



SETEMBRO  
2007

Ano XVIII | n.º 4 | bimestral | 1€

Director: João Dias da Silva

# notícias da Federação



## SINDICALIZADOS, Estamos Mais Fortes



2. Conseguida actualização das tabelas salariais

2. Precariedade e injustiça marcam concursos

2. Congresso FNE

4. Avaliação de Desempenho - a proposta do ME

7. FNE Contrapõe

12. Continuaremos a lutar para alterar questões pendentes

12. Dia Mundial do Professor

13. Dois mil professores em Berlim no V Congresso da Internacional da Educação

15. Foi dito

# Melhores condições de trabalho nas escolas são Melhores condições para os alunos aprenderem



## Conseguida actualização das tabelas salariais

### Acordo entre a FSUGT e a União das Misericórdias

A FNE, no âmbito da FSUGT, assinou com a UMP (União das Misericórdias Portuguesas) um protocolo de acordo de revisão provisória das matérias de natureza pecuniária dos trabalhadores docentes e não docentes, com efeitos a 1 de Setembro de 2006 e 1 de Janeiro de 2007, respectivamente.

**Este acordo traduz-se por uma actualização de 1,5 por cento nas tabelas salariais – referentes a 2005/06 – dos trabalhadores docentes, com efeitos a 1 de Setembro de 2006, contemplando igualmente aumentos de 1,6 por cento na tabela salarial geral, referente a 2006, com efeitos a 1 de Janeiro de 2007 e de 1,6 por cento para o abono de falhas, com efeitos a 1 de Janeiro de 2007.** Outra das actualizações é referente a uma actualização de 2,0 por cento no subsídio de refeição, com efeitos a 1 de Janeiro de 2007.

Este acordo surge devido ao facto de não ter sido possível, em tempo útil, proceder à revisão do clausulado dos actuais Contrato Colectivo de Trabalho e AE, bem como as tabelas salariais, tendo efeitos ao último quadrimestre de 2006 para os trabalhadores docentes e a 1 de Janeiro de 2007 para os restantes trabalhadores. Esta situação estava a causar enormes perturbações, nomeadamente pela falta de orientações precisas entre as diversas santas casas da Misericórdia e os seus trabalhadores, no que respeita a esta matéria.

Ficou igualmente estabelecido que já desde o início do corrente mês de Setembro serão retomadas as negociações com vista ao prosseguimento da revisão dos actuais clausulados, bem como ao reajustamento final das referidas tabelas com os mesmos efeitos retroactivos.



## Congresso FNE

A FNE vai reunir-se em Congresso extraordinário, tendo como único ponto na ordem de trabalhos a alteração dos estatutos relativamente ao direito de tendência.

Este é um direito que já existe na actual versão dos estatutos da FNE, e esta alteração tem como único objectivo a melhor explicitação da forma de exercício do mesmo no seio da Federação.

O Congresso extraordinário irá realizar-se no dia 20 de Outubro de 2007, às 14h30, no anfiteatro da Fundação Engenheiro António de Almeida – Porto.

## Precariedade e injustiça marcam concursos

Para a FNE, as últimas listas de colocações para docentes ficam manchadas por sinais poderosos de precariedade e de injustiças, mantendo-se uma instabilidade que esta Federação sempre procurou combater e que continua por resolver, ano após ano. A estabilidade apregoada pelo Ministério da Educação funda-se na colocação forçada de docentes por períodos de três anos, impedindo-se até que professores pertencentes aos quadros e que este ano tenham regressado de alguma situação de destacamento ou requisição ocupem as vagas a que têm direito, vindo só daqui a dois anos a preenchê-las. Este Ministério também não foi capaz de determinar com segurança o número de docentes que em cada escola deve ser colocado com carácter definitivo para que esta funcione regularmente. Mais. Estamos em presença de um claro e inaceitável desperdício de recursos humanos: muitos destes docentes poderiam e deveriam ser utilizados nas escolas, em programas de promoção do sucesso educativo, apoiando alunos de acordo com os seus diferentes ritmos de aprendizagem.



### NOTÍCIAS DA FEDERAÇÃO

Ano XVIII | n.º 4 | Setembro 2007 | Preço 1€ | Periodicidade bimestral | Proprietário Federação Nacional dos Sindicatos da Educação | Director João Dias da Silva  
Design Gráfico Isabel Santos | Colaboradores Nuno Santos e Paulo Amadeu

Sindicatos Membros Sindicato dos Professores da Zona Norte | Sindicato dos Professores da Zona Centro | Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa | Sindicato Democrático dos Professores do Sul | Sindicato Democrático dos Professores dos Açores | Sindicato Democrático dos Professores da Madeira | Sindicato dos Professores das Comunidades Lusíadas | Sindicato dos Técnicos Superiores, Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação da Zona Norte | Sindicato dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação da Zona Centro | Sindicato dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação da Zona Sul e Regiões Autónomas

Impressão Tipografia Nunes – Maia | t-nunes@t-nunes.pt | Redacção Rua Costa Cabral, 1035 | 4200-226 Porto | tel. 225073880 | fax 225092906 | secretariado@fne.pt  
Distribuição FNE | Registo na D.G.C.S. n.º 115519 | Depósito Legal 53657/92 | Tiragem 44000 exemplares



# Os Trabalhadores da Educação merecem um Futuro melhor

No início deste novo ano lectivo, aproveito a oportunidade para saudar todos os Trabalhadores da Educação.

Todos os sinais de que dispomos nos apontam para a continuação ainda de tempos difíceis, em que a precariedade, o desemprego e as injustiças transmitem insegurança aos trabalhadores, e deste modo impõem uma acção sindical coerente e persistente de combate, por um futuro melhor.

São estas duas as mensagens que ficam a marcar os tempos mais próximos: a consciência dos problemas mais significativos e a afirmação da disponibilidade dos dirigentes sindicais para uma acção continuada na exigência de respeito pelos trabalhadores que representam e de condições de trabalho dignas e adequadas às solicitações que lhes são feitas.

Os concursos, quer de colocação de docentes, quer de acesso à categoria de professor titular, ficaram marcados por múltiplas injustiças que o Ministério da Educação se recusou a reconhecer, não tendo até agora dado qualquer sinal de ter a intenção de vir a corrigir as iniqüidades a que deu lugar. Mas a acção sindical vai continuar, com recurso às instâncias que possam vir a garantir o respeito pela lei e pela justiça.

Muitos trabalhadores não docentes continuam a viver a incerteza de cada ano que está para começar, ignorando de cada vez quando é que vão para o desemprego.

Todos os trabalhadores em contrato administrativo de provimento, docentes do ensino superior e não docentes de todos os níveis de ensino, continuam a ver-lhes recusado o direito ao subsídio de desemprego.

A falsa estabilidade dos docentes, apregoada pelo Ministério da Educação, esconde afinal a incapacidade de investir definitivamente num processo de determinação das necessidades das escolas, quer para funcionamento das áreas disciplinares, quer para os mecanismos de promoção do sucesso educativo de todos quantos frequentam a escola.

A celebração de protocolos de autonomia quer esconder a insuficiente dotação orçamental das nossas escolas, limitando-lhes os recursos financeiros às necessidades decorrentes do pagamento da água e da luz, deixando para mecenas virtuais o desenvolvimento dos projectos que as escolas deveriam ser incentivadas a promover e para os quais deveriam dispor dos recursos adequados.

É fundamental que os trabalhadores se apercebam destas dimensões da precariedade, do desemprego e da injustiça que vivemos no nosso país, para que se associem vigorosamente às formas de combate político-sindical que se exige venham a ser assumidas.

Temos direito a um futuro melhor!

João Dias da Silva  
Secretário-Geral

# Avaliação de Desempenho

## – a proposta do ME

Apresentamos seguidamente, de uma forma muito resumida, a proposta que o Ministério da Educação nos enviou para a negociação da regulamentação do modelo de avaliação de desempenho que pretende que entre em funcionamento já no presente ano lectivo de 2007/2008.

### Dimensões da avaliação

- a) Vertente profissional e ética;
- b) Desenvolvimento do ensino e da aprendizagem;
- c) Participação na escola e relação com a comunidade escolar;
- d) Desenvolvimento e formação profissional ao longo da vida.

A avaliação de desempenho dos **docentes integrados na carreira** realiza-se **no final de cada período de dois anos escolares**, sendo para o efeito recolhida informação pelos avaliadores, através de instrumentos de registo normalizados.

### Requisito de tempo para avaliação

Os docentes integrados na carreira apenas são sujeitos a avaliação do desempenho desde que, no período de tempo em avaliação, tenham prestado serviço docente efectivo durante, pelo menos, um ano escolar, independentemente do estabelecimento de ensino onde exerceram funções.

Aos docentes que se encontrem na situação prevista nos nºs 6 e 7 do artigo 4º do ECD aplicam-se as seguintes regras:

- a) Caso tenham optado pela primeira avaliação de desempenho após o regresso ao serviço docente efectivo, é aplicável o disposto no n.º 1;
- b) Na impossibilidade de assegurar a opção a que se refere o n.º 6 do artigo 4º do ECD, por falta da última avaliação de desempenho, o docente pode optar entre a avaliação prevista na alínea b) e o suprimento da avaliação de acordo com o disposto na lei geral reguladora da avaliação de desempenho na Administração Pública.

### Elementos de referência da avaliação

A avaliação de desempenho tem por referência os objectivos e metas fixados no projecto educativo e no plano anual de actividades para o agrupamento ou escola não agrupada e pelos indicadores de medida previamente estabelecidos pelo agrupamento de escolas ou escola não agrupada, nomeadamente quanto ao progresso dos resultados escolares esperados para os alunos e a redução da taxa de abandono escolar.

No início do período de avaliação o avaliado apresentará uma proposta de objectivos individuais aos avaliadores, tendo em conta os seguintes itens:

- a) A melhoria dos resultados escolares dos alunos;
- b) A redução do abandono escolar;
- c) A prestação dos apoios educativos;
- d) O cumprimento do serviço lectivo e não lectivo distribuído;
- e) A participação e dinamização:
  - i) De projectos e ou actividades constantes do plano anual de actividades e dos projectos curriculares de turma;
  - ii) De outros projectos e actividades extra-curriculares;
  - iii) Das estruturas de gestão intermédia e dos órgãos de gestão do agrupamento ou escola não agrupada.
- f) A relação com a comunidade;
- g) A formação contínua;

Em caso de falta de acordo quanto aos objectivos a fixar prevalece a posição dos avaliadores.

### Avaliadores

Em cada agrupamento de escolas ou escola não agrupada, são avaliadores o coordenador do conselho de docentes ou do departamento curricular e o presidente do conselho executivo ou o director.

A comissão de coordenação da avaliação de desempenho é constituída pelo presidente do conselho pedagógico do agrupamento ou escola não agrupada, que coordena e quatro outros membros do mesmo conselho com a categoria de professor titular.

### Processo de avaliação

O processo tem as seguintes fases:

- a) Preenchimento da ficha de auto-avaliação;
- b) Preenchimento das fichas de avaliação pelos avaliadores;
- c) Conferência e validação das propostas de avaliação com menção qualitativa de *Excelente*, *Muito Bom* ou de *Insuficiente*, pela comissão coordenadora da avaliação;
- d) Realização da entrevista individual dos avaliadores com o respectivo avaliado;
- e) Realização da reunião conjunta dos avaliadores para atribuição da avaliação final.

Quando o avaliado entregar a ficha de auto-avaliação, terá de apresentar, designadamente os seguintes elementos:



- a) Resultados do progresso de cada um dos seus alunos nos anos lectivos em avaliação:
  - i) Por ano, quando se trate da educação pré-escolar e do 1º ciclo do ensino básico;
  - ii) Por disciplina, quando se trate dos 2º e 3º ciclos do ensino básico e do ensino secundário.
- b) Resultados dos seus alunos face à média dos resultados dos alunos daquele ano de escolaridade ou daquela disciplina naquele agrupamento de escolas ou escola não agrupada;
- c) Resultados dos seus alunos nas provas de avaliação externa, tendo presente a diferença entre as classificações internas e externas.

A avaliação realizada pelo coordenador integrará os seguintes parâmetros classificativos:

- a) Preparação e organização das actividades lectivas;
- b) Realização das actividades lectivas;
- c) Relação pedagógica com os alunos;
- d) Processo de avaliação das aprendizagens dos alunos.

Os professores titulares que exerçam alguma das funções previstas nas alíneas a), d) ou e) do n.º 4 do artigo 35º do ECD, são avaliados pelo exercício da actividade lectiva, bem como pelo exercício das funções de professor titular.

O órgão de direcção executiva calendariza a observação, pelo coordenador do conselho de docentes ou de departamento curricular, de, pelo menos, 3 aulas leccionadas pelo docente, por ano escolar, as quais devem corresponder, cada uma, a uma unidade didáctica diferenciada, utilizando para tal instrumentos de registo normalizados.

A avaliação efectuada pelo órgão de direcção executiva os parâmetros de classificação ponderam o seguinte:

- a) Nível de assiduidade – aprecia a diferença entre o número global de aulas previstas e o número de aulas ministradas;
- b) Serviço distribuído – aprecia o grau de cumprimento do serviço lectivo e não lectivo atribuído ao docente, tendo por referência os prazos e objectivos fixados para a sua prossecução;
- c) Progresso dos resultados escolares esperados para os alunos – aprecia os dados apresentados pelo docente na ficha de auto-avaliação os quais são objecto de validação pelos avaliadores.
- d) Participação dos docentes no agrupamento ou escola não agrupada – assenta na valorização dos seguintes factores:
  - i) Número de actividades constantes do projecto curricular de turma e do plano anual de actividades que foram distribuídas ao docente em cada ano lectivo e em que o mesmo participou;
  - ii) Qualidade e importância da intervenção do docente para o cumprimento dos objectivos prosseguidos.
- e) Acções de formação contínua – aprecia:

- i) As acções de formação contínua realizadas nas áreas de intervenção prioritárias previamente definidas pelo agrupamento de escolas ou escola não agrupada, tendo em conta:
  - 1) Número de acções;
  - 2) Classificação obtida;
  - 3) Número de créditos obtidos.
- ii) As acções de formação contínua na respectiva área de formação científica;
- iii) Outras acções de formação contínua.
- f) Exercício de outros cargos ou funções de natureza pedagógica – aprecia o grau de cumprimento dos objectivos predefinidos para o desempenho de cargos ou actividades de coordenação nas estruturas de orientação educativa e de supervisão pedagógica, ou na coordenação de projectos, previstos na lei ou no regulamento interno da escola;
- g) Dinamização de projectos de investigação, desenvolvimento e inovação educativa – aprecia os projectos propostos pelo docente e pela respectiva escola, tendo por referência os seguintes indicadores:
  - i) Grau de cumprimento dos objectivos previamente fixados;
  - ii) Avaliação do desempenho do docente no desenvolvimento do projecto.

A apreciação dos pais e encarregados de educação depende da concordância do docente e é promovida nos termos a definir no regulamento interno da escola.

### Validação das propostas de avaliação e entrevista

Quando a proposta de avaliação efectuada pelos avaliadores corresponder às menções de Excelente e Muito Bom ou Insuficiente, as fichas são apresentadas à comissão de coordenação de avaliação de desempenho para conferência e validação dos dados nelas constantes. Esta comissão procederá então à análise e validação dessas propostas de Excelente e Muito Bom, de forma a assegurar a aplicação das correspondentes percentagens máximas fixadas nos termos do n.º 3 do artigo 46º do ECD.

Após a validação segue-se a entrevista entre os avaliadores e o avaliado e tem como objectivo dar conhecimento e proporcionar a oportunidade de apreciação conjunta da proposta de avaliação, bem como a análise da ficha de auto-avaliação.

Seguir-se-á uma reunião conjunta entre os avaliadores que visa a atribuição da avaliação final.

A atribuição qualitativa de Excelente fica, em qualquer caso, dependente do cumprimento de 100% do serviço lectivo distribuído em cada um dos anos escolares a que se reporta o período de avaliação.

Sempre que por efeito da atribuição da menção de Excelente ou de Muito Bom for necessário proceder ao



# A proposta do ME para a Avaliação de Desempenho

desempate entre docentes que tenham a mesma menção qualitativa, relevam consecutivamente as avaliações obtidas nos parâmetros «Realização das actividades lectivas» e «Relação pedagógica com os alunos».

## Reclamação e recurso

Pode ser apresentada reclamação escrita da avaliação final, no prazo de 10 dias úteis. A decisão da reclamação é proferida no prazo máximo de 15 dias úteis, ouvida a comissão de coordenação da avaliação cujo parecer vinculativo deve ser emitido no prazo de 5 dias úteis subsequentes à recepção do pedido.

Esta reclamação não pode fundamentar-se na comparação entre as avaliações atribuídas, salvo quando for motivada pela aplicação das percentagens máximas para a atribuição das menções qualitativas de Excelente ou Muito Bom.

Da decisão final sobre a reclamação cabe recurso para o director regional de educação respectivo, a interpor no prazo de 10 dias úteis contados do seu conhecimento. A decisão do recurso é proferida no prazo de 10 dias úteis contados da data da sua interposição.

O recurso não pode fundamentar-se na comparação entre as avaliações atribuídas.

## Avaliação dos docentes em regime de contrato

A avaliação do pessoal docente contratado realiza-se no final do período de vigência do respectivo contrato e antes da sua eventual renovação, desde que tenha prestado serviço docente efectivo, em qualquer das modalidades de contrato, durante, pelo menos, seis meses consecutivos.

Os procedimentos de auto-avaliação e de avaliação são promovidos pelo menos 20 dias antes do termo do respectivo contrato.

## Avaliação dos coordenadores do conselho de docentes e de departamento curricular

As funções de avaliador exercidas pelo coordenador do conselho de docentes ou do departamento curricular são desempenhadas, tratando-se da avaliação de desempenho dos professores titulares que exercem essas funções, por um inspector com formação científica na área do departamento do avaliado, sendo o mesmo designado pelo Inspector-Geral da Educação.

A avaliação do desempenho do coordenador do conselho de docentes ou do departamento curricular tem os seguintes parâmetros classificativos:

- a) Exercício da actividade de coordenação;
- b) Exercício da actividade de avaliação dos docentes;

A avaliação de desempenho dos professores titulares que exercem funções de coordenador do conselho de docentes ou do departamento curricular abrange ainda os parâmetros classificativos previstos no n.º 1 do artigo 45º do ECD.

Quando por efeito da atribuição da menção de *Excelente* ou de *Muito Bom* for necessário proceder ao desempate entre docentes que tenham a mesma menção qualitativa, releva consecutivamente a avaliação obtida nos parâmetros «Realização das actividades lectivas», «Relação pedagógica com os alunos», «Exercício da actividade de coordenação» e «Exercício da actividade de avaliação».

## Avaliação de docentes em regime de mobilidade

Os docentes que exerçam outras funções em regime de mobilidade nos serviços e organismos da Administração Pública e não desempenhem cargos dirigentes, são avaliados nos termos do Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho em vigor para o pessoal técnico superior ou técnico da Administração Pública, com as especialidades indicadas abaixo.

Os docentes em regime de mobilidade são avaliados nos meses de Junho a Agosto do ano escolar em que cessa a respectiva forma de mobilidade, sem prejuízo da observância da tramitação prevista na lei geral.

Se todo o período de avaliação decorrer em situação de mobilidade a que se alude acima, é atribuída ao docente a seguinte menção qualitativa:

- a) De *Excelente* caso o docente tenha obtido duas menções de *Desempenho Excelente*;
- b) De *Muito Bom* caso o docente tenha obtido duas menções de *Desempenho Relevante* ou uma menção de *Desempenho Excelente* e uma menção de *Desempenho Relevante*;
- c) De *Bom* caso o docente tenha obtido duas menções de *Desempenho Adequado* ou uma menção de *Desempenho Excelente* e uma menção *Desempenho Adequado*, ou uma menção de *Desempenho Relevante* e uma menção *Desempenho Adequado*;
- d) De *Insuficiente* caso o docente tenha obtido duas menções de *Desempenho Insuficiente*, ou uma menção de *Desempenho Insuficiente* com qualquer outra menção.

## Avaliação de docentes em outras situações

A avaliação dos membros das direcções executivas que não exercem funções lectivas e o cargo de director dos centros de formação das associações de escolas é objecto de diploma próprio.

# FNE Contrapõe

## Bases para a negociação do

### Projecto de Decreto-Lei de regulamentação do sistema de avaliação de desempenho do pessoal docente da educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário

#### I

Tendo como objectivo fundamental a melhoria da qualidade do sistema educativo, a avaliação de desempenho de docentes pode ser um dos parâmetros a fazer intervir, mas nunca o fundamental, nem o único.

A avaliação de desempenho pode ser encarada em muitas perspectivas mas que se reagrupam fundamentalmente em torno, ou de uma lógica punitiva, estigmatizante e de mera classificação, ou de uma lógica de incentivo à qualidade. Recusamos totalmente a primeira e consideramos que a educação em Portugal muito terá a ganhar se se optar pela segunda.

Deste modo, a avaliação de desempenho de docentes não é uma finalidade em si, mas um instrumento que visa proporcionar a melhoria das práticas, com vista à obtenção de melhores resultados escolares.

#### II

O propósito da avaliação de desempenho tem que ser a promoção do desenvolvimento profissional, devendo constituir um processo através do qual os docentes competentes atinjam níveis mais elevados de competência profissional e a compreensão de si próprios, do seu papel, das estratégias que desenvolvem, do contexto em que exercem as suas actividades e da respectiva carreira.

Significa-se com esta afirmação a opção por uma visão profissionalizante da carreira e da avaliação de desempenho, por oposição a uma visão tecnicista e meramente controladora que o legislador parece querer preferir no texto em análise.

Para conseguir aqueles objectivos, impõe-se que se reflecta e se determine com clareza quem avalia, o que avalia, as competências esperáveis de quem avalia, com que parâmetros avalia, com que instrumentos avalia, com que finalidades avalia, com que consequências avalia. Ora, no documento em apreço as respostas a estas questões são claramente insuficientes, desajustadas ou até impertinentes.

A avaliação de recursos humanos em geral, e dos professores em particular, exige competências e saberes específicos. E para que essa avaliação seja promotora de qualidade é fundamental que ela seja ressentida pelos avaliados como justa. Importa, pois, assegurar não só que os avaliadores detenham elevados níveis de competência nesta área, como que os avaliados possam reconhecer essas competências e participem na avaliação dos seus avaliadores.

Impunha-se ainda que uma proposta sobre esta matéria aparecesse em articulação com propostas concretas que visassem o estabelecimento claro de modelos de avaliação das escolas, dos recursos disponibilizados às escolas para o seu desempenho e ainda de avaliação dos processos de avaliação, onde não deixaria de se incluir a avaliação dos avaliadores, realizada, não só mas também pelos avaliados.

#### III

O processo que conduziu à imposição de um novo Estatuto da Carreira Docente em Portugal não permitiu qualquer negociação séria ou aprofundada sobre estas matérias. Nem sobre estas, nem sobre outras importantíssimas para a definição e enquadramento da profissão docente em Portugal. O Ministério da Educação prosseguiu a sua intervenção negocial evitando iniciativas que configurassem um debate nacional sereno e esclarecedor sobre esta matéria, que pudesse ser conduzido com intervenção das escolas de formação de professores, dos investigadores das questões da Educação, dos docentes na diversidade de funções e competências que vão exercendo no sistema educativo.

Deste modo, o quadro definidor do modelo de avaliação de desempenho plasmado no ECD impõe constrangimentos à concretização de um modelo efectivamente promotor do desenvolvimento profissional dos docentes e da qualidade das escolas.

Entre outros aspectos, não podemos deixar de evidenciar como elemento francamente negativo na concepção do modelo em presença a ausência de integração do processo de avaliação individual em qualquer processo global de funcionamento e organização da escola e dos recursos que lhe são facultados para o desenvolvimento da sua responsabilidade educativa.

E como também não se adianta nada sobre a avaliação dos avaliadores nem sobre a avaliação das escolas, este processo de avaliação dos docentes fica claramente diminuído e apenas inteligível com outros argumentos que não sejam meramente os de impedir o acesso ou abrandar o ritmo de acesso a patamares remuneratórios superiores.

É totalmente inaceitável que os resultados da avaliação dos docentes resultem da mera observação estatística dos resultados escolares dos seus alunos, como este projecto de diploma configura. É ignorado o empenho do docente, o trabalho pedagógico, na diversidade de situações que cada aluno representa ao longo de cada ano lectivo: limita-se a verificar quantas “negativas” e quantas “positivas”; faz-se a média; compara-se com a média da escola; comparam-se os resultados internos com os resultados da avaliação externa; e chama-se a isto “avaliação de desempenho”.

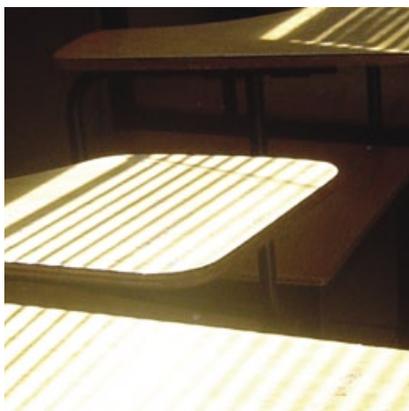
#### IV

A Federação Nacional dos Sindicatos da Educação sempre defendeu que em termos de avaliação de desempenho de docentes se definissem regras que garantissem que esta tinha em primeira linha uma concepção formativa, promotora da qualidade das escolas e da actividade do docente, rejeitando perspectivas que a transformassem num mecanismo meramente punitivo ou que constituíssem um mero exercício burocrático-administrativo, com o seu cortejo de injustiças e iniquidades.

# FNE apresenta as bases para a Negociação do Modelo de Avaliação de Desempenho

Reafirmamos que a avaliação de desempenho tem que constituir fundamentalmente um elemento indispensável ao desenvolvimento profissional dos docentes. Assim, associado ao processo de avaliação de desempenho, deve estar previsto o apoio às estratégias para o docente ultrapassar as dificuldades que encontra.

Ao mesmo tempo, a FNE colocou na primeira linha do seu entendimento do exercício da profissionalidade docente níveis elevados de rigor científico e pedagógico, não deixando de sublinhar a importância de, em consequência permitir a identificação de mecanismos que visassem o reconhecimento do mérito e da excelência, sem que este constituísse o quadro essencial de desenvolvimento do modelo. O lançamento de um verdadeiro mecanismo de avaliação de desempenho impõe a construção de uma cultura profissional e organizacional de participação, empenhamento e auto-responsabilização, ou seja, nada do que até hoje a administração educativa tem promovido junto dos seus docentes.



## V

No designado Relatório Delors – ou Relatório para a UNESCO da Comissão Internacional sobre Educação para o século XXI –, enunciam-se como componentes da actividade docente as exigências de competência, profissionalismo e capacidade de entrega, sendo recomendada a promoção de um sistema de avaliação e controlo do desempenho dos docentes que permita diagnosticar e remediar as dificuldades que vierem a ser identificadas.

A OCDE, em 1996, debruçava-se sobre os conceitos de avaliação reflexiva e de negociação entre parceiros em interacção, num quadro institucional em que se apontam as escolas como “organizações que aprendem”, já que são capazes de promoverem uma reflexão sistemática que lhes permita identificar os pontos críticos, para serem capazes de encontrarem as respostas adequadas, utilizando os recursos de que dispõem.

Nesse documento, aponta-se no sentido de uma coerência entre a política de avaliação e o desenvolvimento profissional e organizacional, só compatível com a obrigação de proporcionar tempo, espaço, recursos e estruturas organizacionais para que os docentes possam planificar, reflectir e desenvolver o seu trabalho.

Ora, desde logo, se evidencia na pressa com que se pretende avançar com este modelo, uma fragilidade enorme e que consiste na ausência de qualquer processo formativo que envolva os docentes que vão passar a estar envolvidos na avaliação. Esta é certamente uma razão forte para que se

privilegiem recolhas meramente estatísticas (pretensamente “objectivas”) e procedimentos burocráticos, em vez de se promoverem os espaços de reflexão cooperativa.

Por outro lado, não podemos ignorar que não há qualquer prática generalizada estabelecida ao nível da real capacidade de os agrupamentos e as escolas não agrupadas procederem à identificação, quer de objectivos ou metas, quer de indicadores de medida, que não ultrapassem a óbvia missão da escola e dos docentes que é a de contribuírem para que os alunos obtenham melhores resultados escolares.

Finalmente, não se pode deixar de considerar que, pese embora o maior empenhamento e a maior qualidade científica e pedagógica de qualquer docente, há factores condicionadores dos resultados escolares dos alunos que ultrapassam o docente individualmente considerado e que ultrapassam a escola organizacionalmente, porque se situam fora da escola e da sua capacidade de intervenção.

## VI

O modelo que se anuncia para ser implementado não assenta nas preocupações atrás identificadas, porque a sua intencionalidade é outra, como claramente transparece numa análise cuidada da proposta em discussão.

O que temos em presença é uma opção pela imposição de uma mudança completa de paradigma relativamente ao modelo de avaliação definido em 1989 (embora alterado em 1998). Nessa altura, a FNE esteve disponível para encontrar soluções para os bloqueamentos encontrados e negociar medidas que respeitassem a lógica reflexiva da avaliação de desempenho então prevista. Importava melhorar um processo em que a profissionalidade docente era assumida, pela compreensão da inserção do processo de avaliação numa visão profissional da actividade docente. Hoje estamos em presença de uma proposta que não respeita esta perspectiva reflexiva e profissional.

Esta mudança de paradigma a que nos referimos é patente desde logo no artigo 3º do projecto em debate, que remete para o nº 2 do artigo 4º do ECD imposto, onde claramente se mostram as intencionalidades do modelo que se pretende impor aos docentes portugueses: “*visa a melhoria dos resultados escolares dos alunos e da qualidade das aprendizagens e proporcionar orientações para o desenvolvimento pessoal e profissional no quadro de um sistema de reconhecimento do mérito e da excelência*”.

Se compararmos este texto com o que era definido no modelo anterior de avaliação de desempenho, rapidamente se descortinam as mudanças fundamentais. No texto anterior, ao identificar-se a finalidade que estava cometida à avaliação de desempenho, determinava-se que “*A avaliação do desempenho*

do pessoal docente visa a melhoria da qualidade da educação e ensino ministrados, através do desenvolvimento pessoal e profissional do docente, bem como a adequação da organização do sistema educativo às necessidades manifestadas pela comunidade no âmbito da educação, e realiza-se de acordo com parâmetros previamente definidos, tomando em consideração o contexto sócio-educativo em que o docente desenvolve a sua actividade profissional, devendo ser salvaguardados perfis mínimos de qualidade".

Não se ficando por esse simples enunciado, o texto revogado ainda estabelecia como orientação para a avaliação de desempenho:

"Constituem ainda objectivos da avaliação do desempenho:

- a) Contribuir para a melhoria da acção pedagógica e da eficácia profissional dos docentes;
- b) Contribuir para a valorização e aperfeiçoamento individual do docente;
- c) Permitir a inventariação das necessidades de formação e de reconversão profissional do pessoal docente;
- d) Detectar os factores que influenciam o rendimento profissional do pessoal docente;
- e) Facultar indicadores de gestão em matéria de pessoal docente."



Todas estas preocupações se perdem no texto de ECD imposto, com um claro afastamento do modelo de avaliação português daquilo que é preconizado, quer pela UNESCO, quer pela OCDE. O que temos pela frente é uma avaliação de desempenho eminentemente punitiva, etiquetadora e por isso castradora.

É um modelo de avaliação de desempenho que não motiva, não mobiliza, nem abre espaço para o real reconhecimento do empenho profissional dos profissionais da educação. E desde logo pelas próprias limitações que impõe a determinação de quotas para a atribuição dos mais elevados níveis de classificação.

Este processo de avaliação instala-se como um corpo estranho ao trabalho normal da escola, sendo difícil encaixá-lo na lógica de desenvolvimento dos anos lectivos, ou na lógica da atribuição de turmas e responsabilidades dos docentes, ou na lógica de concursos de colocação. Os procedimentos aqui enunciados procuram espaços de emergência que acabam por se revelar inadequados aos ritmos de desenvolvimento das actividades das escolas: desde logo, na desadequação cronológica entre a atribuição e conhecimento das turmas e o momento de definição de objectivos para o período a avaliar; depois, o tempo a avaliar que pode corresponder a duas escolas de colocação; depois ainda, a finalização do processo de avaliação que pode não coincidir com a escola onde o docente já se encontra, por efeitos de concurso.

## VII

Na análise a que seguidamente se procede do projecto de diploma em apreço, dispensamo-nos de rebater o conteúdo que é mera repetição do que o ECD impõe e que portanto não está em causa nesta oportunidade. Já em altura própria combatemos de forma clara o que consideramos ser um mau contributo para o sistema educativo português e que está plasmado neste ECD.

Numa perspectiva de viabilizar a negociação, também prescindimos de enunciar outras possibilidades de desenho do processo que não se enquadrem no que o ECD ou mesmo o SIADAP definem como caracterizador da avaliação de desempenho. O que não significa que tenhamos passado a concordar.

Nem vamos voltar a repetir o que atrás, a título exemplificativo, já ficou denunciado na caracterização que aqui se faz deste projecto de diploma legal.

Assim, passamos a evidenciar, por um lado, o carácter excessivamente burocrático do processo, e, por outro lado, quer as inúmeras fragilidades que o documento em apreço contém, quer as omissões/contradições que revela em relação a outro documento que as organizações sindicais negociaram com a Secretaria de Estado da Administração Pública para definir o Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho na Administração Pública, vulgo SIADAP, e ao qual este outro documento deve obedecer. Com efeito, se no âmbito das negociações da FESAP com o Governo pudemos construir soluções equilibradas e aceitáveis, indutoras de segurança para os avaliados, o modelo que aqui nos é proposto não respeita o que foi obtido em mesa negocial, no âmbito mais vasto da Administração Pública, nomeadamente no que diz respeito às garantias de defesa e protecção do avaliado e à determinação de mecanismos indutores de progressão, independentemente da folga orçamental. É que, ao contrário do que o novo SIADAP estabelece, não se prevêem nesta proposta do ME consequências para a atribuição das menções de mérito; e também não se prevê o funcionamento de qualquer comissão paritária que represente os avaliados em situações de discordância.

O processo que o Ministério da Educação quer consagrar através deste texto não contribui para o desenvolvimento das escolas, traduzindo-se numa perspectiva meramente penalizadora da avaliação de desempenho.

## VIII

Desde logo, e em relação à globalidade do articulado, sublinha-se que a sua análise não pode ser independente do conhecimento dos modelos das fichas de avaliação. Qualquer



tentativa de discussão sobre o articulado, sem se conhecerem essas propostas de fichas e instrumentos de avaliação, é irremediavelmente infrutífera e portanto sem sentido.

O documento em apreço não estabelece os requisitos mínimos de competência dos avaliadores nem prevê solução quando num determinado departamento curricular não existirem professores titulares dos grupos a que pertencem os docentes que o integram. Que qualidade de avaliação pode haver quando não existe num grupo disciplinar competência para avaliar?

Tão pouco se pode aceitar que um texto que pretende ser regulamentador deixe para outras regulamentações posteriores matérias que aqui se deixam em aberto. É exigível um texto final e completo.

### Artigo 3º

Os números 1 e 2 remetem-nos apenas para o texto do ECD, e curiosamente, o número 2, omite a parte final da identificação de objectivos que o número 2 do artigo 4º do ECD identifica para este processo.

Como as necessidades de formação identificadas na alínea b) do nº 3 deste artigo têm que ser associadas às perspectivas individuais de desenvolvimento profissional do docente e aos recursos disponíveis para o efeito, corre-se o risco de nada ser feito, por limitação destes recursos.

O modelo que aqui nos é apresentado não deixa margem à iniciativa própria do docente para procurar respostas formativas, distintas das previstas pela Escola e pela Administração, de que careça para o seu desenvolvimento profissional. Tem que se limitar ao que o sistema lhe proporcionar, ou então a não ter nada.

Para que as escolas respondam de modo adequado à diversidade de alunos que as frequentam, exige-se que não se façam economias no que respeita às condições da promoção do sucesso educativo de todos e de cada um dos seus alunos. E para que isto seja possível impõe-se que ao docente sejam garantidos meios e condições para aceder à formação de que carece para o conseguir.

### Artigo 6º

Abre-se aqui um primeiro espaço para a disparidade de instrumentos de avaliação, ao atribuir aos conselhos pedagógicos (com que formação para este efeito?) a competência de criarem os seus próprios instrumentos de registo das informações recolhidas e consideradas relevantes. Na prática, um tal procedimento permite que os avaliadores procedam à recolha que entendem, sem qualquer controlo. Na prática podem registar preponderantemente os aspectos negativos, ou mais aspectos negativos, determinando objectivamente os resultados da avaliação. No caso em que o avaliador não seja do grupo disciplinar ou que não tenha a competência adequada não é difícil prever as injustiças que serão cometidas.

Se não fora a ausência de formação neste domínio, não levantaríamos questões a esta possibilidade de diversidade,

mas no contexto actual consideramo-la altamente inaceitável, devendo ser exigido que os docentes possam ter acesso permanente do que sobre o seu desempenho vai sendo registado, com capacidade de contraditório.

De qualquer modo, entende-se que para proceder à determinação de instrumentos de avaliação é exigível que seja assegurada a formação adequada, com vista à detenção da qualificação técnica que permita a respectiva operacionalização.

### Artigo 8º

Novamente consideramos altamente preocupante que, sem serem criadas as condições apropriadas de conhecimento e formação, se possam chamar as escolas a definir objectivos, metas e indicadores de medida que ultrapassem a mera definição geral da missão da escola e dos seus profissionais.

### Artigo 9º

Retomando a argumentação anterior, consideramos de muito reduzido efeito ou impacto o enunciado dos objectivos a que se reporta o número 2, nomeadamente no que se reporta à capacidade de poder antever os alunos com que vai trabalhar para poder definir objectivos em termos de resultados, abandono, apoios educativos.

Mais, como é que o docente o pode fazer sem sequer conhecer os alunos/turmas com quem vai trabalhar no ano lectivo imediatamente a seguir ao momento em que define objectivos que têm que ter a ver com cada um dos alunos e turmas com quem vai trabalhar? E como é que o pode fazer em relação ao outro ano lectivo a seguir, sem sequer saber com que turmas e alunos é que vai trabalhar?

Que instrumentos e recursos são postos à disposição de cada docente para identificar objectivos (medidos depois de modo fiável quantitativamente em termos de resultados e pelos quais se torna responsável) em relação ao abandono escolar? E que dizer em relação à prestação de apoios educativos?

É inaceitável que a falta de acordo em termos de definição de objectivos signifique que prevalece a vontade do avaliador. Não é aceitável que não se estabeleça uma instância arbitral para estas situações.

### Artigo 11º

Este artigo retoma o essencial do que sobre esta matéria define o ECD, com a abertura de orientação para considerar preferencial que a delegação da competência de avaliador do coordenador do conselho de docentes ou do departamento curricular seja feita para professor titular do mesmo grupo de recrutamento. Ora se isto é válido para a delegação, porque é que não é exigível para o primeiro nível de competência? Esta é uma das características do modelo que mais o fragiliza.

Mais do que estabelecer um modelo de avaliação que tenha por objectivo o desenvolvimento profissional do docente,

procurando-se mecanismos que o permitam, o que se faz é mandar fazer avaliação custe o que custar.<sup>2</sup>

#### **Artigo 13º**

Aqui se identifica a avaliação como um corpo estranho no desenvolvimento do trabalho da escola.

#### **Artigo 15º**

O modelo refugia-se aqui no mero tratamento estatístico de dados relativos aos resultados escolares dos alunos.

#### **Artigo 16º**

Para além de repetir o que o ECD consagra, há aqui apenas a preocupação de resolver problemas de ordem administrativa na condução do processo.

#### **Artigo 17º**

Mais uma vez, o modelo refugia-se aqui em tratamento estatístico de dados “facilmente” observáveis e sem contraditório: quantas faltas deu (e todas, independentemente de que a lei estabelece quanto à produção de efeitos) e em quantas actividades esteve presente; em quantas acções de formação interveio; e pouco mais.

#### **Artigo 18º**

Nestes procedimentos se evidencia a tentativa de dotar o processo de características “objectiváveis”, mensuráveis e homogeneizadores, o que em tudo contraria a realidade do trabalho pedagógico quotidiano, onde os docentes têm que ter em conta a diversidade de públicos com que trabalham. A menos que se queira estabelecer, depois do “currículo único pronto a vestir”, a “avaliação única pronta a vestir”.

#### **Artigos 22º**

A tentação de desrespeito pelos direitos dos trabalhadores volta a emergir, na determinação da obrigação do cumprimento de 100% de assiduidade em cada um dos anos escolares a que se reporta a avaliação.

### **IX**

Que contrapropostas poderíamos aventar neste espaço tão constrangido que nos resta nesta fase de negociação?

Discordando em absoluto da filosofia, como é que, na operacionalização, poderíamos identificar mecanismos menos negativos?

É este o difícil desafio que nos fica neste momento.

A avaliação dos docentes, para conter a dimensão reflexiva, não poderia deixar de integrar uma auto-avaliação, da responsabilidade de cada docente, mediante a referência a parâmetros previamente determinados. Esse documento deveria integrar como anexos todos os documentos identificados pelo próprio como necessários para fundamentar a sua auto-avaliação.

Esse documento de auto-avaliação deveria ser objecto de análise pelo coordenador do conselho de docentes ou do departamento curricular, o qual poderia solicitar ao docente em avaliação documentos complementares, julgados necessários para compreensão do período em análise.

Com base na apreciação da documentação que lhe fosse apresentada, o coordenador do conselho de docentes ou do departamento curricular proproria, com a devida fundamentação, à qual o avaliado deveria ter acesso, uma menção de classificação, remetendo todo o processo ao presidente do órgão executivo ou director.

O presidente do órgão executivo ou director apresentaria à comissão de avaliação o processo que lhe fosse remetido, com a sugestão da menção a atribuir, ouvindo o parecer daquele órgão. Este poderia solicitar novos elementos justificativos ao docente em avaliação.

Ouvindo o parecer da comissão de avaliação, o presidente do órgão executivo ou director atribuiria a menção final, da qual caberia recurso do professor em avaliação para uma comissão paritária.

No caso de propostas de atribuição das menções de Insuficiente, Muito Bom e Excelente, haveria lugar à intervenção de uma comissão extraordinária de avaliação, composta por um elemento designado pelo respectivo director regional de educação, que presidiria; um docente designado pelo órgão pedagógico do estabelecimento de educação ou de ensino em que o docente presta serviço, preferencialmente do mesmo nível ou ciclo de educação ou de ensino; um docente ou uma individualidade de reconhecido mérito no domínio da educação, designado pelo docente em avaliação.

O recurso à observação de aulas de um docente deveria ser incentivada, dela se deduzindo fichas de observação, da responsabilidade dos dois, as quais poderiam vir a ser incluídas, por mútuo acordo, no processo de auto-avaliação.

Como já se referiu, este modelo deveria também prever os mecanismos de intervenção dos avaliados sobre a avaliação dos avaliadores, remetendo também para os modelos de avaliação das escolas e dos recursos que lhes são disponibilizados, e ainda do próprio sistema de avaliação.

Consideramos, assim, que qualquer modelo de avaliação de desempenho deveria ser acompanhado e avaliado, quer por um conselho científico, constituído por personalidades de reconhecida competência nesta área, mas também por um órgão consultivo, no qual as organizações sindicais tivessem assento e que pudesse, por um lado, conhecer os relatórios da componente científica do acompanhamento do processo, mas também apresentar propostas de correcção do modelo.

# Continuaremos a lutar para alterar questões pendentes

Exigências da FNE levam ME a renovar contratos com cinco mil trabalhadores não docentes

Craças às exigências da FNE, mais uma vez, o Ministério da Educação acabou por renovar em cima do fim do mês de Agosto os contratos a termo resolutivo que a 31 de Agosto passado cessavam, e relativamente aos quais, a pouco mais de uma semana para atingir esse mesmo prazo, ainda nenhuma resposta da Tutela tinha sido dada. Para cerca de cinco mil trabalhadores não docentes e muitos conselhos executivos, esta estava a ser uma situação angustiante, até porque poderia colocar em causa uma normal abertura do ano lectivo, tendo levado inclusivamente algumas escolas a precaverem-se para uma eventual falta de trabalhadores essenciais no seu funcionamento.

A garantia do ME já deveria ter sido dada há muito mais tempo, tendo a FNE

suscitado sucessivamente esta questão, sendo inaceitável que mais uma vez o Governo tenha deixado para o fim do prazo ao anúncio da solução do problema.

É com base numa proposta da FNE que o Governo estuda agora a recomendada intervenção legislativa, concretizando a alteração de dois diplomas (decreto de lei 184/2004 e o regulamento instituído pelo Despacho 17460/2006) que vão de encontro às reais necessidades das escolas e que permitem simultaneamente a abertura de concurso.

Outra das questões pendentes pela qual a FNE continuará a bater-se junto do ME para que seja devidamente desbloqueada consiste na homologação do concurso para assistentes de administração escolar principal que tarda a chegar. Ou seja, trata-se de um concurso aberto em Junho 2006, e apenas à espera de publicação, o que causa profundo mal-estar nos estabelecimentos de ensino. Mais estranheza causa quando o Estado investiu bastante na referida abertura de concurso.

## Dia Mundial do Professor

**“Melhores condições de trabalho para professores significa melhores condições de aprendizagem para alunos”**

Mais uma vez vamos celebrar o Dia Mundial do Professor. Em todo o mundo, no próximo dia 5 de Outubro, vai ser celebrada esta data, através de inúmeras iniciativas.

Como se sabe, esta iniciativa é patrocinada pela UNESCO e pela Internacional da Educação, e reconhece o papel fundamental dos professores para o desenvolvimento das nações.

Para este ano de 2007, a mensagem que os sindicatos de professores deixam aos governantes, é esta:

### Nós, professores do Mundo

#### Exigimos:

- **Um bom ambiente de trabalho** – um seguro e saudável ambiente de ensino para professores e alunos, com turmas de tamanhos adequados e adequados recursos pedagógicos na sala de aula;
- **Condições salariais** – salários que permitam um decente modo de vida e que sejam pagos regularmente;
- **Igual ordenado e iguais direitos para as mulheres** – as mulheres professoras não devem ser alvo de discriminação sob qualquer forma e os governos devem incentivar o emprego das mulheres no sector da educação, nomeadamente em cargos de chefia;
- **Início e progressão na carreira** – a oportunidade de ganhar e desenvolver capacidades profissionais, de acompanhar as novas informações e técnicas pedagógicas e desenvolver apropriadamente uma carreira;
- **Uma política de integração** – Para implementar novas políticas, que se devem reflectir nas salas de aula, o diálogo social deve ser uma parte integral do plano de educação e formulação política.



# Dois mil professores em Berlim no V Congresso da Internacional da Educação

Mais de dois mil professores, em representação de 160 países, estiveram presentes no último Congresso Mundial da Internacional da Educação, na sua 5ª edição, a qual decorreu em Berlim. A FNE não faltou ao compromisso e fez-se representar por uma delegação de seis elementos (ver caixa com delegação e intervenção), num evento que assumiu claramente a intenção de exigir justiça social e qualidade na educação para todos.

**Thulas Nxesi**, presidente da Internacional da Educação, afirmou, por exemplo, que a IE “partilha uma série de preocupações com as crianças e, para isso, **é fundamental a existência de qualidade e democracia no ensino para todos**”.

Este V Congresso decorreu precisamente sob o lema “**Educadores juntos para qualidade na educação e por mais justiça social**” e, foi o secretário-geral da IE, **Fred van Leeuwen**, quem referiu que os professores “estão cada vez mais centrados na qualidade da educação, e para isso a formação terá de ser uma componente essencial para atingir os padrões necessários”. Mas, para tal, ficou igualmente claro que os diversos governos devem investir mais no sector, tornando o acto de ensinar cada vez mais atractivo. Aliás, condição que a FNE já por diversas vezes e através de vários documentos e propostas tem manifestado a nível nacional.

## Sempre o carácter solidário

Obviamente que o carácter solidário que caracteriza a Internacional da Educação levou a que o seu último congresso se debruçasse também sobre vários temas que cons-

tituem um alerta para o mau funcionamento da educação no mundo. As violações dos direitos dos professores na Etiópia, onde são perseguidos e torturados, ou a discriminação dos aborígenes na Austrália, foram apenas dois dos temas abordados de uma maneira bastante consistente. A IE vai também destinar 1,3 milhões de Euros nos próximos quatro anos para um programa de aceleração e aproximação ao Médio Oriente e seus programas educativos, contribuindo para o processo de paz.

## Porquê Berlim?

E, no meio desta panóplia de assuntos que se resumem a um só tema bastante alargado na sua concepção, resta explicar por que razão decorreu o V Congresso em Berlim.

Realizando-se de três em três anos, a organização tem dividido os seus congressos em cinco regiões: África, América do Norte, Ásia, América Latina e Europa. Este ano coube à Europa acolher o evento. A organização teve sobretudo em conta que Berlim foi o centro de desenvolvimentos políticos na Europa durante todo o século passado. Em 1989, Berlim viu terminar a divisão político-económica. O Muro de Berlim e a sua queda simbolizam a união das duas «Alemanhas» e uma espécie de metáfora para uma ideologia perfeita. Ver os desenvolvimentos de perto e partilhar desse espírito unificado tornou-se então fundamental para a Internacional da Educação e para os seus dois mil professores participantes.



# QUANTO MELHOR EDUCAÇÃO, MELHOR O FUTURO!!!

**Delegação:** José Ricardo Nunes, Maria Arminda Bragança, Josefa Lopes, Jaime Freitas, Alexandre Dias, Maria José Rangel

## Intervenções

de **José Ricardo**, Vice-Secretário Geral da FNE e Presidente do SPZCentro

Senhor Presidente

Caros colegas

1. A minha primeira palavra é de saudação a todos os participantes neste 5.º Congresso da IE.
2. A Resolução apresentada pelo Executivo da IE "Educação de Qualidade: Presente e Futuro" aponta para orientações, que a Federação Nacional dos Sindicatos da Educação de Portugal (FNE) apoia, indo no sentido da força traduzida no grande tema deste Congresso: "Educadores Unidos Por Uma Educação de Qualidade e Justiça Social".
3. Os princípios contidos nesta resolução vão ao encontro do combate que é necessário realizar por todos, para resolver os grandes problemas que se colocam à educação e aos docentes em particular.
4. Os problemas agudizam-se e cada vez mais e as respostas têm-se demonstrado insuficientes.
5. Permitam-me que refira neste contexto, e a título de exemplo, o momento difícil com que os professores portugueses hoje se confrontam.
6. Nos últimos dois anos, os docentes portugueses têm visto os seus direitos, a sua imagem social e a sua identidade profissional fortemente atacados. Nos últimos dois anos os docentes em Portugal são acusados de únicos responsáveis por todos os problemas que afectam o nosso sistema de ensino: a elevada taxa de insucesso e abandono escolar, a violência nas escolas, o elevado índice de iliteracia, os baixos resultados na matemática são alguns dos exemplos que o Governo português não assume que são problemas que têm, unicamente a ver com os fracassos das políticas educativas implementadas e muitas delas impostas unilateralmente.
7. Enquanto docentes temos consciência da responsabilidade que nos cabe na luta pelo combate da qualidade da educação, seja em Portugal ou em qualquer outro lugar do mundo.
8. Mas é um combate que exige um forte respeito dos governos pelo trabalho dos professores.
9. É um combate que exige respostas educativas por parte dos governos num clima de permanente diálogo responsável entre governos e sindicatos.
10. Um combate que exija dos governos um olhar diferente para os sindicatos enquanto organizações que querem ser parte das soluções e não dos problemas da educação.
11. Um combate que exija dos governos uma atitude de respeito pelos valores da negociação colectiva.
12. É fundamental, hoje mais do que nunca, que os governos reconheçam o importante e determinante papel que os docentes têm na promoção de uma educação de qualidade.
13. Um reconhecimento que passa pela promoção da valorização social da profissão docente e no investimento da sua formação inicial e contínua.
14. Um reconhecimento que evite, por um lado, o abandono dramático da profissão nos países desenvolvidos e, por outro lado que evite a fuga de talentos dos países em desenvolvimento.
15. Um reconhecimento que implica por parte dos governos uma visão em que se considere os gastos na educação como um investimento e não como uma despesa. Os cortes brutais nos orçamentos para a educação têm provocado a asfixia do funcionamento dos sistemas educativos, colocando deste modo em causa a qualidade da educação no presente e hipotecando o seu futuro.
16. É urgente pensar já, o futuro da educação, porque amanhã pode ser demasiado tarde.
17. Uma educação assente em princípios que garantam às gerações em formação e às futuras a sensibilidade necessária para lidarem com os grandes problemas que afectam as sociedades contemporâneas, tais como a guerra, o terrorismo, a injustiça social, a pobreza, a fome, a ecologia, a imigração e inclusão e a cultura para a cidadania dos povos.
18. Todos nós temos uma grande responsabilidade para o futuro civilizacional do planeta. Acreditamos que este nosso esforço conjunto se irá reflectir no futuro. Um futuro com melhor educação e com mais justiça social.
19. Caro presidente, caros colegas: Nós, professores e educadores não queremos ter o mundo educativo nas nossas mãos. Mas não abdicaremos de colocar a força das nossas mãos para construir um mundo educativo melhor para todos.

## "O PAPEL ESTRATÉGICO DOS EDUCADORES"

Jaime Freitas, Presidente do SDPMadeira

1. Gostava de apresentar uma saudação especial a todos os colegas presentes no 5.º Congresso mundial da Internacional da Educação.
2. Represento a F.N.E. – Portugal e gostaria de saudar especialmente os delegados oriundos dos países de expressão portuguesa, nomeadamente de África e do Brasil. A língua portuguesa é um elemento que nos une. Estamos conscientes das dificuldades que existem em cada um destes países, respeitantes a problemas como
  - Acesso à Educação [Educação vista como um direito humano];
  - Condições de trabalho para os professores; etc.

3. Em Portugal, na F. N. E.,
  - Lutamos por Educação de alta qualidade
  - Defendemos que os Estados têm especiais responsabilidades na promoção, apoio e financiamento de serviços de educação de elevada qualidade a todos os níveis.
4. Os professores portugueses querem ver satisfeitas exigências como:
  - Salários adequados
  - Termos e condições de emprego atractivas
  - Turmas pequenas
  - Carreiras dignificantes
  - Oportunidades para crescimento e desenvolvimento profissional
5. Acreditamos que os professores têm o direito de serem representados pelos seus sindicatos na discussão destas questões.
6. Por outro lado, deviam ser disponibilizadas aos Sindicatos condições adequadas tendo em vista o cabal cumprimento das suas funções.
7. Infelizmente não é este o caso de Portugal. Neste momento, em Portugal, está a ter lugar um verdadeiro ataque aos Sindicatos. O Governo está a fazer aprovar legislação restritiva, com o objectivo de extinguir a actividade sindical, nomeadamente dos sindicatos de professores, a curto prazo.
8. A Negociação Colectiva foi transformada num ritual – um ritual sem sentido – e é usada pelo Governo para impor medidas de forma ditatorial.

Por estas razões, apoiamos as reivindicações constantes desta resolução **“O PAPEL ESTRATÉGICO DOS EDUCADORES”**.

9. Também defendemos que os direitos de aprender e de ensinar são direitos fundamentais de todos os seres humanos, numa sociedade democrática.
10. Defendemos que os professores devem ser profissionais altamente qualificados e insistimos em à profissão docente seja atribuído um elevado estatuto.
11. As sociedades precisam de educação de qualidade e de professores altamente qualificados, para assegurar o seu desenvolvimento social e económico. A função de professor deve ser suficientemente atractiva para motivar a que os profissionais mais competentes queiram abraçar esta profissão. O benefício reverterá a favor da Educação e das Crianças e as sociedades agradecerão.

**QUANTO MELHOR EDUCAÇÃO, MELHOR O FUTURO!!!**

## Foi dito

### Após a fase de recurso do concurso de acesso à categoria de professor titular

*“Na fase de recurso, que decorreu de dia 1 de Agosto até hoje, os que recorreram fizeram-no de uma forma cega. O Ministério da Educação (ME) não disponibilizou os dados que deram origem ao não provimento dos professores à categoria de titular”*

José Ricardo,  
in TSF a 07 de Agosto de 2007

*“O ME quis mudar muita coisa nas escolas, quis pôr muita coisa a funcionar a partir de 1 de Setembro, o que vai criar muitos problemas. A senhora ministra tem que fazer uma leitura administrativa destes actos que praticou ao longo destes meses”*

Idem, Ibidem

### Sobre o reconhecimento do Governo quanto a falhas no mesmo concurso

Por isso, para João Dias da Silva, da Federação Nacional dos Sindicatos da Educação (FNE), sugerir agora que toda a situação foi causada por professores que erraram em prejuízo próprio, é *“uma teoria que não tem qualquer validade e chega a ter os contornos de um atestado de menoridade”* a esses docentes.

João Dias Da Silva,  
in DN a 01 de Setembro de 2007

*“Não podemos esquecer os que nem chegaram a participar por não terem a classificação de 95 pontos”, argumentou Dias da Silva, para quem “apenas um concurso aberto a todos os docentes do 10.º escalão, sem imposição de uma classificação mínima, permitirá desfazer a injustiça.”*

Idem, Ibidem



# ISET

## Instituto Superior de Educação e Trabalho

**Ainda ABERTAS INSCRIÇÕES para**

### **CURSOS DE ESPECIALIZAÇÃO EM EDUCAÇÃO**

**Administração Escolar**

Local: **PORTO** ★ **LISBOA** ★ **SANTARÉM**

**Supervisão Pedagógica e Formação de Formadores**

Local: **PORTO** ★ **LISBOA**

### **CURSOS DE COMPLEMENTO DE FORMAÇÃO**

**Orientação Educativa**

Nota : Este curso organizar-se-á com uma duração de dois anos e funcionará apenas se existir um mínimo de 20 candidatos

## **Início das Actividades Lectivas**

14 de Setembro - 2º e 3º anos das Licenciaturas em Educação em Administração Educacional e Intervenção Educativa.

21 de Setembro - 1º ano das Licenciaturas em Educação em Administração Educacional e Intervenção Educativa.

12 de Outubro - Mestrado de Administração Escolar.

20 de Outubro - Cursos de Especialização, no Porto.

---

**[www.iset.pt](http://www.iset.pt)**

**informa-te e inscreve-te**