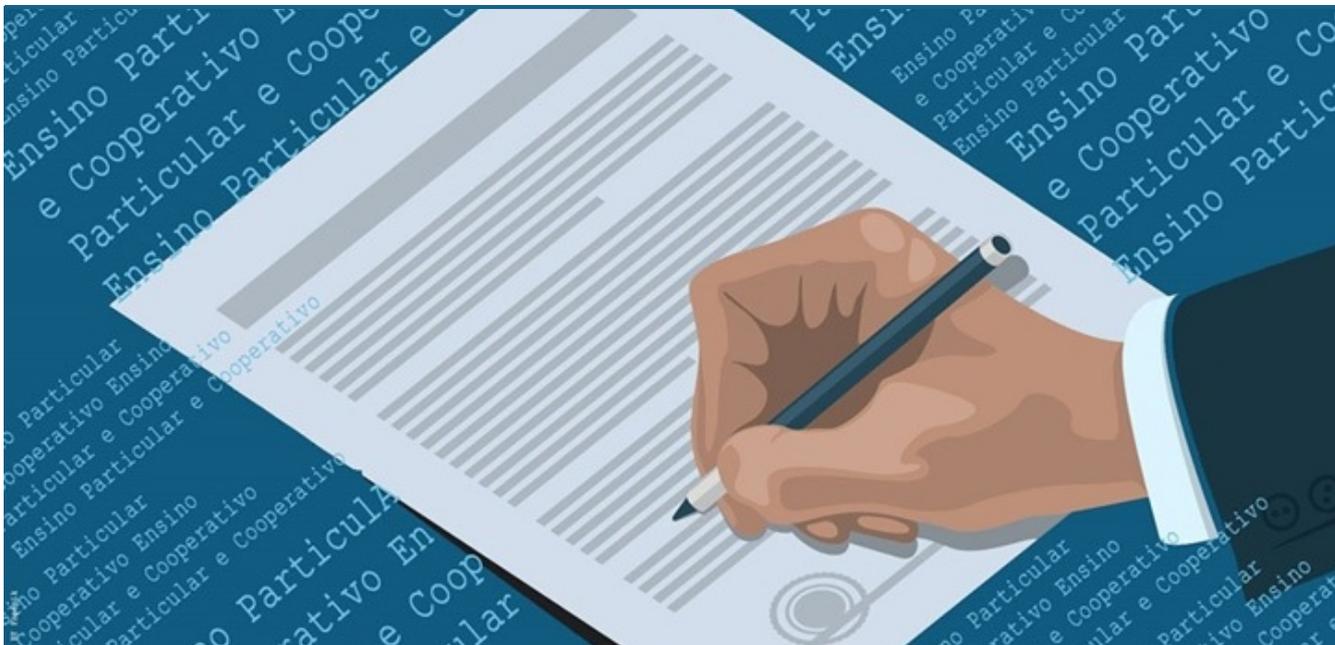
- que o ME assuma a determinação de condições de concretização do direito à formação contínua financiada pelo Orçamento do Estado.

**Os dirigentes e ativistas sindicais dos Sindicatos que integram a FNE, reunidos em Lisboa no dia 18 de abril de 2017, recomendam ao Secretariado Nacional e ao Conselho Geral da FNE que determinem todas as formas de luta que forem necessárias, nomeadamente o recurso à greve, incluindo a sua concretização em convergência com outras organizações sindicais, se da parte do Governo não forem assumidos compromissos claros e definidos um calendário para a sua concretização em relação à resolução dos problemas identificados.**

*Lisboa, 18 de abril de 2017*

*Moção aprovada por unanimidade e aclamação por cerca de 200 dirigentes e ativistas sindicais dos Sindicatos da FNE, reunidos em Lisboa no dia 18 de abril de 2017.*

### Contrato coletivo entre a FNE e a AEEP considerado inovador



A revisão global do contrato coletivo entre a Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo — AEEP e a FNE — Federação Nacional da Educação e outros, publicado no Boletim de Trabalho e Emprego (BTE) n.º 29/2015, é considerado, no documento **“Mais crescimento, Melhor emprego, Maior igualdade – Programa Nacional de Reformas 2016” (PNR)**, do Governo português, “um exemplo de contrato coletivo inovador” e “um caso paradigmático de que é possível fazer negociação coletiva elaborada e complexa com o atual regime vigente”, onde para além “de um regime de adaptabilidade foi também acordado um regime de avaliação” (pág.40).

O PNR 2016 sublinha que alguns sindicatos e associações patronais conseguiram contrariar o ambiente de aparente paralisação negocial, mesmo vivendo num clima de crise e incerteza do mercado de

trabalho nos últimos anos, celebrando ou revendo contratos coletivos, em que as partes conseguiram, com capacidade de diálogo e talento negocial, criar soluções de equilíbrio que lhes permitiram ir além do regulado no Código do Trabalho, criando instrumentos de regulamentação coletiva mais adequados à realidade dos setores.

Segundo nota o PNR 2016, num capítulo dedicado à Evolução Salarial e Contratação Coletiva, a evolução dos salários em Portugal decorre da negociação coletiva e da negociação individual entre empregadores e trabalhadores. Nos últimos anos foram introduzidas reformas nos mecanismos de fixação dos salários, com o objetivo de promover a negociação à escala da empresa e evitar a recondução automática de convenções.

Contudo, a dimensão das empresas e as características do sistema de negociação coletiva limitam a

sua aplicação mais geral e aumentam o risco de criação de vazios negociais que podem, a prazo, conduzir a um esvaziamento do espaço da contratação coletiva que, pelo contrário, se pretende redinamizar tendo em vista uma melhor articulação entre os níveis setorial e de empresa.

De um modo geral, assistimos nos últimos anos, em Portugal, a um recuo significativo da negociação coletiva e do seu dinamismo, ainda que os dados mais recentes, tanto em instrumentos como em trabalhadores abrangidos, mostrem uma ligeira recuperação.

O elogio do programa Nacional de Reformas 2016 à capacidade de diálogo social e talento negocial da FNE é mais um reconhecimento pelo nosso trabalho, em defesa dos profissionais da educação que representamos.

# FNE na Cimeira Internacional da Profissão Docente



A FNE, representada pelo seu Presidente Jorge Santos (segundo a contar da esquerda) entre a delegação portuguesa presente na cimeira de Edimburgo

Decorreu em Edimburgo, na Escócia, entre os dias 29 e 31 de março de 2017, a 7ª Cimeira Internacional da Profissão Docente.

Esta cimeira teve a particularidade de juntar à mesma mesa membros do Governo da área da Educação e Organizações Sindicais representativas dos Professores dos diferentes países participantes.

Portugal participou como convidado pela primeira vez, num conjunto de vinte países, devido ao bom desempenho dos alunos portugueses no PISA 2015.

A delegação portuguesa visitou algumas escolas onde foi possível constatar in loco a realidade do sistema educativo da Escócia.

Na assembleia, as discussões centraram-se na importância da participação das organizações sindicais na definição das políticas educativas, no desenvolvimento profissional dos docentes e nos constrangimentos ao exercício da sua função, decorrentes quer do excesso de trabalho, quer das exigências que são colocadas diariamente aos professores.

Portugal assumiu o compromisso de implementar medidas que melhorem a atratividade profissional e procurem fomentar o rejuvenescimento do corpo docente, bem como a autonomia dos docentes, quer a nível curricular, quer pedagógico e o desenvolvimento de um trabalho mais colaborativo entre os professores.

A próxima cimeira terá como anfitrião Portugal e realiza-se em Lisboa, em finais de março de 2018.

**Jorge Santos**  
Presidente da FNE

- Melhorar o bem-estar dos professores e a atratividade da profissão através de: desbloquear a progressão salarial dos professores; permitir a sua aposentação e a entrada de novos docentes; inspecionar professores sobre questões de carga de trabalho, para liberar mais tempo para colaboração e concentração no ensino e aprendizagem.
- Melhorar a aprendizagem e o desenvolvimento profissional dos professores através da criação de um grupo de trabalho com o Ministério, os sindicatos e os académicos, para identificar as necessidades de formação e propor mudanças no sistema.
- Promover uma maior participação dos professores na vida escolar, bem como a sua autonomia em questões curriculares e pedagógicas.

Compromisso da delegação portuguesa à 7ª Cimeira da Profissão Docente de Edimburgo. Todos os profissionais da Educação em Portugal esperam ansiosamente pela concretização destes objetivos



## Cimeira de Edinburgo na visão da OCDE

Todos os anos, em março, os ministros da educação e os dirigentes sindicais dos sistemas educacionais mais eficientes e com melhor desempenho no PISA encontram-se para procurar maneiras de melhorar o estado da profissão docente. Enquanto na Finlândia o ensino se tornou a profissão mais prestigiosa em outros países a situação é muito diferente. Na República Eslovaca, em França e na Suécia apenas cinco em cada 100 professores concordam que o ensino é uma profissão valorizada pela sociedade, enquanto na Croácia e em Espanha, os números são de menos de 10 em 100.

Ministros e líderes sindicais concordam que o sucesso depende da apropriação da profissão. A mudança real não acontecerá sem que os professores sejam agentes ativos de mudança. **Quando os governos não conseguem envolver os professores na conceção das reformas, os professores não podem e não ajudarão muito na implementação dessas reformas.** Isso tem a ver com a confiança do público nos profissionais e na profissão, com decisões tomadas se-

gundo o corpo de conhecimentos da profissão e com a aceitação da responsabilidade e da prestação de contas em nome da profissão.

A cimeira deste ano, realizada em Edimburgo, na Escócia, focou-se no modo como a educação poderá responder melhor às mudanças nas exigências sociais e, ao mesmo tempo, mais resiliente à mudança política. Uma coisa é certa: quanto mais fraca for a profissão, mais vulnerável será a educação nas decisões políticas, e os profissionais menos confiantes terão a noção de que, na verdade, os problemas que enfrentam dificilmente poderão ser resolvidos pela evidência e pela ciência.

Mas os ministros compartilharam bons exemplos de como os gover-

nos podem ajudar a tornar as suas ideias reais, como fortalecer a autonomia profissional e uma cultura colaborativa, onde as grandes ideias são compartilhadas, refinadas e emprestadas, e onde o acesso ao financiamento e ao apoio não financeiro ajudam tornar essas ideias realidade.

Singapura compartilhou a sua experiência no estabelecimento de uma estrutura intermédia na profissão que não é governo, mas governança. Os Países Baixos tentam desenvolver iniciativas políticas através de um novo Fundo de Inovação para Professores, em que os resultados não são avaliados pelo governo, mas pelos pares, que decidem quais os projetos a terem financiamento.



Estas são lições valiosas. Mas a cimeira terminou com várias questões não resolvidas. A Nova Zelândia sublinhou que para garantir excelentes resultados precisamos de uma abordagem muito mais granular, tanto para os alunos, como para a própria profissão docente. Não podemos ter professores que perseguem uma missão social e pessoal se a nossa abordagem permanecer industrial. Singapura demonstrou-nos que a diferenciação profissional não é necessariamente sobre o salário, mas também pode ser sobre a oportunidade para o desenvolvimento profissional.

A cimeira também discutiu como conciliar o crescente impulso público para uma maior flexibilidade e escolha na educação com o imperativo de inclusão e responsabilidade pública, que os governos têm para com todos os seus cidadãos. Excelência e equidade são inseparáveis, mas a excelência não resulta automaticamente em equidade, nem o contrário.

Os países também terão de encontrar melhores formas de conciliar o imperativo da inovação com a necessidade de estabilidade, coerência e equidade. Todos precisamos de desenvolver expectativas realistas sobre o ritmo e a natureza das reformas. A Escócia lembrou-nos que é preciso tempo e paciência para compreender o impacto das medidas de reforma, para construir a confiança e desenvolver a capacidade necessária para avançarmos para a próxima fase de desenvolvimento das políticas.

Muitos países estão também a tentar resolver os graves desafios de

recrutamento. Só terão êxito se puderem tornar o ensino financeiramente e intelectualmente mais atraente e se souberem abordar questões relacionadas com a carga de trabalho e o bem-estar dos professores.

Líderes sindicais da Suécia, Inglaterra e Nova Zelândia disseram-nos como os professores precisam de tempo - acima de tudo: mais tempo para se preparar, mais tempo para colaborar com os colegas e fazer as coisas que eles querem fazer para melhorar as vidas dos seus alunos.

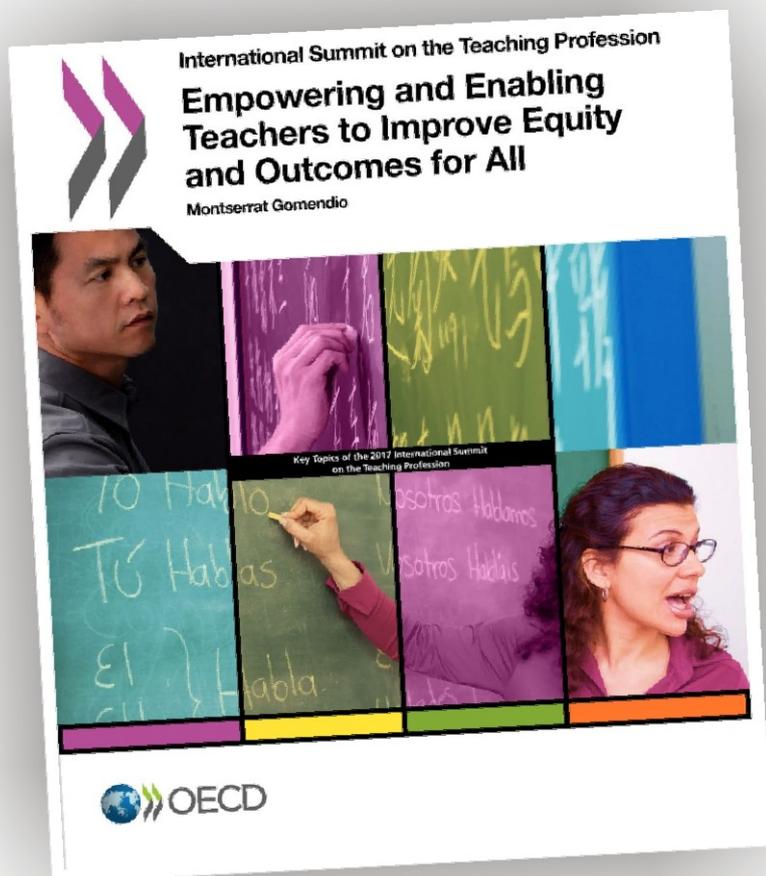
Dadas as limitações dos orçamentos públicos, precisamos encontrar formas mais inovadoras de utilizar as pessoas, espaços, tempo e tecnologia que já temos para responder a novos desafios.

### **Andreas Schleicher – Diretor de Educação e Competências da OCDE**

4 abril 2017



## Professores são prioridade na Educação



“Capacitar e Habilitar os Professores a Melhorar a Equidade e os Resultados para Todos” é o título do documento base que Montserrat Gomendio, da OCDE, preparou, a partir de vários relatórios da organização, para a Cimeira da Profissão Docente, de março de 2017, em Edinburgo, na Escócia.

O trabalho apresenta três capítulos: Desenvolvimento e Aprendizagem Profissional, Garantir Estruturas de Educação Nacionais e o Ambiente Político

Apropriados e, ainda, o Desafio da Excelência Sustentável e da Equidade na Aprendizagem.

Neles a OCDE reafirma que apesar do aumento do financiamento e de muitas reformas, a maioria dos sistemas educacionais ainda está procurando formas de preparar melhor os seus alunos para um mundo no qual a mudança tecnológica e a revolução digital estão mudando a maneira como trabalhamos, vivemos e nos relacionamos uns com os outros.

No entanto, os sistemas educacionais que conseguiram melhorar os resultados dos alunos mostram-nos que o caminho a seguir é fazer com que os professores sejam uma prioridade. Esta é também a mensagem de Andreas Schleicher no prefácio deste documento. Por isso, a adaptabilidade dos sistemas educativos e a sua capacidade de evoluir depende, em última análise, de permitir que os professores tenham condições de vida e de trabalho para transformar o que aprendem e transformar o modo como aprendem os seus alunos.

Isso requer um forte apoio dos governos e o acesso a formação para os professores, tanto antes de entrarem na profissão como depois, com novas formas de desenvolvimento profissional que os ajudem a envolverem-se numa instrução mais direta e eficiente, que se adapte às necessidades e diversidades das salas de aula.

Os sistemas educacionais precisam de ter bom desempenho em duas dimensões: excelência e equidade. Vários países de alto desempenho em Educação conseguem bons resultados em ambas, demonstrando que a excelência e a equidade não são mutuamente exclusivas.

Para isso, é necessário tomar medidas específicas para superar os fatores que podem dificultar o desempenho dos alunos, como o seu histórico socio-económico, a condição de migrante e o género.

# FNE e Associação de Solidariedade Social dos Professores celebram protocolo



A FNE e a ASSP - Associação de Solidariedade Social dos Professores celebraram um protocolo em 11 de abril de 2017, comprometendo-se a desenvolver relacionamentos de maior proximidade, tendentes a melhor servir e informar os Professores sobre o essencial do trabalho que desenvolvem, dispondo-se a **ASSP** a possibilitar a utilização das suas Residências aos associados dos Sindicatos da **FNE**.

A **ASSP** é uma associação de Professores que tem como objetivo a prestação de serviços de natureza social, humanitária e cultural aos professores seus associados e familiares, sendo detentora de quatro Residências de Professores, situadas em Carcavelos, Setúbal, Aveiro e Porto. Nos termos do Protocolo, os associados da associação têm prioridade no acesso às Residências, garantindo-se aos associados dos Sindicatos da **FNE** a aplicação de preços idênticos aos dos associados da ASSP, de acordo com as condições de acesso estabelecidas.

Assim sendo, todos ficam sujeitos às condições previstas no Regulamento Interno das respetivas Residências, pagando uma jóia de entrada, sem direito a retorno, igual ao valor da mensalidade que for estabelecida caso a caso e uma mensalidade adiantada.

A **FNE** compromete-se a dar a conhecer aos seus associados o Protocolo agora assinado e as quatro residências que a ASSP possui em Carcavelos, Setúbal, Aveiro e Porto e divulgará entre os seus associados as iniciativas organizadas pela **ASSP**. Por seu lado, a **ASSP** deverá divulgar as iniciativas da **FNE** e dos seus Sindicatos.

O protocolo tem a validade de um ano, podendo ser renovado por iguais e sucessivos períodos.

# Contributos da FNE para a alteração do despacho que determina o calendário escolar



A FNE enviou ao Diretor Geral da Educação os seus contributos na continuação da nossa manifestação de interesse no caso da consulta pública sobre o calendário escolar. Eis o seu teor:

Sem prejuízo dos contributos enviados nesta sede de procedimento de consulta pública, entendemos que sobre esta matéria o Ministério da Educação deveria agendar reuniões com os sindicatos nas quais fosse possível discutir as várias soluções e possíveis alterações a introduzir na lógica de organização do calendário escolar.

Sobre esta matéria a FNE entende pronunciar-se a dois níveis. Num primeiro nível, apresentamos alguns contributos e sugestões que devem ser apreciados no quadro de uma decisão mais aprofundada sobre esta matéria, uma vez que a urgência de emitir legislação sobre esta questão não permite um tratamento mais alargado e aprofundado.

Num segundo nível, deixamos algumas considerações e sugestões que deverão ser ponderadas no enquadramento que este ano ainda deverá ser estabelecido sobre este assunto.

## I – CONTRIBUTOS E SUGESTÕES SOBRE A ORGANIZAÇÃO DO TEMPO ESCOLAR

A matéria da organização do tempo escolar é sensível e complexa, merecendo uma análise aprofundada, até porque interfere com a qualidade dos processos de ensino-aprendizagem.

Não podem ser pressupostos de redução de custos a sobreporem-se às duas preocupações que devem prevalecer em relação a esta matéria: quais são as boas condições para ensinar; quais são as boas condições para aprender.

É por isso que propomos que seja constituído um grupo de trabalho multidisciplinar e com participação dos parceiros sociais que, com base em estudos nacionais e internacionais, possa apresentar um contributo que venha a ser considerado no âmbito

de políticas educativas de amplo consenso nacional, para serem estáveis e duradouras.

A organização do tempo escolar deve questionar soluções que têm sido adotadas e propor novas articulações, uma vez que entendemos que se deve estudar o que é mais adequado para bons processos de ensino-aprendizagem, em termos, nomeadamente de:

- número de dias de atividade letiva;
- número de dias e localização no tempo das interrupções da atividade letiva, prevendo soluções flexíveis que incorporem interrupções determinadas a nível nacional e outras que possam ser determinadas pela própria escola;

- número de horas de aula e de outras atividades por dia, por semana e por ano;

- a localização no horário de determinadas disciplinas.

Vale a pena refletir ainda sobre se se deve manter a atual organização do ano letivo em três “trimestres”, aos quais estão associadas práticas burocráticas de avaliação de alunos, que podem ser substituídas por outras metodologias e com outros suportes e calendários.

Ainda recentemente o Conselho Nacional de Educação publicou o estudo “Organização escolar – o

tempo”, precisamente a propósito da organização do tempo de trabalho de aprendizagem dos alunos como recurso educativo chave para o sucesso, o qual contém uma interessante revisão de literatura sobre esta matéria e que deveria ser tida em consideração no âmbito do Grupo de Trabalho anteriormente sugerido.

Considera-se também essencial promover uma revisão da organização do tempo de trabalho dos docentes, o qual tem visto reduzir a sua componente pedagógica, o que claramente desvirtua o que deve ser a ocupação mais significativa do tempo de trabalho docente.

## II – CONTRIBUTOS E SUGESTÕES PARA O DESPACHO PARA O ANO LETIVO DE 2017/2018

- Sendo o direito a férias irrenunciável, o calendário escolar e de exames deverá assegurar que os professores avaliadores possam gozar as suas férias, uma vez que se verifica um prolongamento da classificação de exames durante o mês de agosto, o que impossibilita alguns docentes de usufruírem deste direito.

A mesma situação se coloca no caso dos docentes que integram o secretariado de exames. Se porventura, o gozo total de férias for de todo inviável deverá proceder-se ao pagamento das férias não gozadas, conforme determina a lei.

- Os docentes a exercer funções nas atividades de enriquecimento curricular devem ter direito ao gozo de

férias no final do seu contrato, não sendo obrigados ao gozo das mesmas nas interrupções letivas.

- O calendário escolar deverá prever a possibilidade de paragem das atividades letivas para a realização das avaliações intercalares, se a escola as quiser promover, não se aceitando a sua realização, ao fim da tarde e noite, durante as atividades letivas, uma vez que tal situação provoca uma enorme sobrecarga de trabalho nos docentes e nos não docentes, repercutindo-se na qualidade do seu trabalho.

- As interrupções letivas devem ocorrer em simultâneo em todos os níveis de ensino, nomeadamente na educação pré-escolar, assim como para os técnicos especializados.

## O pensamento da FNE sobre a escola inclusiva



Fátima Carvalho (SPZC)

Uma delegação da FNE constituída por Fátima Carvalho (SPZC), Maria Luísa Martins (SPZN) e Paulo Fernandes (SDPSul), participou na realização de Audição Pública sobre "Que mudanças para uma escola e uma sociedade verdadeiramente inclusivas? Testemunhos de vivências da escolaridade por parte de alunos com NEE" (Audição Parlamentar Nº 5-GT-EE-XIII), promovida pelo Grupo de Trabalho da Educação Especial, que decorreu na Assembleia da República, em 5 de abril de 2017.

A escola inclusiva é uma das grandes preocupações da FNE, sendo por isso a alteração ao Decreto-Lei nº 3/2008 uma das suas grandes reivindicações,

no sentido de uma verdadeira equidade educativa, que garanta, na realidade, uma igualdade tanto no acesso como nos próprios resultados dos alunos.

Refere a Lei de Bases do Sistema Educativo que "todos os portugueses têm direito à educação e à cultura, nos termos da Constituição". Por seu lado, a Declaração de Salamanca (1994) sublinha que o "princípio fundamental das escolas inclusivas consiste em todos os alunos aprenderem juntos, sempre que possível, independentemente das dificuldades e das diferenças que apresentem".

Na visão desta Declaração, as escolas devem reconhecer e satisfazer as necessidades diversas dos seus alunos, adaptando-se aos vários estilos e ritmos de aprendizagem, de modo que garantam um bom nível de educação para todos, através de currículos adequados, de uma boa organização escolar, de estratégias pedagógicas, de utilização de recursos e de uma cooperação com as respetivas comunidades.

Neste sentido é necessário um conjunto de apoios e de serviços para satisfazer todas as necessidades especiais dentro da escola. A educação é um direito básico reconhecido a todos os seres humanos, sendo que alguns, pelas suas especiais fragilidades, necessitam de apoio para conseguirem atingir um nível de educação e desenvolvimento condigno.

Outros documentos têm vindo a apoiar a implementação e consolidação do conceito de inclusão, como a Convenção das Nações Unidas dos Direitos das Pessoas com Deficiência (2006), que põe o foco na necessidade dos Estados membros se comprometerem a implementar um sistema de educação inclusivo.

A Escola Inclusiva surge com especial relevo na sequência da Declaração de Salamanca, que prevê serem as escolas regulares o meio por excelência de combate contra atitudes discriminantes, criando comunidades abertas e solidárias, construindo uma sociedade inclusiva e atingindo a educação para todos com equidade.

Nesta audição pública no Parlamento, a FNE aludiu ao papel dos atores principais nesta luta por uma escola inclusiva, passando pela criança e o jovem, a família, os professores das turmas regulares, os professores de educação especial, os terapeutas, intérpretes, médicos, e psicólogos, as escolas, as escolas de referência (alunos cegos e com baixa visão, educação bilingue de alunos surdos, intervenção precoce na infância), as unidades de ensino estruturado (perturbações do espectro do autismo), unidades de apoio especializado (multideficiência e surdocegueira congénita), os centros de recursos para a inclusão (CRI) ou os centros de recursos TIC para a educação especial.





## Recomendações a montante Do DL nº 3/2008

A respeito de recomendações a montante do Decreto-Lei nº 3/2018, a FNE refere que se repensem **políticas de inclusão** que favoreçam mudança de mentalidades e atitudes, na escola e na sociedade, de forma que se permita que todas as crianças e jovens desenvolvam as suas potencialidades e adquiram competências que lhes permitam uma verdadeira inclusão no mundo do trabalho e na vida social e colocar, em diploma próprio, as várias áreas de intervenção, tais como Dificuldades Específicas de Aprendizagem, Apoios Especializados, Necessidades Educativas Temporárias/Permanentes.

A isto devemos acrescentar a criação de uma rede sustentável de docentes dos apoios educativos, de forma que haja respostas educativas (diversas das Necessidades Educativas Especiais - NEE), para alunos com dificuldades de aprendizagem e com insucesso, a que devemos juntar a integração das DEA (Dificuldades Específicas de Aprendizagem - Dislexia, Disortografia, Discalculia, Disgrafia) no diploma, assumindo, claramente, que as mesmas constituem NEE, ainda que possam merecer uma contextualização específica, face a outras mais significativas, nos domínios cognitivo, motor e/ou sensorial.

Para a FNE são ainda indispensáveis o investimento em todas as zonas do país em Equipas de Intervenção Precoce, Escolas de Referência, Unidades de Ensino Estruturado e Unidades de Apoio Especializado, estabelecendo parcerias adequadas com os Centros de Recursos para a Inclusão, combatendo assim as assimetrias regionais e permitindo uma maior equidade de acesso às medidas

de educação especial; o investimento em recursos humanos com a colocação atempada de terapeutas da fala e terapeutas ocupacionais, psicólogos, intérpretes (LGP – Língua Gestual Portuguesa), formadores, docentes especializados e outros técnicos especializados, seja nos Agrupamentos de Escola, nas Escolas de Referência, nas Unidades de Ensino Estruturado, nas Unidades de Apoio Especializado e nos CRIs ou a consequente abertura de vagas de acordo com as reais necessidades nos grupos 9101, 9202 e 9303.

A FNE considera ainda de importância primordial o investimento em equipamentos informáticos, tecnologias de apoio, *software* educativo e recursos didáticos (material em caracteres ampliados, em braille; em formato digital, em áudio e materiais em relevo) e modificações nos espaços e mobiliário que se mostrem necessárias; o desenvolvimento de plataformas de partilha de instrumentos de avaliação e de boas práticas em educação inclusiva; a constituição de equipas multidisciplinares, que se articulem entre si e trabalhem em cooperação; o reforço da coresponsabilização dos Diretores de Turma/Titulares de Turma e a organização dos horários dos diferentes profissionais ou a necessidade de formação inicial, especializada e contínua para docentes, não docentes e técnicos.

No seu pensamento sobre uma escola verdadeiramente inclusiva a FNE defende que se respeite a legislação que define o número de alunos por turma consagrado no Despacho normativo 1-H/2016 (*“As turmas que integrem alunos com NEE de carácter permanente... são constituídas por 20 alunos, não podendo incluir mais de dois alunos nestas condições”*); que se equacione o plasmado no Despacho

normativo 1-H/2016, quanto à *redução de turmas ficar dependente do acompanhamento e permanência destes alunos na turma em pelo menos 60 % do tempo curricular* e ainda uma maior oferta formativa para os alunos que estão a terminar o ensino secundário e em transição para a vida ativa.

## Propostas de alteração

Quanto a alterações ao Decreto-Lei nº 3/2008 a FNE realça a necessidade de se adequar os critérios de elegibilidade de alunos/as, tendo em conta os *problemas de baixa frequência e alta intensidade e problemas de alta frequência e baixa intensidade*; a possibilidade de conjugar a CIF (Classificação Internacional de Funcionalidade) com outros instrumentos de avaliação ou ainda a introdução de uma medida intermédia entre as Adequações Curriculares Individuais e o Currículo Específico Individual (CEI).

Neste campo, a FNE reivindica ainda que a transição dos alunos, com currículo específico individual que frequentam o ensino secundário, seja acompanhada de forma que dê continuidade ao seu percurso académico, à sua plena integração social e à sua inserção no mercado de trabalho, depois de concluída a escolaridade obrigatória (Revisão da Portaria 201-C/2015); uma maior cooperação entre as escolas, instituições e empresas de forma que favoreça a integração social do aluno com CEI e a sua integração no mercado de trabalho; e por fim a certificação escolar dos alunos com CEI, de modo que permita uma melhor inserção na vida pós-escolar.

<http://www.canal.parlamento.pt/?cid=1850&title=gt-educacao-especial-audicao-publica-que-mudancas-para-uma-escola-e>

## A mobilidade dos trabalhadores em funções públicas



O INA – Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas, de acordo com as competências previstas na sua lei orgânica e por força do Despacho 16107/2012, de 19 de dezembro, é quem tem vindo a exercer as funções de entidade gestora da mobilidade dos trabalhadores em funções públicas, previsto na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LFTP) nomeadamente nos artigos 92º a 100º e 153º (remuneração), desde então para cá.

A necessidade de uma entidade gestora para a mobilidade infere-se, desde logo, do disposto no nº1 do artigo 92º supra referido e do facto incontornável de a mobilidade não se poder desassociar da *conveniência para o interesse público*, designadamente para situações em que a economia, a eficácia e a eficiência dos órgãos ou serviços o imponham. O principal grande objetivo do legislador foi, aqui, o de “reaproveitar” recursos humanos existentes e qualificados dentro da função pública.

Assim temos que a mobilidade pode ser requerida pelo trabalhador, mas não deve ser deferida apenas no seu próprio interesse, mas em conciliação com um interesse que é tido pelo legislador como um interesse maior – o interesse público.

Neste sentido, existe a necessidade de distinguir as diferentes modalidades de mobilidade:

i – *A Mobilidade na Categoria* – o trabalhador em funções públicas que muda de local de trabalho ou de atividade, mantendo a sua carreira e categoria;

ii – *A Mobilidade Inter-Categorias* – o trabalhador em funções públicas que mantém a sua carreira mas muda de categoria, de que são exemplos os casos de um assistente operacional que passa a encarregado operacional ou de um assistente técnico que passa a coordenador técnico;

iii – *A Mobilidade Intercarreiras* – o trabalhador em funções públicas que passa a exercer funções distintas das que correspondem à sua categoria de origem, desde que detenha titularidade de habilitação adequada ou exigida para o seu exercício, de que são exemplos os casos de um Assistente Operacional que passa a exercer as funções de um Assistente Técnico ou de Técnico Superior ou de um Assistente Técnico que passa a exercer funções de Técnico Superior.

Em qualquer das modalidades supra identificadas, a mobilidade pode ser concretizada por acordo entre os órgãos ou serviços de origem e destino, com ou sem acordo (artigo 95º LFTP) do trabalhador.

Face a tudo quanto ficou dito, se um trabalhador em funções públicas tem conhecimento da existência de um serviço de destino da sua conveniência que apresenta postos de trabalho previstos e não ocupados (artigo 30º, nº8 LTFP) e se este serviço de destino pode “recrutá-lo” em regime de mobilidade pela duração de 18 meses (artigo 97º LTFP) poderá ocorrer o indeferimento do serviço de origem? E este indeferimento poderá vir a ser ultrapassado?

A exceção à dispensa do acordo do serviço de origem encontra-se regulamentada no artigo 96º da LTFP. No entanto, esta exceção só se verifica quando a mobilidade opere para serviço ou unidade orgânica fora das áreas metropolitanas de Lisboa ou Porto e quando hajam decorrido seis meses sobre a recusa de acordo do órgão ou serviço de origem, numa situação de mobilidade relativa ao mesmo trabalhador, ainda que para outro serviço de destino.

E conseguindo a sua mobilidade, o trabalhador em funções públicas poderá consolidá-la?

Esta questão é pacífica quando se trata da modalidade de *mobilidade na categoria, quer seja na mesma atividade ou em diferente atividade*, quer dentro do mesmo serviço ou entre dois órgãos ou serviços (nº1 do artigo 99º da LTFP).

Já no que se refere às *modalidades de mobilidade intercategorias ou intercarreiras*, a Lei remetia para uma Portaria que nunca veio a ser publicada, mas com a entrada em vigor do Orçamento de Estado de 2017 (aprovado pela Lei 42/2016) o problema parece ter vindo a ser resolvido, embora todos continuemos expectantes quanto à sua concretização.

Trata-se de um aditamento à LTFP, o artigo 99º-A – Consolidação da mobilidade intercarreiras ou intercategorias, que regulamenta isso mesmo – a possibilidade da consolidação, a partir de 1/1/2017, com a condição da reunião de um conjunto de requisitos cumulativos aí previstos.

Esta é pois a grande novidade acerca do regime de mobilidade de que tanto se fala e que todos esperamos ver concretizado – a consolidação da mobilidade passa a ser possível em todas as modalidades de mobilidade.

*Carina Silva*  
Dirigente do STAEZN



# A FNE em seminário do EQAVET em Lisboa: Melhorar a Educação e Formação Profissional



O Secretariado do EQAVET (Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade para a Educação e Formação Profissional (EFP), da Comissão Europeia, em parceria com a Agência Nacional de Qualificação e Formação Profissional (ANQEP) realizou, nos dias 29 e 30 de março de 2017, na Escola de Hotelaria e Turismo de Lisboa, um debate para discussão, reflexão e partilha sobre diferentes formas de identificar áreas e implementar ações de melhoria da EFP.

O debate centrou-se em dois blocos temáticos, um relativo à fase de avaliação, outro à fase de revisão. No primeiro tema, “Apoio os prestadores de formação na identificação de áreas e implementação de ações de melhoria de acordo com o EQAVET - A Fase de Avaliação”, foram apresentadas as experiências de Portugal e Hungria. Os participantes partilharam as suas experiências e melhores práticas em avaliação, divulgação dos resultados da avalia-

ção e construção de planos de melhoria para tornar a oferta da EFP mais relevante para as necessidades dos alunos e do mercado de trabalho.

No início do debate foram colocadas as seguintes questões: 1) Os procedimentos/mecanismos de avaliação são definidos em todos os níveis relevantes? São regularmente avaliados os processos de EFP (qualificações e conceção curricular, modalidades de aprendizagem baseada no trabalho, formação de formadores, avaliação e certificação, etc.)?; 2) Como são utilizados esses mecanismos? Fazem parte dos processos de autoavaliação?; 3) Como é que as informações sobre os resultados da avaliação são publicamente divulgadas?; 4) Que mecanismos estão em vigor para ajustar o sistema com base nos resultados da avaliação e elaborar planos de ação para a mudança?

No segundo dia de atividades, o debate centrou-se no “Apoio aos

prestadores de formação na identificação de áreas e implementação de ações de melhoria de acordo com o EQAVET - A Fase de Revisão, Fechando o ciclo da Qualidade da Avaliação”.

Neste bloco temático foram apresentadas as experiências de Itália e Finlândia. Seguidamente, os participantes partilharam as suas experiências de conceção de mecanismos de feedback (dos alunos e professores / formadores) e de utilização dos dados obtidos, com vista a melhorar continuamente a oferta de EFP no âmbito do Plano Estratégico EQAVET 2016-2017, com base nas seguintes questões: 1) Existem procedimentos para feedback e revisão?; 2) Os resultados / impactos dos processos de avaliação são discutidos com as partes interessadas relevantes?; 3) Como é recolhido e utilizado o feedback dos alunos e professores / formadores sobre os processos de ensino e aprendizagem?; 4) As informações sobre o feedback são amplamente divulgadas publicamente?

Tendo em conta os aspetos analisados, concluiu-se que os mecanismos de recolha de dados e de divulgação de informação desenvolvidos ao nível do sistema devem ser complementados por mecanismos de apoio aos formadores, com o objetivo de facilitar a recolha de informação (das partes interessadas), aumentando assim a transparência e a relevância geral da Educação e Formação Profissional.

**Maria José Rangel**  
SDPGL

## FESAP busca compromisso negocial

A FESAP reuniu em 4 de abril, no Ministério das Finanças, em Lisboa, com a Secretária de Estado da Administração Pública, Carolina Ferra, e com representantes do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, no sentido de propor ao Governo um compromisso negocial que permita, tão brevemente quanto possível, descongelar as progressões e as promoções nas carreiras e resolver as situações de precariedade que persistem na Administração Pública (AP).

Nesse sentido, a FESAP propôs a assinatura de um novo compromisso negocial, evitando assim que os trabalhadores se vejam forçados a enveredar por formas de luta mais duras, como as que foram aprovadas no XIII Congresso da UGT, de março de 2017, as quais incluem a realização de uma Greve Geral da AP.

Nesta reunião, Carolina Ferra disse que no decurso do mês de maio será feito um levantamento, por Ministério, dos trabalhadores que, por aplicação do atual sistema de avaliação de desempenho da Administração Pública (SIADAP), reúnem os créditos necessários para progredirem nas respetivas carreiras, de modo que, já em junho/julho, após negociação com as organizações sindicais, os orçamentos dos serviços possam refletir as verbas necessárias para o efeito, vindo as mesmas a ser posteriormente incluídas no Orçamento do Estado para 2018.

A FESAP defende que todo o processo negocial deverá desenvolver-se de modo que o descongelamento das progressões e promoções nas carreiras, tendo em conta a totalidade do tempo efetivo de serviço, possa tornar-se uma realidade, pondo termo a mais de 7 anos de congelamentos e dando consequência aos resultados da avaliação de desempenho dos trabalhadores, cujos efeitos têm estado também eles congelados por força das restrições orçamentais que têm sido impostas, e pondo fim à ideia errada, mas muito vulgarmente divulgada, de que existem progressões automáticas na AP.

Relativamente à eliminação das situações de precariedade laboral na AP, a Secretária de Estado informou que estará terminada e será entregue aos sindicatos a portaria

que o Governo está a ultimar para a criação de comissões bipartidas (com elementos dos ministérios e das organizações sindicais), com o objetivo de regularizar as situações de milhares de trabalhadores que, não obstante estarem há vários anos a preencher necessidades permanentes dos serviços, permanecem com vínculos laborais precários.

Finalmente, a FESAP exigiu ao Governo que, à semelhança do que está a acontecer para o setor privado, sejam tomadas medidas na AP no sentido de despenalizar as aposentações antecipadas de todos quantos tenham carreiras contributivas longas, defendendo que, à semelhança do que ficou estabelecido para as forças militares, seja permitida a aposentação antecipada sem penalizações com 60 anos de idade e 40 de descontos.



## FNE na primeira reunião do novo Comité do CSEE em Bruxelas



Primeira reunião do novo Comité do CSEE eleito na conferência de dezembro de 2016 em Belgrado, na Sérvia

O Comité Sindical Europeu da Educação (CSEE) reuniu recentemente em Bruxelas pela primeira vez o seu novo Comité, eleito na Conferência de Belgrado de dezembro de 2016, com o objetivo de organizar as atividades de 2017. Este Comité do CSEE é constituído por uma das organizações sindicais de cada país, cabendo à FNE (através de Alexandre Dias) a representação de Portugal nos próximos quatro anos.

O tema principal da reunião dizia respeito ao papel e à estrutura do CSEE enquanto Região Europeia da Internacional da Educação (IE) e à sua ligação à Confederação Europeia dos Sindicatos (CES), com especial destaque, como é natural, para o papel do Comité do CSEE e dos seus membros, que em

muitos casos representam várias organizações sindicais de um país.

A reunião incluiu uma apresentação e discussão sobre a consulta da IE feita às suas organizações membros a respeito da revisão das estruturas da organização, proposta pelo Congresso de 2015, em Otava, no Canadá. Muitos membros do Comité expressaram a sua opinião quanto ao que deve ser o papel, o conteúdo e o trabalho do CSEE, confirmando que na sua estrutura atual é da maneira que ele melhor pode servir o interesse dos seus filiados na Europa.

Na reunião foram apresentados e aprovados relatórios dos diferentes órgãos estatutários e consultivos. Debateram-se os relatórios da conferência do CSEE de dezem-

bro de 2016, em Belgrado, bem como as diferentes sessões temáticas aí desenvolvidas: Ensino Superior, Pré-escolar e a Educação de Infância, Formação Contínua Docente, Diálogo Social Europeu e Migrações e Igualdade.

No respeitante ao superior, o Comité do CSEE adotou uma declaração, apresentada pelo seu Comité do Ensino Superior e Pesquisa (HERSC), em relação às Marchas pela Ciência, levadas a cabo em todo o mundo em 22 de abril de 2017. Com esta declaração, as organizações membros do CSEE exprimem a sua preocupação pelo facto de os cientistas europeus serem cada vez mais ameaçados por políticas europeias e nacionais que se concentram em objetivos de investigação a curto prazo.

Entre outras decisões tomadas, as recomendações sobre a garantia da diversidade na educação, apresentadas pelo Comité Permanente do CSEE para a Igualdade, foram aprovadas pelo Comité, para apoiar as organizações membros do CSEE em cada país europeu, na implementação das suas resoluções sindicais referentes a 2016, em matéria de igualdade.

De seguida analisou-se a Implementação da agenda de trabalho e as resoluções para 2017-2020, onde constarão alguns dos temas já desenvolvidos pelo CSEE, como o diálogo social, a luta contra a privatização da educação, garantir a qualidade na educação, a profissão docente no séc. XXI e a digitalização da educação.

A digitalização da educação e a constante pressão para a privatização do ensino foram um dos aspetos que geraram mais preocupação. De referir a realização do seminário *Copyright in the single market*, a 30 de maio, em Malta, organizado pela presidência europeia, onde serão analisados diferentes setores de atividade, um dos quais a educação.

Debateu-se de igual modo a estratégia do CSEE relativamente à presidência Maltesa da União Europeia (UE), a agenda de competências desenvolvida pelo CEDEFOP e os desenvolvimentos do Processo de Bolonha. Referiu-se ainda a preparação do novo programa *Erasmus +* e a criação do *Erasmus Pro*, dirigido a alunos à procura do primeiro emprego, que prevê a possibilidade de garantir a mobilidade de trabalhadores/estagiários por um período de 6 a 12 meses.

O tema transversal da reunião foi o diálogo social europeu. Neste momento há uma campanha da Confederação Europeia de Sindicatos (CES) relativa aos salários chamada *pay raise campaign*. Há propostas para desenvolver estas campanhas ao nível das confederações sindicais e das federações setoriais nos próximos dois anos.

Há desenvolvimentos ao nível da Higiene e Segurança no Trabalho, onde estão previstas novas parcerias com a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (OSHA). Estão ainda previstas sessões de trabalho sobre o Diálogo Social Europeu, uma das quais a

realização de uma mesa redonda integrada no Projeto III do Diálogo Social Setorial Europeu da Educação, onde a FNE integra o respetivo Grupo Consultivo, que será realizada no próximo dia 8 de maio de 2017, no Porto.

Por fim, fez-se uma análise da situação política em alguns países europeus. De salientar a situação da Turquia, onde mais de 30 mil professores foram despedidos e perderam o vínculo à função pública, por alegadamente terem participado no golpe de estado contra o governo.

Kamuran Karaca, Presidente da EGITIM SEN, dirigiu-se aos membros do Comité e agradeceu aos colegas europeus, Secretariado do CSEE e da IE pelo seu apoio contínuo aos professores e povo turco, enfatizando a necessidade de manter a pressão sobre o governo do seu país e dando uma visão geral das ações empreendidas pela EGITIM SEN para apoiar os profissionais da educação na Turquia.

A próxima reunião do Comité ficou agendada para 23 e 24 de outubro de 2017, em Bruxelas.

**Com Alexandre Dias, em Bruxelas**



# Novo relatório da Comissão Europeia

## A Igualdade de Género é um direito fundamental



A Comissão Europeia publicou recentemente um novo relatório sobre a igualdade entre homens e mulheres, que mostra que a legislação, as orientações, as ações e as possibilidades de financiamento da União Europeia (EU) apoiam os progressos notáveis mas desiguais nos seus Estados-Membros (EM).

Há sessenta anos, a igualdade entre mulheres e homens foi incorporada no Tratado de Roma como um dos valores fundamentais da UE. Num avanço rápido até aos nossos dias a taxa de emprego das mulheres atingiu um nível absoluto de todos os tempos. No entanto, a diferença de remuneração entre homens e mulheres permanece teimosa com as mulheres que continuam a ganhar 16,3% menos

do que os homens em toda a Europa.

As mulheres também continuam a enfrentar um teto de vidro para chegarem a cargos de direção e liderança, mesmo que a Comissão esteja bem encaminhada para atingir o seu próprio objetivo de representação de 40% de mulheres em cargos de chefia e gestão intermédia até 2019. Agora, em 2017, a Comissão abre nova investida para assegurar a igualdade das mulheres no seu próprio espaço e em todo o mundo.

O Presidente da CE, Jean-Claude Juncker, afirmou que a Europa é pioneira na igualdade de género, algo de que devemos orgulhar, seja no emprego e no trabalho, se-

ja na formação profissional, na segurança social ou no acesso aos bens e serviços: “Ser tratado de igual modo isso é a lei. Infelizmente, o caminho para a igualdade efetiva ainda tem muitos muros à frente. É por isso que não podemos deixar de lutar”.

Juncker realçou que se a intolerância e o chauvinismo começam a proliferar dentro ou fora das nossas fronteiras, temos de voltar duas vezes mais fortes com uma mensagem simples e completamente europeia: a igualdade de género não é uma meta aspiracional. É um direito fundamental.

O relatório apresenta uma panorâmica dos principais desenvolvimentos políticos e jurídicos da UE em matéria de igualdade de género durante o último ano, bem como exemplos de políticas e ações nos EM. O relatório sobre a igualdade de género de 2017 mostra que as mulheres ainda enfrentam desafios em diferentes áreas:

- **A taxa de desemprego das mulheres continua a ser muito elevada nos países do Sul em particular, em comparação com a taxa de desemprego dos homens.**

- **As mulheres continuam a ganhar em média 40% menos do que os homens em todos os países da UE e a diferença salarial entre homens e mulheres nas pensões estabilizou em 38%. Com esta taxa é preciso mais um século para se fechar a diferença salarial entre homens e mulheres.**



• **O teto de vidro ainda existe, havendo apenas quatro países (França, Itália, Finlândia e Suécia) que têm pelo menos 30% de mulheres nos conselhos de administração das grandes empresas.**

• **As mulheres ainda estão sub-representadas na política. Em oito países (Bulgária, Croácia, Chipre, Grécia, Hungria, Letónia, Malta e Roménia), as mulheres representavam menos de 20% dos membros.**

No âmbito da CE, a meta de 40% de representação feminina em cargos de quadros superiores e médios até 2019, definida pelo presidente Juncker, está quase alcançada, com quase 35% de mulheres nos quadros intermédios, dois anos após o mandato. As mulheres representam 32% de todos os gestores séniores (nível de Diretor e acima). Em particular, nos últimos dois anos, a Comissão nomeou várias mulheres para a Direção-Geral ou seus suplentes, aumentando assim a representação das mulheres para 29%, contra 13% em novembro de 2014.

A igualdade entre mulheres e homens é um valor fundamental da União Europeia e que está consagrada no Tratado desde o início, uma vez que o Tratado de Roma inclui uma disposição sobre a igualdade de remuneração. O programa de trabalho "O compromisso estratégico para a igualdade entre homens e mulheres" para o período 2016-2019 foi adotado em dezembro de 2015 e reflete o compromisso da Comissão de intensificar as suas atividades no domínio da igualdade entre homens e mulheres.

O relatório está estruturado em torno das cinco prioridades temáticas do compromisso estratégico 2016-19 para a igualdade de género e o princípio horizontal da integração do género.

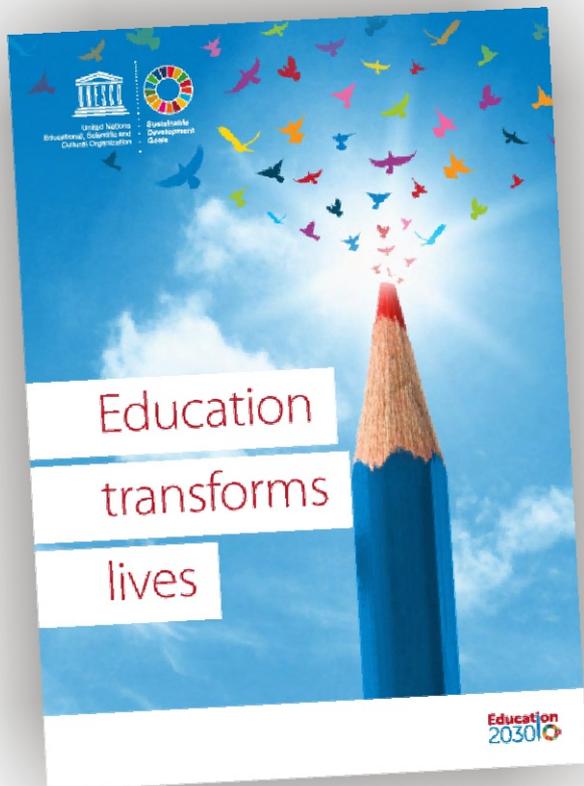
As cinco prioridades temáticas são:

- aumentar a participação das mulheres no mercado de trabalho e a igualdade na independência económica entre homens e mulheres;
- a redução da desigualdade salarial, dos rendimentos e das pensões, reduzindo assim a pobreza entre mulheres;
- promover a igualdade na tomada de decisões;
- combater a violência baseada no género, proteger e apoiar as vítimas; e promover a igualdade de género e os direitos das mulheres em todo o mundo.



# A UNESCO e os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

## A Educação transforma a vida das pessoas



A UNESCO editou uma publicação intitulada “A Educação transforma a vida das pessoas”, inserida no Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 4 (OSD 4), referente à área educativa, que integra 10 metas e faz parte do coração da Agenda Global 2030.

Na verdade, a comunidade internacional adotou, em setembro de 2015, 17 OSD na 70ª Sessão da Assembleia Geral das Nações Unidas (ONU), no senti-

do de erradicar a pobreza até 2030. Estes objetivos ambiciosos foram unanimemente aceites por 193 Estados Membros, que assumiram a grande responsabilidade de os tornar realidade, através de uma agenda “das pessoas, feita pelas pessoas e para as pessoas”.

O OSD 4 visa garantir uma Educação inclusiva e equitativa de qualidade e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos, sendo fundamental para se alcançarem os outros 16 objetivos.

A UNESCO, como única agência da ONU mandatada para cobrir todos os aspetos da Educação e com uma rede mundial de institutos especializados e delegações, está incumbida de liderar e coordenar este objetivo, através da Agenda de Educação 2030. Esta agenda é construída sobre o princípio de que a educação gera desenvolvimento, transformando a vida das pessoas.

Os desafios globais são enormes. 69 milhões de novos professores são precisos em todo o mundo para se atingirem os objetivos da Educação 2030. 758 milhões de adultos (15%) não têm nenhuma competência de literacia, sendo 2/3 deles mulheres. 263 milhões de crianças e jovens não têm acesso à escola. Apenas 14% de jovens ( e 1% das raparigas mais pobres) completam o ensino secundário em países de fraco desenvolvimento. E 35% de crianças fora da escola vivem em áreas afetadas por conflitos.

Os programas educativos da UNESCO ajudam a melhorar a vida das pessoas em todo o globo.



# OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

17 OBJETIVOS PARA TRANSFORMAR NOSSO MUNDO

1. A rapariga Keyli Paulina Chic, de 14 anos, vive nas montanhas da Guatemala, onde a pobreza e a marginalização afastam os jovens da escola. Ela participa num programa de literacia e numeracia para jovens que trabalham.

2. A jovem síria Khaldoun, 22 anos, superou a depressão e os traumas da guerra indo à escola.

3. Os polícias afegãos Aziza e Gul Rahman superaram desafios pessoais e profissionais num projeto de literacia.

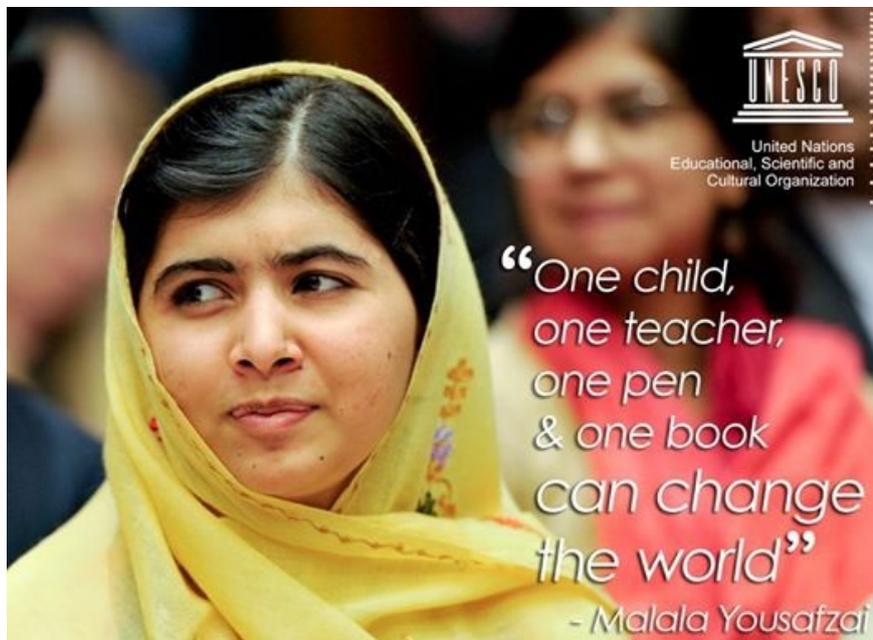
4. Formandos como Agness Bwalya Kaulwe, 47 anos, diminuíram o desajuste de competências com a indústria em África.

5. A educação desempenha um papel relevante em emergências e crises sociais.



“Uma criança, um professor, uma caneta e um livro podem mudar o mundo” – Malala

## Fundo Malala garante direito à educação



O fundo Malala, com o nome da Mensageira da Paz da ONU e um exemplo inspirador para o mundo, continua a garantir o direito à educação de raparigas em vários pontos do globo, especialmente em países afetados por conflitos armados, crises e desastres naturais.

O Fundo tem permitido programas especiais em países como o Camboja, Egito, Mauritânia, Moçambique, Nepal, Paquistão, Tanzânia, Vietname ou Nigéria. No Camboja a UNESCO está a desenvolver competências de literacia para 1 760 jovens do sexo feminino em 22 fábricas para melhorar a sua qualidade de vida.

No Nepal, a UNESCO trabalha na capacitação de mais de 160 professores em questões de orçamentação, liderança e gestão de escolas e na dotação de mais de 100 raparigas e mulheres em competências relevantes para a cria-

ção de rendimentos locais e para ligações a programas de colocação profissional.

Na Nigéria, a UNESCO promove ambientes escolares seguros e a paz em localidades afetadas por conflitos violentos e raptos em escolas. Mais de 100 escolas primárias, básicas e secundárias beneficiaram de seminários sobre medidas de segurança e receberam materiais educativos, incluindo 2 000 kits de Escola Segura.

Já em Moçambique, a UNESCO está a aumentar a literacia familiar e

a capacitar os pais e cuidadores a apoiar a aprendizagem infantil e o desenvolvimento de competências. Mais de 50 técnicos (42% de mulheres) foram formados em alfabetização familiar e mais de 580 beneficiários (95% de mulheres) e 18 educadores foram selecionados. Treze turmas implementam programas regulares de alfabetização, chegando a cerca de 475 alunos (71% dos quais mulheres).

A brutal tentativa de assassinato contra a adolescente paquistanesa e ativista da educação das raparigas Malala Yousafzai deu origem ao Fundo UNESCO Malala para o Direito à Educação das Raparigas.

O Fundo foi criado em 2012 para expandir o acesso das raparigas a uma educação de qualidade e sensível ao género e garantir ambientes de aprendizagem seguros, especialmente nos países afetados por situações de catástrofe.

A República Islâmica do Paquistão doou inicialmente 10 milhões de USD ao Fundo e, desde 2014, o Grupo CJ é outro grande contribuinte do Fundo, a que se juntaram até hoje apoiantes dos quatro cantos do mundo.

<http://on.unesco.org/2otsQw8>



# Dia Internacional do Desporto para o Desenvolvimento e Paz

A 96ª reunião plenária da Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU), de 23 de agosto de 2013, tomou a decisão de proclamar o dia 6 de abril como o *Dia Internacional do Desporto para o Desenvolvimento e Paz*.

Neste dia recordamos sempre a mensagem poderosa de Nelson Mandela, de como o desporto pode mudar o mundo: "O desporto tem o poder de mudar o mundo. Ele tem o poder de inspirar, o poder de unir as pessoas de uma maneira única e incomparável. O desporto fala para a juventude numa linguagem que os jovens entendem. O desporto pode criar esperança, onde antes só havia desespero. Ele é mais poderoso do que os governos no derrubar de barreiras raciais. Ri na cara de todos os tipos de discriminação. O desporto é o jogo dos amantes".

Na sua mensagem, Irina Bokova, Diretora-Geral da UNESCO, sublinhou que o desporto "é uma paixão compartilhada por homens e mulheres em todo o mundo e é um fator de bem estar físico e social". Irina evocou o desporto como uma ferramenta para a igualdade, especialmente a igualdade de género, e para a inclusão de todos, especialmente os mais desfavorecidos.

"Não há terreno mais sólido do que o desporto para alimentar os valores que todos compartilhamos de solidariedade, responsabilidade, respeito, honestidade, trabalho em equipa, igualdade, motivação ou autoestima", referiu. "O desporto é uma maneira de incluir todos, também refugiados e migrantes, de combater os estereótipos, de fortalecer as bases da paz em sociedades saudáveis."

Nas palavras de Irina, numa altura em que o mundo está a trabalhar na implementação da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável "devemos fazer todos os esforços para promover o desporto e não deixarmos ninguém para trás".

Este é o espírito que anima a Carta Internacional de Educação Física, Atividade Física e do Desporto da UNESCO: garantir o respeito pelo direito fundamen-



tal de praticar desporto de cada mulher e de cada homem, sem discriminação. O mesmo espírito que inspira o trabalho dos voluntários de todo o mundo, que promovem o desporto para o desenvolvimento e a paz, que reconhecemos neste dia.

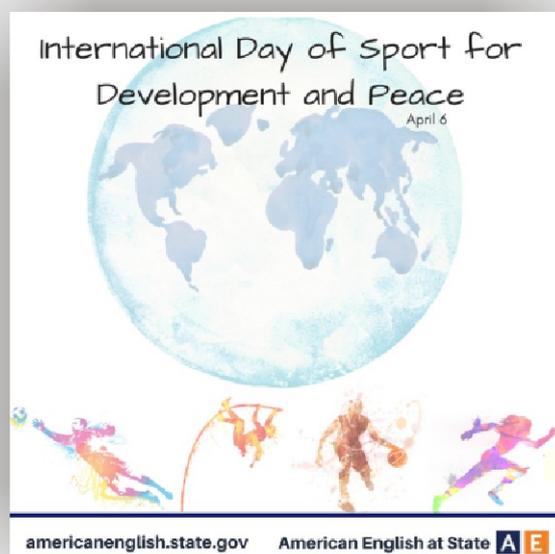
Estima-se que a falta de atividade física origina 3,2 milhões de mortes por ano. Por isso, a UNESCO juntou-se à Organização Mundial da Saúde para combater o sedentarismo, a começar pela promoção de uma educação física inclusiva, equitativa e de qualidade nas escolas.

Isto exige novos compromissos e recursos de todas as partes interessadas para assegurar que as políticas públicas, especialmente nas áreas de saúde, educação, planeamento urbano, infraestruturas e transportes, também trabalhem com o setor privado no desenvolvimento de leis, regulamentos e planos para o Desporto.

O direito ao acesso a uma Educação Física de qualidade para todos é uma reivindicação constante da FNE para a melhoria do sistema educativo nacional.

<http://on.unesco.org/1UET5ed>

Resolução da ONU adotada em agosto de 2013: [AQUI](#)



PARTICIPA  
NA FESTA DOS  
TRABALHADORES

ABERTURA: 10:30H



PORTUGAL

1 MAI



CRESCIMENTO  
EMPREGO  
+ JUSTIÇA SOCIAL



ANIMAÇÃO MUSICAL

Bombos  
Banda Filarmónica  
Folclore  
SONS do MINHO  
Tuna da Ass.  
Agostinho  
Roseta

UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES  
VIANA DO CASTELO

**FICHA TÉCNICA**  
abril 2017

**proprietário**  
Federação Nacional da  
Educação

**diretor**  
João Dias da Silva

**editor**  
Pedro Barreiros

**produção de conteúdos**  
Joaquim Santos

**secretariado**  
Teresa Morais e Teresa Burnay

**sindicatos membros**  
Sindicato dos Professores da Zona Norte \*  
Sindicato dos Professores da Zona Centro \*  
Sindicato Democrático dos Professores da  
Grande Lisboa e Vale do Tejo \* Sindicato  
Democrático dos Professores do Sul \*

Sindicato Democrático dos Professores dos  
Açores \* Sindicato Democrático dos  
Professores da Madeira \* Sindicato dos  
Professores nas Comunidades Lusíadas \*  
Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes  
e Auxiliares de Educação da Zona Norte \*  
Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes  
e Auxiliares de Educação da Zona Centro \*  
Sindicato dos Técnicos Administrativos e  
Auxiliares de Educação do Sul e Regiões  
Autónomas

**responsável administrativo e financeiro**  
Joaquim Fernandes

**redação**  
Rua Costa Cabral, 1035 \* 4200-226 Porto \*  
tel. 225073880 \* fax. 225092906 \*  
secretariado@fne.pt

**produção gráfica  
e paginação**  
Rafael Marques

fne