

FEVEREIRO 2025

# jornal



Federação Nacional da Educação



# ÍNDICE

fne

3 - 4

EDITORIAL

42 - 44

PESSOAL DE APOIO EDUCATIVO

5 - 38

AÇÃO SINDICAL

45 - 67

INTERNACIONAL

39 - 41

TEM A PALAVRA

68 - 69

SAÚDE



## FICHA TÉCNICA | FEVEREIRO 2025

**Proprietário**  
Federação Nacional da Educação

**Diretor**  
Pedro Barreiros

**Produção de conteúdos**  
Joaquim Santos e Tiago Soares

**Secretariado**  
Adosinda Leitão e Cristina Maia

**Tesoureiro**  
Mário Jorge

**Redação**  
Rua Pereira Reis, 399  
4200-448 Porto  
tel. 225 073 880  
www.fne.pt | secretariado@fne.pt

**Produção gráfica e paginação**  
Rafael Marques

### 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 Trabalhadores de Apoio Educativo/Pessoal Não Docente 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

MEMBROS

SZN

SPZC

SP

SPP

SDPA

SP

SPCL

STAE

STAE

STAE

FILIAÇÃO

CP10T

UGT

CP

EPDCE

CPPL-SE

AR

AR

# EDITORIAL



## **Há momentos de Negociação e momentos de Contestação O início de uma importante, mas demorada e melindrosa negociação sindical**

A FNE e o MECI já deram um passo muito significativo para o início da importantíssima negociação do Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário (ECD), ao assinarem o protocolo de negociação.

Ficou acordado que haverá pelo menos uma reunião negocial por mês e que a negociação será feita por áreas, com a garantia de começar pela Mobilidade, onde se inclui a Mobilidade por Doença. Este compromisso tem como objetivo que os avanços conseguidos nas negociações tenham efeitos para o próximo ano letivo, para que os professores possam usufruir de um diploma mais humanista e mais coerente.

A negociação do ECD vai ser um processo longo, onde precisamos ter tempo e oportunidade, para auscultarmos aqueles que representamos, ou seja, os professores, em cada matéria a ser negociada, para que sejamos verdadeiramente seus legítimos porta-vozes.

Após a conclusão da negociação da parte referente às Mobilidades, passaremos a negociar sequencialmente o Recrutamento, o Ingresso, a Formação, o Desenvolvimento Profissional, as Condições de Trabalho, terminando com a matéria mais sensível de todas, a da revisão da estrutura da Carreira Docente e do Modelo de Avaliação dos docentes.

A FNE está empenhada em tornar o ECD num conjunto de medidas que potenciem a dignificação da profissão docente e que melhorem significativamente a atratividade da Carreira Docente.

Só com uma profissão dignificada e atrativa é que conseguiremos ter professores motivados, e sermos capazes de atrair os jovens para esta profissão.

Mais do que nunca, este é um tempo de negociação, em que se exige, a ambas as partes, uma postura de credibilidade, empenho e de grande elevação, assim como disponibilidade para fazer as necessárias aproximações, que permitam levar à desejável assinatura de um acordo. Se no final conseguirmos esse acordo, como aconteceu em maio passado, com a RITS, tal significará que, mais uma vez, a FNE consegue melhorar a situação profissional dos docentes.

Mas se no final do tempo da negociação não acontecer o desejável entendimento? Então sim, passaremos ao tempo da contestação e a FNE já o provou, num passado recente, que também sabe desempenhar essa função.

Até lá, precisamos de participação dos professores, fazendo chegar-nos os seus anseios e propostas, participando nos nossos plenários, respondendo às nossas consultas, como aconteceu recentemente com a consulta nacional online da FNE sobre a Mobilidade.



**MANUEL TEODÓSIO HENRIQUES**  
Presidente do SPZC

# FNE entregou primeira contraproposta ao MECI sobre mobilidades

Num mês marcado pelas reuniões de negociação relativas à Mobilidade por Doença (MpD), culminado com a assinatura do acordo relativo a este tema (pág.26), a FNE começou por promover uma reunião nacional e uma consulta nacional realizada junto de dirigentes e professores, que sustentou o envio ao Ministério da Educação, Ciência e Inovação (MECI) da primeira contraproposta da FNE relativa à matéria da Mobilidade Docente, englobada na negociação em curso de revisão do Estatuto da Carreira Docente (ECD).

A contraproposta da FNE contou com os contributos de dirigentes e delegados sindicais dos sete sindicatos de professores da FNE, que participaram na reunião sindical nacional realizada a 12 de fevereiro de 2025, assim como com os resultados da Consulta Nacional online entre 13 e 19 deste mês, que contou com a participação de 2.157 docentes de Portugal Continental e Regiões Autónomas dos Açores e Madeira.

A FNE considerou que o sucesso desta primeira fase negocial seria crucial para se atingir uma revisão do ECD que valorize e dignifique a profissão docente.

**Verifique em seguida os resultados da Consulta Nacional.**



# Revisão do Estatuto da Carreira Docente



**NACIONAL**

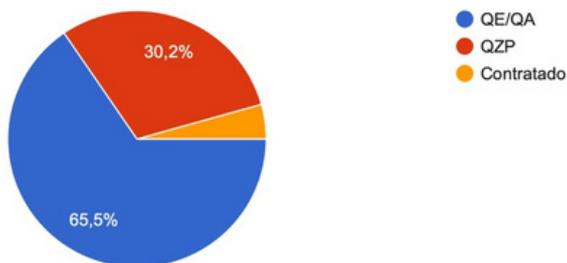
Mobilidade Docente



**13 a 19 FEV  
2025**

## Situação Profissional

2 157 respostas

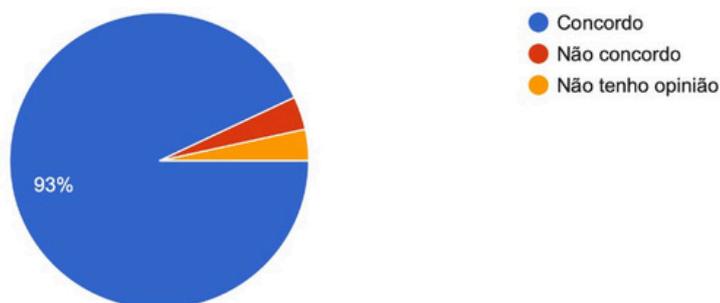


QE / QA	QZP	CONTRATADO
1412	651	94
65,5%	30,2%	4,4%

### 1 - Proteção dos docentes com doença incapacitante:

Concorda com a proposta da FNE de garantir a colocação dos docentes com doença incapacitante em escolas que permitam o acesso aos tratamentos necessários, sem restrições de vagas?

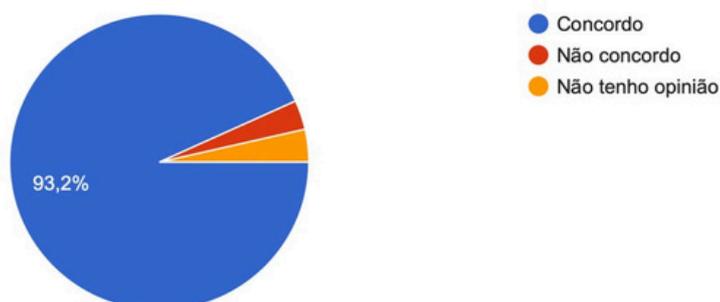
2 157 respostas



### 2 - Reconhecimento da individualidade dos casos:

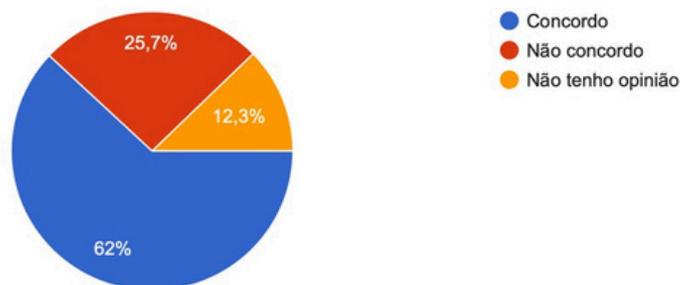
Concorda que o regime de mobilidade por doença deve reconhecer a especificidade de cada caso e não ser tratado como um mecanismo concursal?

2 157 respostas



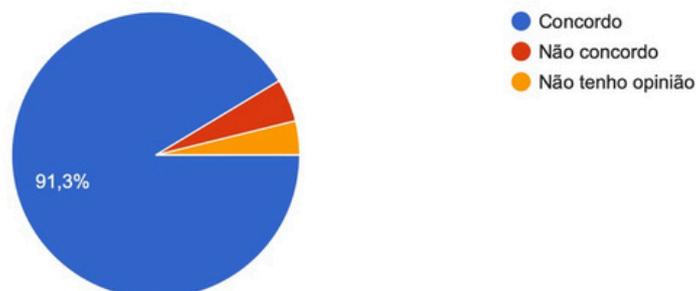
**3 - Prioridades de mobilidade e atestado médico: O MECI propõe rever "os requisitos da mobilidade, dando preferência aos docentes portadores de doença incapacitante ou de filho menor ou equiparado em situação de monoparentalidade, devidamente comprovada por atestado médico multiusos emitido por junta médica, tendo em conta também as necessidades das escolas. Seguem-se os docentes que tenham a seu cargo cônjuge ou pessoa com quem vivem em união de facto ou filho ou equiparado, devidamente comprovada por atestado médico multiusos."** Concorda com a proposta da FNE de que o atestado multiuso não seja condição para aceder ao regime de MpD?

2 157 respostas



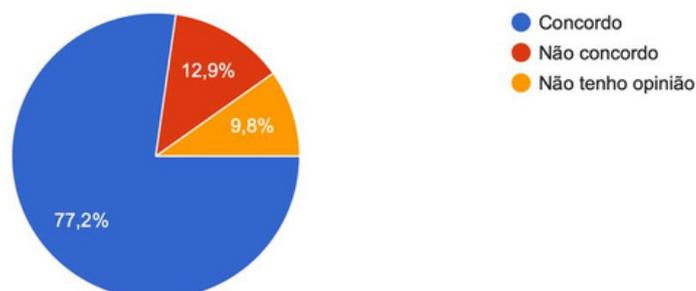
Concorda com a proposta da FNE de que a prioridade em caso de doença do próprio seja alargada a filhos menores (e não só de família monoparental) e a filhos maiores ou equiparados, com doença profunda e dependência total?

2 157 respostas



Concorda com a proposta da FNE de que noutra(s) prioridade(s), além de cônjuge e filhos, deverão ser acrescentados "ascendentes ou equiparados" e docentes que tenham o estatuto de cuidador informal não principal reconhecido pela Segurança Social?

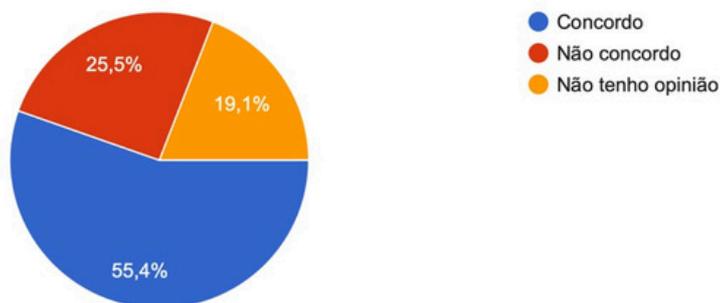
2 157 respostas



#### 4 - Consideração de cuidadores não principais:

Concorda com a inclusão de cuidadores não principais de familiares além do 1º grau no regime de mobilidade por doença, mediante análise das circunstâncias?

2 157 respostas

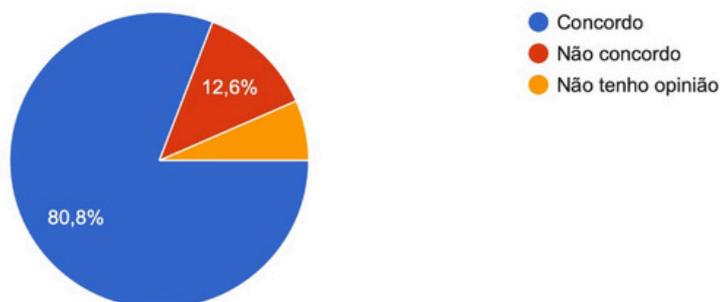


#### 5 - Limitação de distância mínima:

O MECI propõe reduzir "de 20 para 15 quilómetros a distância mínima entre o AE/EnA de colocação e a sede do Concelho de AE/EnA de provimento, como condição da mobilidade dos docentes de quadro de AE/EnA."

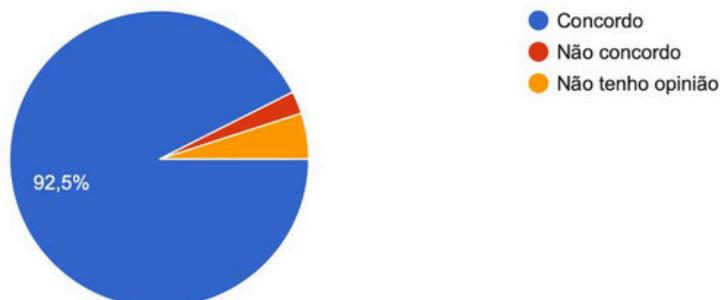
Concorda com a proposta da FNE, em que o acesso ao regime de mobilidade por doença não deve estar limitado por qualquer distância mínima entre a escola de provimento e a entidade prestadora dos cuidados médicos ou a residência familiar do docente?

2 157 respostas



Concorda com a proposta da FNE de que, a existir uma limitação de distância esta deva ser o mais baixa possível verificada, através de software fidedigno, a real distância entre os pontos de partida e chegada, considerando as vias principais?

2 157 respostas

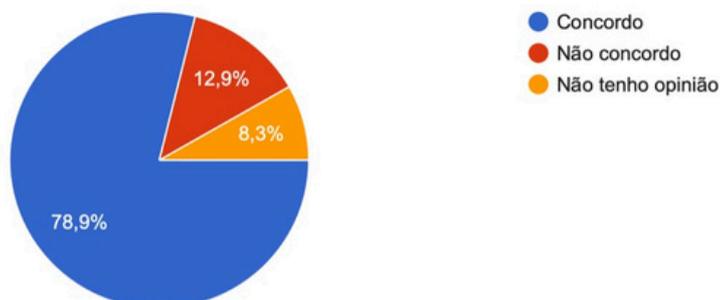


### 6 - Limitação de distância máxima:

O MECI propõe manter "a limitação da distância máxima entre a escola de destino e a residência/local de tratamento, que se mantém nos 50 quilómetros."

Concorda com a proposta da FNE de que não exista qualquer limitação de distância entre a escola de destino e a residência/local de tratamento?

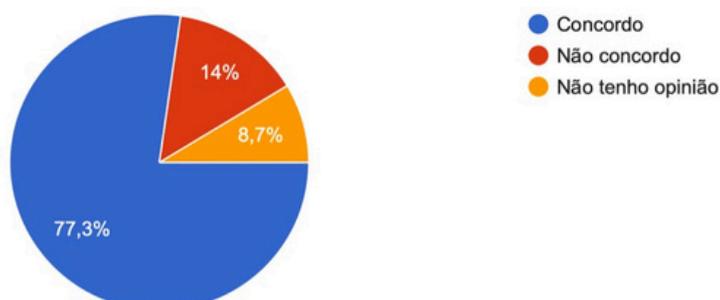
2 157 respostas



### 7 - Capacidade de acolhimento das escolas:

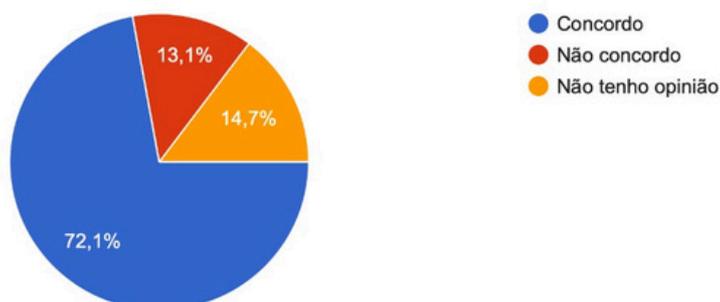
Concorda com a proposta da FNE de rejeitar que a MpD possa estar condicionada à capacidade de acolhimento das escolas?

2 157 respostas



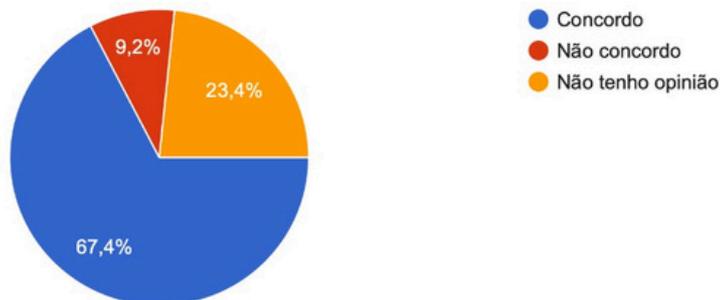
Concorda que, no caso de se manter algum condicionamento, a capacidade de acolhimento das escolas para a mobilidade por doença deve ser determinada pela DGAE e não pelas escolas?

2 157 respostas



Concorda que, no caso de se manter algum condicionamento, a capacidade de acolhimento deve corresponder a um mínimo de 15% do número de QA/QE providos em cada agrupamento, não sendo desdobrada em grupos de recrutamento (permanece em bloco único) com arredondamento sempre por excesso?

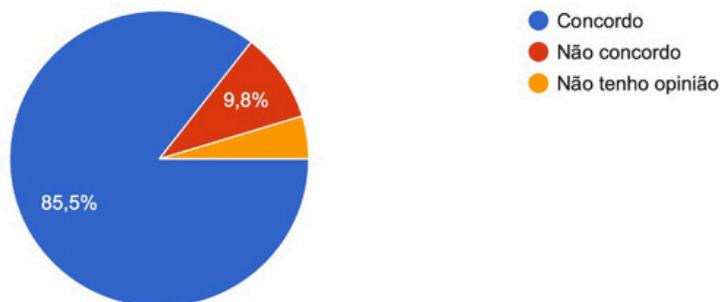
2 157 respostas



### 8 - Renovação da mobilidade por doença:

Concorda com a possibilidade de renovação da mobilidade por doença por mais dois anos escolares, desde que se mantenham os requisitos e as condições para sua concessão?

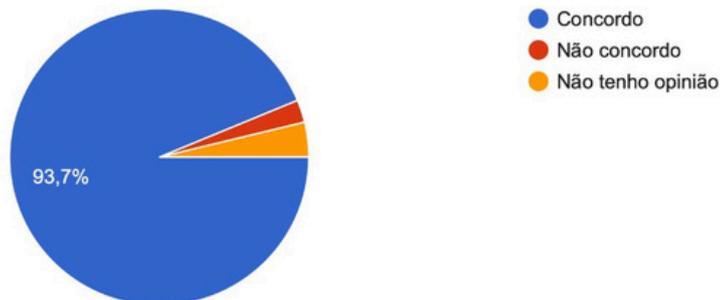
2 157 respostas



### 9 - Fundamentação e comprovação da situação de saúde:

Concorda que o acesso à mobilidade por doença deve estar devidamente fundamentado e que procedimentos de comprovação da situação de saúde podem ser adotados ao longo do ano letivo?

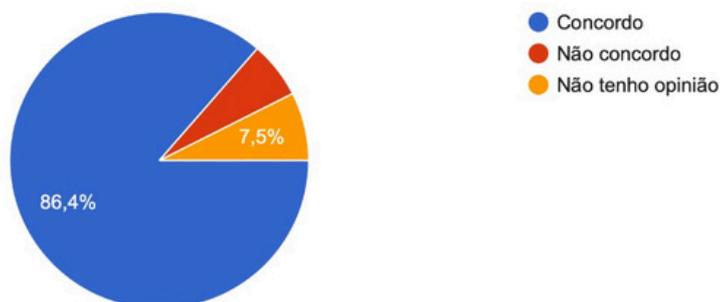
2 157 respostas



### 10 - Dispensa da componente letiva:

Concorda que os docentes com doença incapacitante devem ser dispensados da componente letiva e que a colocação na escola de opção não deve depender da atribuição de componente letiva?

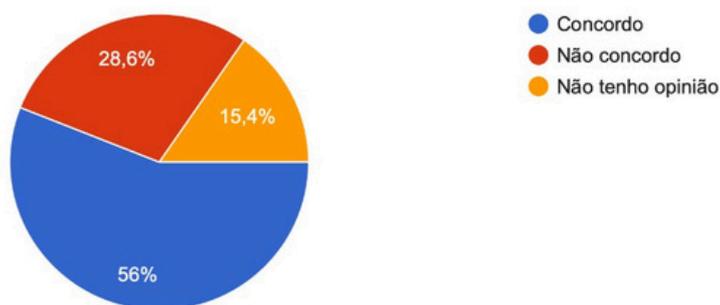
2 157 respostas



### 11 - Mobilidade Interna:

Concorda com a posição da FNE de não permitir a renovação da mobilidade interna nos anos subsequentes para garantir a estabilidade do corpo docente nas escolas?

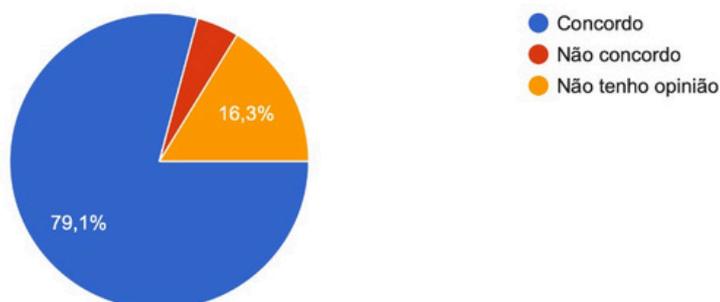
2 157 respostas



### 12 - Mobilidade na Carreira (ECD):

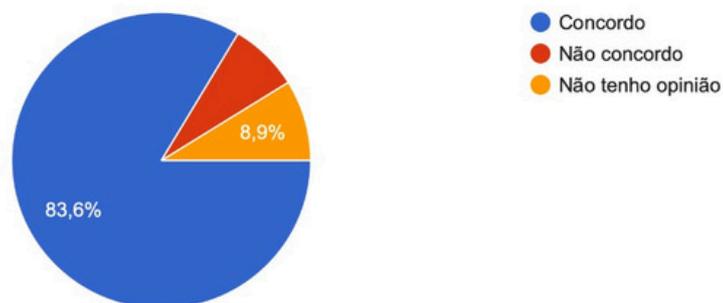
Concorda com a proposta de atualizar os instrumentos de mobilidade, analisando os critérios e a duração das mobilidades, bem como as funções para as quais podem ser concedidas?

2 157 respostas



**13 - Mobilidade Intercarreiras (ECD):** Concorda com a proposta de permitir que docentes declarados incapazes para o exercício de funções letivas sejam mobilizados para outras funções na Administração Pública, com a concordância dos próprios?

2 157 respostas





## **Pedro Barreiros na reunião FNE/MECI (MpD): "Há melhorias, mas queremos mais"**

O Secretário-Geral da FNE, Pedro Barreiros, começou por assinalar à saída da reunião de 26 fevereiro com o MECI, o facto de no início daquele encontro e ainda antes do debate sobre a ordem de trabalhos, a FNE ter colocado um conjunto de questões ao MECI sobre outras matérias "e para as quais recebeu algumas respostas como relativamente ao Ensino Português no Estrangeiro (EPE) e a ausência de respostas às problemáticas há muito identificadas no setor.

Fizemos também questões sobre o Pessoal de Apoio Educativo e também aqui porque consideramos existir um 'triângulo das Bermudas' entre Associação Nacional de Municípios e Autarquias, Administração Pública e Ministério da Educação, se encontram os trabalhadores para os quais não é dada qualquer tipo de resposta, nem esclarecimento" acrescentando que "obtivemos da parte da Secretária de Estado da Administração Pública a disponibilidade para reuniões técnicas sobre este tema", disse.

"E tivemos também a oportunidade de colocar um conjunto de questões ao Ministro da Educação com base em tudo o que vem a ser dito em relação à revisão do ECD por parte de outras organizações e que tem levantado dúvidas junto dos professores, dando a entender que está em causa a carreira especial e que será extinta; dando a entender que a avaliação de desempenho docente passará a ser feita pelo regime do SIADAP; dando a entender também que é intenção do governo alterar o regime remuneratório dos professores integrando-os na tabela remuneratória única" com a tutela a responder que "nada disto corresponde à verdade. Mas terá ainda oportunidade de responder formalmente e por escrito a estas questões que a FNE fez chegar em ofício ao MECI a 24 de fevereiro", acrescentou.

Relativamente à discussão da ordem de trabalhos que apontava à matéria da Mobilidade por Doença, o dirigente máximo da FNE disse que "a versão que hoje nos foi apresentada já está melhor do que aquela

que neste momento está em vigor. Contudo, queremos sempre mais".

De acordo com o documento, a tutela pretende revogar o ponto que inclui entre os professores elegíveis para requerer a mobilidade aqueles que têm a seu cargo pais com doenças incapacitantes.

Foi também este um dos aspetos criticados pelo Secretário-Geral da FNE, que adiantou, no entanto, que da parte do Governo houve disponibilidade para rever os critérios de elegibilidade.

Pedro Barreiros deixou a mensagem de que espera que na próxima reunião negocial, a 3 de março, seja possível chegar a um acordo, algo que considera que "seria muito importante que no início da revisão do ECD a primeira etapa fosse alcançada com sucesso, porque se não acontecer serão colocadas em causa as demais etapas. Esta responsabilidade cabe a todos, mas cabe essencialmente, nesta fase, ao Ministério", afirmou.



# NEGOCIAÇÃO

5

Revisão do Estatuto da *Carreira Docente*

## FNE avançou com segunda contraproposta sobre MpD

Apesar dos aspetos positivos saídos da reunião anterior com o MECI, que a FNE considerou ter representado um avanço em relação ao modelo vigente de mobilidade por doença, a FNE considerou que a proposta ainda ficava aquém do necessário para assegurar um mecanismo justo de mobilidade, desde logo, porque o modelo de base concursal continua presente na proposta atual.

A FNE reconheceu e valorizou a evolução positiva desta proposta por ir ao encontro do que defendemos, destacando:

- A eliminação da capacidade de acolhimento por grupos de recrutamento.

- O alargamento da possibilidade de obtenção de uma colocação por via da redução da distância mínima entre o AE/EnA de colocação e a AE/EnA de provimento, como condição da mobilidade dos docentes de quadro de AE/EnA.

- A possibilidade de os docentes declarados incapazes para o exercício de funções docentes poderem apresentar-se ao procedimento de mobilidade por doença, sem dependência de vaga.

Consulte em seguida o documento com a segunda contraproposta da FNE enviada ao MECI e que precedeu a reunião final sobre MpD.

## **2.ª CONTRAPROPOSTA NEGOCIAL**

28 de fevereiro de 2025

Apresentado o articulado do anteprojeto de Decreto-lei que visa proceder à primeira alteração ao Decreto-Lei n.º 41/2022, de 17 de junho, que estabelece o regime de mobilidade de docentes por motivo de doença, **a FNE reconhece e valoriza a evolução positiva desta proposta por ir ao encontro do que defendemos, destacando:**

- i A eliminação da capacidade de acolhimento por grupos de recrutamento.
- i O alargamento da possibilidade de obtenção de uma colocação por via da redução da distância mínima entre o AE/EnA de colocação e a AE/EnA de provimento, como condição da mobilidade dos docentes de quadro de AE/EnA.
- i A possibilidade de os docentes declarados incapazes para o exercício de funções docentes poderem apresentar-se ao procedimento de mobilidade por doença, sem dependência de vaga.

Apesar destes aspetos positivos, entre outros, que representam um avanço em relação ao modelo vigente de mobilidade por doença, a FNE considera que a proposta ainda fica aquém do necessário para assegurar um mecanismo justo de mobilidade, desde logo, porque o modelo de base concursal continua presente na proposta atual.

**Assim, e tendo em consideração o articulado do anteprojeto de Decreto-lei, a FNE propõe:**

## Proposta do MECI

«Artigo 4.º  
[...]

1 – [...]:

a) Sejam portadores de doença incapacitante **ou tenham a seu cargo filho ou equiparado com doença incapacitante que resida no mesmo domicílio fiscal, em situação de monoparentalidade, comprovada mediante certificado de constituição do agregado familiar emitido pela Autoridade Tributária e Aduaneira;**

b) [...]:

i) [...];

ii) Filho ou equiparado **não abrangido pela alínea anterior;**

iii) *[Revogada]*.

2 – [...].

## Proposta da FNE

«Artigo 4.º  
[...]

1 – [...]:

a) Sejam portadores de doença incapacitante **ou tenham a seu cargo filho ou equiparado com doença incapacitante que resida no mesmo domicílio fiscal, em situação de monoparentalidade, comprovada mediante certificado de constituição do agregado familiar emitido pela Autoridade Tributária e Aduaneira;**

b) [...]:

i) [...];

ii) Filho ou equiparado **não abrangido pela alínea anterior;**

iii) **Ascendentes a cargo e com comprovada situação de dependência que coabitem com o docente;**

iv) **Detentores do estatuto de cuidador informal não principal reconhecido pela Segurança Social, que coabitem com a pessoa cuidada.**

2 – [...]

Considerações: não se deve excluir o acesso à MpD dos docentes com ascendentes à sua responsabilidade, pois não seria socialmente justo, nem compreensível, comprometendo o dever de assistência estabelecido no Código Civil – artigo 1874.º - a que pais e filhos estão mutuamente obrigados. A FNE entende também que os docentes detentores do estatuto de cuidador informal não principal reconhecido pela Segurança Social, que coabitem com a pessoa cuidada, deveriam poder candidatar-se ao regime de MpD.]

## Proposta do MECI

### Artigo 5.º

[...]

1— [...]:

- a) A mobilidade se mostre necessária para assegurar a prestação dos cuidados médicos de que carecem ou para assegurar o apoio às pessoas referidas **no n.º 1** do artigo anterior;
- b) A deslocação se realize para agrupamento de escolas ou para escola não agrupada cuja sede esteja situada num raio de 50 km, **contados por estrada, considerando o percurso mais próximo da localização da entidade prestadora dos cuidados médicos ou da residência familiar.**

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os docentes dos quadros de agrupamento de escolas ou de escola não agrupada só podem requerer a mobilidade por motivo de doença para agrupamento de escolas ou para escola não agrupada cuja sede diste mais de **15 km, contados por estrada, considerando o percurso mais próximo, da escola sede do agrupamento de escolas ou da escola não agrupada de provimento.**

3 — [...].

## Proposta da FNE

### Artigo 5.º

[...]

1— [...]:

- a) A mobilidade se mostre necessária para assegurar a prestação dos cuidados médicos de que carecem ou para assegurar o apoio às pessoas referidas **no n.º 1** do artigo anterior;
- b) A deslocação se realize para agrupamento de escolas ou para escola não agrupada cuja sede esteja **a uma distância máxima de 50 km, contados por estrada, considerando o percurso mais próximo da localização da entidade prestadora dos cuidados médicos ou da residência familiar.**

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os docentes dos quadros de agrupamento de escolas ou de escola não agrupada só podem requerer a mobilidade por motivo de doença para agrupamento de escolas ou para escola não agrupada cuja sede diste mais de **15 km, contados por estrada, considerando o percurso mais próximo, da escola sede do agrupamento de escolas ou da escola não agrupada de provimento.**

**3 - Em situações de saúde muito condicionantes da mobilidade, devidamente comprovadas, os docentes dos quadros de agrupamento de escolas ou de escola não agrupada podem requerer a mobilidade por motivo de doença para agrupamento de escolas ou para escola não agrupada, independentemente da distância da escola sede do agrupamento de escolas ou da escola não agrupada de provimento.**

**4 — [...].**

**[Comentário crítico:** A FNE considera que o acesso ao regime de MpD não deve estar limitado por qualquer distância mínima entre o AE/EnA de provimento e o local onde se localiza a entidade prestadora dos cuidados médicos considerados essenciais, ou a residência familiar do docente.

Não obstante esta nossa posição de princípio, registamos como positiva a proposta de reduzir de 20 para 15 quilómetros a distância mínima entre o AE/EnA de colocação e a sede do Concelho de AE/EnA de provimento, como condição da mobilidade dos docentes de quadro de AE/EnA. Mais ainda, porque a distância corresponderá à distância percorrida em estrada e não a uma linha reta definida no mapa.

Propomos também que a distância máxima entre a escola de destino e a residência/local de tratamento, possa ser superior aos atuais 50 quilómetros, por possibilitar alargar as possibilidades de acesso a uma colocação no âmbito do MpD aos docentes que dela necessitam.]

### **Proposta do MECI**

#### Artigo 7.º

##### **Determinação da capacidade de acolhimento e colocação de docentes**

1 – A determinação da capacidade de acolhimento dos agrupamentos de escolas e das escolas não agrupadas é realizada pela Direção-Geral da Administração Escolar, não podendo exceder 10% da dotação global do quadro de pessoal docente do agrupamento de escolas ou da escola não agrupada de destino.

2 – A colocação dos docentes é realizada pela Direção-Geral da Administração Escolar

### **Proposta da FNE**

#### Artigo 7.º

##### **Determinação da capacidade de acolhimento e colocação de docentes**

1 – A determinação da capacidade de acolhimento dos agrupamentos de escolas e das escolas não agrupadas é realizada pela Direção-Geral da Administração Escolar, não podendo **ser inferior a 10%** da dotação global do quadro de pessoal docente do agrupamento de escolas ou da escola não agrupada de destino.

2 – A colocação dos docentes é realizada pela Direção-Geral da Administração Escolar

**[Comentário crítico:** A FNE considera o princípio de que a MpD não deve estar limitada por qualquer capacidade de acolhimento, privilegiando o respeito pela dignidade humana.

No entanto, a FNE regista positivamente que, existindo capacidade de acolhimento, esta não esteja associada às necessidades dos grupos de recrutamento, sendo aferida em bloco único.]

## Proposta do MECI

### Artigo 8.º

[...]

1 – [...]:

a) Grau de incapacidade, comprovado por atestado médico de incapacidade multiuso do docente, ou do filho ou equiparado a que se refere a **alínea a)** do n.º 1 do artigo 4.º;

b) **Grau de incapacidade, comprovado por atestado médico de incapacidade multiuso das pessoas a que se refere a alínea b) do n.º 1 do artigo 4.º;**

c) [Anterior alínea b)];

d) [Anterior alínea c)].

2 – Para o efeito do disposto na alínea a) do número anterior, prefere o docente com maior grau de incapacidade **ou com maior grau de incapacidade do filho ou equiparado.**

3 – Para o efeito do disposto na alínea b) do n.º 1, prefere o docente **cujas pessoas a que se refere a alínea b) do n.º 1 do artigo 4.º tenham maior grau de incapacidade.**

4 – Para o efeito do disposto na **alínea c) do n.º 1**, prefere o docente com maior idade.

5 – [Anterior n.º 4].

## Proposta da FNE

### Artigo 8.º

[...]

1 – **A colocação dos docentes em mobilidade por motivo de doença efetua-se de acordo com os seguintes critérios de preferência:**

a) Grau de incapacidade, comprovado por atestado médico de incapacidade multiuso do docente, ou do filho ou equiparado a que se refere a **alínea a)** do n.º 1 do artigo 4.º;

b) **Grau de incapacidade, comprovado por atestado médico de incapacidade multiuso das pessoas a que se refere a alínea b) do n.º 1 do artigo 4.º;**

c) [Anterior alínea b)];

d) [Anterior alínea c)].

2 – Para o efeito do disposto na alínea a) do número anterior, prefere o docente com maior grau de incapacidade **ou com maior grau de incapacidade do filho ou equiparado.**

3 – Para o efeito do disposto na alínea b) do n.º 1, prefere o docente **cujas pessoas a que se refere a alínea b) do n.º 1 do artigo 4.º tenham maior grau de incapacidade.**

4 – Para o efeito do disposto na **alínea c) do n.º 1**, prefere o docente com maior idade.

5 – [Anterior n.º 4].

**[Comentário crítico:** Concordamos com o proposto, sendo que se propõe a correção do disposto no n.º 1 por motivo de necessidade de se adequar à nova redação do artigo 7.º]

## Proposta MECI

### Artigo 9.º

[...]

1 – *[Anterior corpo do artigo]*.

2 – Sempre que um docente comprove ter-se verificado um agravamento da sua condição de saúde, no decurso do ano letivo, pode instruir novo pedido de mobilidade, sendo colocado em função da capacidade de acolhimento que subsista nos agrupamentos de escolas e nas escolas não agrupadas para os quais manifeste preferência, determinada nos termos do artigo 7.º.

**[Comentário crítico:** Concordamos com o proposto por corresponder à proposta apresentada pela FNE.]

---

## Proposta MECI

### Artigo 10.º

[...]

Sem prejuízo das situações previstas no artigo anterior, a mobilidade por motivo de doença tem a duração de um ano escolar, **podendo ser renovada por mais dois anos escolares, desde que se mantenham os requisitos e as condições previstas no presente decreto-lei, independentemente da existência ou não de componente letiva e sem prejuízo da capacidade de acolhimento.**

**[Comentário crítico:** A FNE concorda com o proposto, salvaguardando que não deve haver prejuízo das necessidades declaradas pelos AE/EnA para efeitos de mobilidade interna.]

## Proposta MECI

### Artigo 4.º-A

#### **Docentes declarados incapazes**

1 – Os docentes declarados incapazes para o exercício de funções docentes podem apresentar-se ao procedimento de mobilidade por doença estabelecido no presente decreto-lei.

2 – A declaração de incapacidade para o exercício de funções docentes pode ser declarada:

a) Por junta médica a que se refere o artigo 33.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;

b) Nos termos do Decreto-Lei n.º 224/2006, de 13 de novembro, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 124/2008, de 15 de julho; ou

c) Por junta médica realizada no âmbito da medicina no trabalho.

3 – A colocação dos docentes a que se refere o número anterior não fica sujeita ao disposto nos n.os 1 e 2 do artigo 7.º.

4 – A colocação dos docentes a que se refere o presente artigo é regulada por despacho dos membros do Governo responsáveis pelas áreas da Administração Pública, das finanças e da educação.

## Proposta da FNE

### Artigo 4.º-A

#### **Docentes declarados incapazes**

1 – Os docentes declarados incapazes para o exercício de funções docentes podem apresentar-se ao procedimento de mobilidade por doença estabelecido no presente decreto-lei.

2 – A declaração de incapacidade para o exercício de funções docentes pode ser declarada:

a) Por junta médica a que se refere o artigo 33.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;

b) Nos termos do Decreto-Lei n.º 224/2006, de 13 de novembro, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 124/2008, de 15 de julho; ou

**c) Por determinação da medicina no trabalho.**

3 – A colocação dos docentes a que se refere o número anterior não fica sujeita ao disposto nos n.os 1 e 2 do artigo 7.º.

4 – A colocação dos docentes a que se refere o presente artigo é regulada por despacho dos membros do Governo responsáveis pelas áreas da Administração Pública, das finanças e da educação.

[**Comentário crítico:** Concordando com o proposto, sugerimos a correção da redação da alínea c) do n.º 2]

## OUTRAS PROPOSTAS

Ì Deve ser introduzida uma norma que preveja a avaliação global do diploma e das suas condições de aplicação, no final do primeiro ano de vigência, no sentido da sua melhoria.

Ì A desatualização da lista de doenças incapacitantes (Despacho Conjunto nº A-179/89-XI, de 22 de setembro) exige a sua revisão urgente, por não contemplar um vasto conjunto de doenças incapacitantes, ou a criação de um mecanismo alternativo que permita a mobilidade por doença mediante comprovação da incapacidade.

Ì Pertinência da aceleração e desburocratização na emissão dos Certificados de Incapacidade Multiuso, para que nenhum docente fique prejudicado por não obtê-lo a tempo útil.

Porto, 28 de fevereiro de 2025



**Pedro Barreiros**

Secretário-Geral

Federação Nacional da Educação

[www.fne.pt](http://www.fne.pt)



Federação Nacional da Educação



[www.fne.pt](http://www.fne.pt)





## FNE chegou a acordo com MECI sobre DL da MpD

A tarde de 3 de março de 2025 ficou marcada pelo acordo da FNE com o MECI relativo ao Decreto-Lei n.º 41/2022, de 17 de junho, que estabelece o regime de Mobilidade de Docentes por motivo de doença, englobado na negociação de revisão do Estatuto da Carreira Docente.

"Chegámos a um princípio de acordo, que vai ser agora convertido numa proposta de redação nova ao texto que nos foi enviado. Não são alterações muito substanciais: uma tem a ver com uma nossa leitura distinta daquela que o Ministério da Educação faz. Mas há concordância no sentido do procedimento que se pretende. Logo trata-se apenas de uma questão de construção frásica.

Há ainda uma outra necessidade de alteração relacionada com a proposta que fizemos ao Ministério de poder ser considerado um momento para se fazer uma apreciação global da aplicação desta Mobilidade por Doença (MpD)", começou por dizer o Secretário-Geral da FNE, Pedro Barreiros, à saída da reunião. O líder da FNE acrescentou que "não estava previsto na proposta que nos apresentaram que no final de cada ano se possa olhar aquilo que é a aplicação deste novo modelo, verificar quais as deficiências. Por isso, o MECI acolheu a nossa proposta de fazer uma avaliação global, até para percebermos se os 10% que nos são apresentados como capacidade de acolhimento são suficientes numa determinada realidade ou contexto, ou se ficam aquém".

Segundo o Secretário-Geral da FNE, "vai haver necessidade de fazer alguns ajustes a este diploma, o que só será possível através desta avaliação. Na proposta que nos foi apresentada, e que era o que mais nos afastava desde a última reunião, estava a questão dos ascendentes, dos filhos, poderem usufruir da MpD para poderem tomar conta dos pais ou parentesco de primeiro grau. Foi uma evolução positiva que veio ao encontro da nossa segunda contraproposta e por isso, tendo em conta o contexto desde a primeira proposta do MECI até ao acolhimento das nossas contrapropostas, chegamos à conclusão que a tutela atendeu não à totalidade, mas à sua grande maioria".

Pedro Barreiros concluiu que "o modelo que virá a ser publicado não será, como nenhum é, perfeito. Por isso satisfaz-nos a existência deste mecanismo que permita rever e alterar o que tiver de ser alterado em termos futuros". Acrescentou ainda que "para já importa é garantir que todos os professores com necessidades específicas de MpD, a partir do próximo ano já possam usufruir deste mecanismo, em condições muito melhores do que as que se verificaram até agora".

Quanto ao número de docentes que poderá aceder a este novo regime, Pedro Barreiros considerou que "é garantido que todos aqueles que precisam, têm. Algo que o atual modelo não garantia. E importa também analisarmos a idade dos professores, o que se prevê em termos de aposentações e o rejuvenescimento da profissão docente. A partir do momento em que duas condições que sejam a idade e a colocação tendam a ser cada vez melhores - ou seja os professores mais novos e colocados - nas escolas onde pretendem ser colocados, a necessidade de recurso a esta figura da MpD será cada vez menor. Por isso são dois fatores que segundo nós vão fazer com que a necessidade de recorrer a este tipo de mobilidade seja cada vez menor", concluiu.

O novo regime de MpD deverá entrar em vigor já no próximo ano letivo, tendo sido o primeiro tema a ser negociado no âmbito da negociação da revisão do ECD. Seguem-se depois, sem calendário definido, as matérias do recrutamento, ingresso na carreira, formação e desenvolvimento profissional, condições de trabalho, revisão da carreira não revista e modelo de avaliação de desempenho docente.





## FNE e União das Mutualidades Portuguesas assinam acordo de revisão do CCT

A FNE, a União das Mutualidades Portuguesas (UMP) e 15 organizações sindicais da UGT celebraram, na manhã de sexta-feira, 7 de fevereiro de 2025, em Esmoriz, Ovar, o acordo de revisão do Contrato Coletivo de Trabalho (CCT) das Mutualidades.

A revisão do CCT incide fundamentalmente na atualização das tabelas salariais para o ano de 2025, com o objetivo de continuar a valorizar os trabalhadores, que são o rosto

das suas associações mutualistas, junto dos associados e das comunidades.

A cerimónia de assinatura contou com as presenças do Secretário-Geral da FNE, Pedro Barreiros, do Secretário-Geral Adjunto (SGA) da FNE, José Ricardo Coelho, do Presidente da UMP, Luís Alberto Silva, do Secretário-Geral Adjunto da UGT, José Cordeiro, e dos representantes dos demais sindicatos signatários.

Pedro Barreiros congratulou-se por esta revisão do acordo e assumiu que "é a nossa preocupação com os trabalhadores, conseguir a cada contrato as melhores soluções para as condições de trabalho, assim como ao nível remuneratório tentar melhorar de acordo com as condições de cada instituição e do país". O dirigente máximo da FNE acrescentou ainda que "é com satisfação que verificamos que ao longo destes anos, tanto do lado patronal como do sindical, se tem conseguido encontrar um caminho para dar respostas às necessidades dos trabalhadores e hoje é mais um dia simbólico para dar nota disso. Apesar de tudo não estamos completamente satisfeitos, queremos sempre melhor e esperamos no futuro ter um CCT que se adegue completamente às necessidades dos trabalhadores"

Também em palavras dirigidas aos presentes, José Ricardo Coelho, Coordenador da Mesa Negocial da Frente Sindical da UGT para o Setor Social e Solidário, sublinhou que "decorridos cinco anos após a celebração do Acordo do CCT para o setor das Mutualidades, o acordo que hoje assinamos, assinala mais uma etapa de reconhecimento e valorização de homens e mulheres que honram a sua força de trabalho à causa social e solidária nas Mutualidades Portuguesas".



José Ricardo Coelho deixou uma palavra a Pedro Barreiros assumindo que a sua presença é um sinal de reforço no apoio a toda a Comissão Negociadora para o setor social, pelo trabalho e pelo resultado a que se chegou neste processo negocial.

No entanto, sabemos do muito que ainda há a fazer no capítulo da dignificação do trabalho e da valorização dos trabalhadores de todo o setor social. A começar pelo Estado, que não tem feito tudo o que está ao seu alcance para valorizar e dignificar o trabalho desenvolvido no setor, bem como das próprias instituições, às quais se exige fazer caminho para se tornarem unidades económicas com uma gestão mais profissionalizada e mais eficiente".



José Ricardo Coelho garantiu que "da nossa parte, continuaremos a bater-nos, junto do Governo, junto do espaço da Concertação Social e através da Negociação Coletiva, pelo reforço do setor social e solidário, capaz de competir com os demais setores da nossa economia, seja na qualidade dos serviços que presta, seja na capacidade de recrutar os melhores recursos para as diferentes respostas sociais".

José Ricardo Coelho sublinhou ainda que é necessário ir mais longe e lutar por novas matérias em discussão, "na valorização do estatuto remuneratório e melhoria dos direitos de todos os trabalhadores. Gostaríamos, particularmente, de ir mais longe na valorização salarial dos trabalhadores com níveis de competências mais exigentes e funções de maior responsabilidade" - frisou.

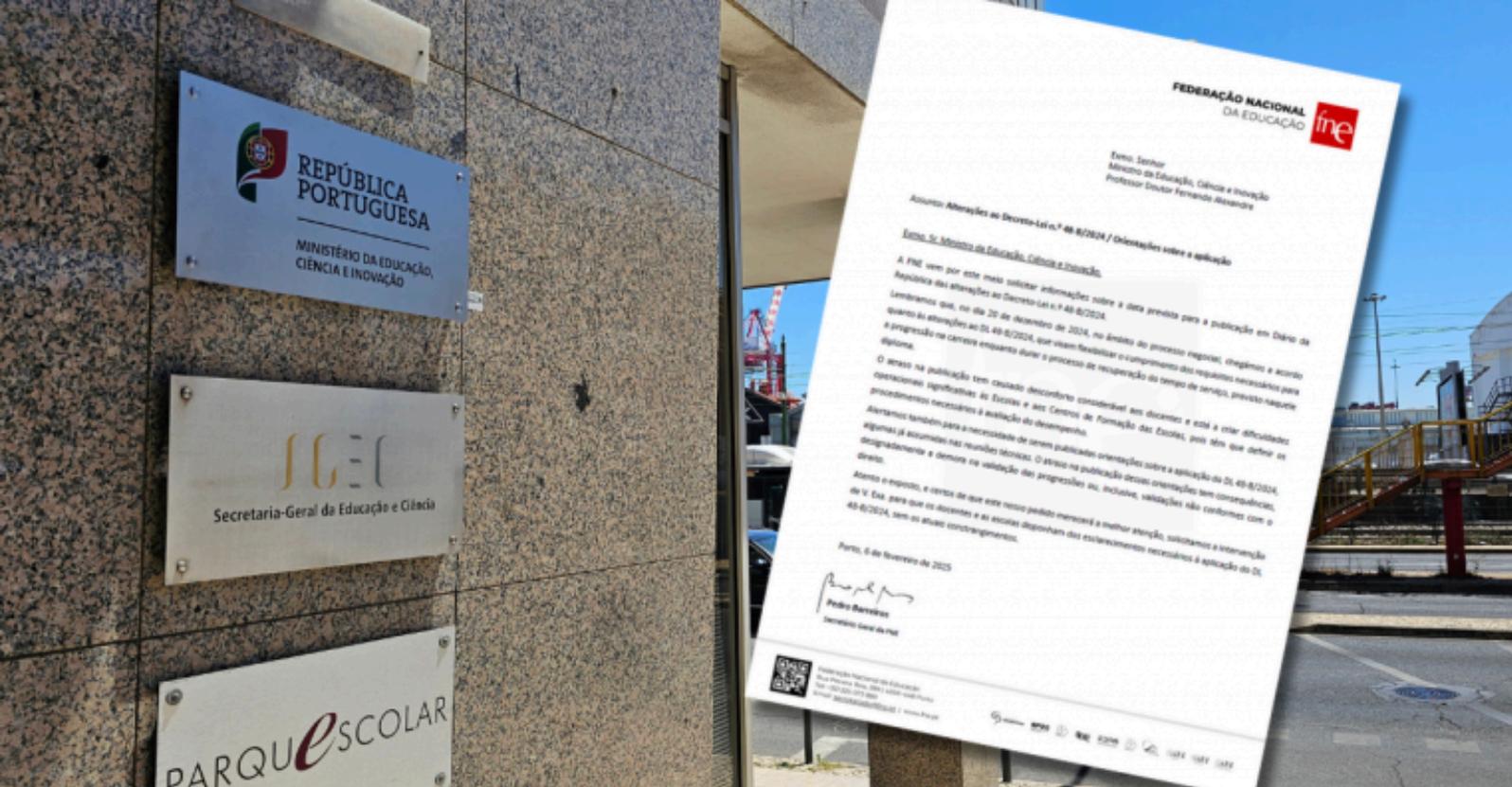
A fechar, o SGA da FNE deixou uma mensagem: "No entanto, negociar não é um processo de imposição mútua dos interesses que cada uma das partes coloca em cima da mesa negocial. Negociar não é só fazer. É fazer acontecer. É um processo de conquistas, mas também de cedências. É um processo onde as divergências, devem dar lugar a soluções de consenso. É um processo onde se exige esforço para se encontrarem soluções que valorizem a contratação coletiva e melhorem as condições de trabalho e de vida dos trabalhadores. E foi isto que se procurou fazer, tanto neste processo negocial, como em todos os processos negociais anteriores".



**fne** José Ricardo Coelho  
Secretário-Geral Adjunto da FNE

# Galeria de Fotos





# FNE questionou MECI sobre alterações ao Decreto-Lei n.º 48-B/2024

A FNE fez chegar ao Ministério da Educação, Ciência e Inovação (MECI) um ofício a solicitar informações sobre a data prevista para a publicação das alterações ao Decreto-Lei n.º 48-B/2024.

No ofício, a FNE lembrou a tutela que, no passado dia 20 de dezembro de 2024, no âmbito do processo negocial, se chegou a acordo quanto às alterações ao DL 48-B/2024, que visam flexibilizar o cumprimento dos requisitos necessários para a progressão na carreira, enquanto durar o processo de recuperação do tempo de serviço, previsto naquele diploma, e resultante do importante acordo celebrado entre a FNE e o MECI.

A demora na publicação das alterações acordadas tem causado ansiedade e um desconforto considerável nos docentes e está a gerar dificuldades operacionais significativas às Escolas e aos Centros de Formação de Escolas, pois urge definir os procedimentos necessários à avaliação do desempenho docente.

A FNE deixou ainda o alerta para a necessidade de serem publicadas orientações sobre a aplicação do DL 48-B/2024, algumas já assumidas nas reuniões técnicas de acompanhamento com a DGAE. O atraso na publicação dessas orientações tem consequências, designadamente a demora na validação das progressões ou, inclusive, validações não conformes com o direito.



## **FNE reuniu com CHEGA**

A FNE reuniu na Assembleia da República com a deputada Maria José Aguiar, Coordenadora da 8ª Comissão de Educação e Ciência e o deputado José Carvalho, ambos do Grupo Parlamentar do Partido CHEGA numa audiência sobre os docentes do pré escolar e do 1º CEB, no que respeita à carga da componente letiva e as reduções face à idade (art.79).

**Neste encontro, a FNE fez chegar a este grupo parlamentar as suas preocupações sobre estas matérias e recordando que a FNE, no seu plano de ação 2023-2027, registava as suas perspetivas em relação a estes pontos referindo que:**

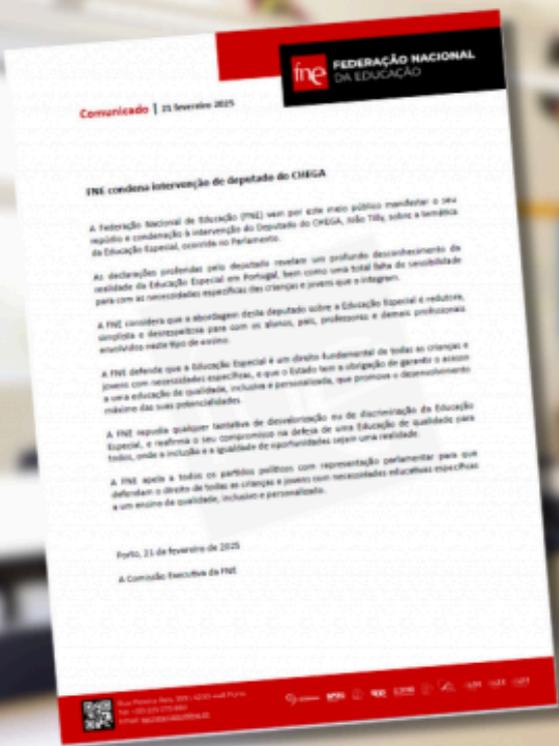
**- Limitar a componente letiva dos docentes que desempenham cargos de coordenação pedagógica, sem prejuízo das reduções do horário letivo que o professor tenha direito ao abrigo do artigo 79º do ECD, ou, em alternativa, a FNE propõe que o exercício destas funções seja remunerado com base nas 5 horas semanais. Para a FNE, esta medida explica-se pelo grande aumento de trabalho burocrático e de responsabilidade exercida pelos docentes que são designados para estas funções;**

A organização do tempo de trabalho semanal deve ter em linha de conta o desgaste inerente ao exercício da profissão.

- Os docentes da educação pré-escolar e 1.º ciclo do ensino básico têm direito a ser dispensados da atribuição de turma e de atividades com alunos e com caráter regular, a partir dos 45 anos de idade e 15 anos de serviço, em termos a regulamentar, e aos 60 anos, por opção do docente, poderão ver garantida a dispensa total da componente letiva, ficando apenas com funções não letivas.

A FNE pretende reunir e apresentar estas questões a outros grupos parlamentares, sendo também estes encontros um reforço da disponibilidade da federação para um diálogo regular, que permita partilhar as visões sobre as melhores políticas para uma Educação de qualidade em Portugal.





# FNE condenou intervenção de Deputado do CHEGA

Através de um comunicado tornado público, a FNE manifestou o seu repúdio e condenação à intervenção do Deputado do CHEGA, João Tilly, sobre a temática da Educação Especial, ocorrida no Parlamento.

Segundo o documento divulgado pelos meio de comunicação social, "as declarações proferidas pelo deputado revelam um profundo desconhecimento da realidade da Educação Especial em Portugal, bem como uma total falta de sensibilidade para com as necessidades específicas das crianças e jovens que o integram.

A FNE considera ainda que "a abordagem deste deputado sobre a Educação Especial é redutora, simplista e desrespeitosa para com os alunos, pais, professores e demais profissionais envolvidos neste tipo de ensino e defende que a Educação Especial é

um direito fundamental de todas as crianças e jovens com necessidades específicas, e que o Estado tem a obrigação de garantir o acesso a uma educação de qualidade, inclusiva e personalizada, que promova o desenvolvimento máximo das suas potencialidades".

A FNE acrescentou também que "repudia qualquer tentativa de desvalorização ou de discriminação da Educação Especial, e reafirma o seu compromisso na defesa de uma Educação de qualidade para todos, onde a inclusão e a igualdade de oportunidades sejam uma realidade" e deixou o apelo "a todos os partidos políticos com representação parlamentar para que defendam o direito de todas as crianças e jovens com necessidades educativas específicas a um ensino de qualidade, inclusivo e personalizado".



# REGULAMENTO DO CONCURSO

## TEMA: VONTADE DE SER PROFESSOR

A Federação Nacional da Educação - FNE e os seus Sindicatos promovem a edição de 2025 do Concurso "Era Uma Vez... o 1º de Maio", desafiando alunos, educadores e professores de todo o país a apresentar trabalhos alusivos ao Dia do Trabalhador e assumindo como tema para a edição deste ano "VONTADE DE SER PROFESSOR".

A iniciativa, que registou ao longo das suas sucessivas edições a participação de milhares de trabalhos, visa compreender e explorar, de modo criativo e artístico, o significado do 1º de Maio, reconhecer a solidariedade como valor fundamental e contribuir para o desenvolvimento da criatividade e da cidadania.

O regulamento do concurso pode ser consultado na página oficial e nas redes sociais da FNE e dos seus Sindicatos membros.

O Concurso "Era uma vez... o 1º de Maio" é um grande contributo educativo da FNE para o tratamento, nas escolas, do tema do Mundo do Trabalho, que é um dos cinco domínios da Educação para a Cidadania, com aplicação opcional em qualquer ano de escolaridade, contribuindo para as áreas de competências definidas no Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória.

A primeira edição do Concurso "Era uma vez... o 1º de Maio" da FNE ocorreu em maio de 2003.

### Objetivos

- Compreender o dia 1º de maio como o Dia do Trabalhador;
- Desenvolver o conhecimento sobre o 1º de Maio;
- Reconhecer a solidariedade como um valor fundamental da sociedade atual;
- Contribuir para o desenvolvimento da criatividade e da cidadania.

### Modalidades de Concursos e Condições de Participação

O concurso destina-se a alunos e docentes distribuídos pelos seguintes escalões:

ALUNOS	DOCENTES
<p><b>1º escalão</b> (Pintura e/ou colagem) - Educação para a Infância</p> <p><b>2º escalão</b> (Pintura) - 1º e 2º Ciclos do Ensino Básico</p> <p><b>3º escalão</b> (Pintura) - 3º Ciclo do Ensino Básico e Ensino Secundário</p>	<p><b>4º escalão</b> (Pintura) - Educadores e Professores</p>

Os trabalhos do 1º escalão (Educação para a Infância) serão unicamente de pintura ou colagem e coletivos (turma ou jardim de infância).

Os trabalhos do 2º escalão (1º Ciclo do Ensino Básico) serão coletivos (turma ou escola).

Os trabalhos dos 3º e 4º escalões serão de caráter individual.

Cada concorrente, turma ou jardim de infância/escola só pode concorrer com um trabalho.

Os trabalhos não devem ultrapassar o tamanho A3 e o suporte deverá ser papel/cartolina/cartão.

# ERA UMA VEZ... O 1º DE MAIO

## **Prazos**

O **prazo de entrega** dos trabalhos termina no dia 17 de abril de 2025.

## **Entrega de trabalhos**

Os trabalhos podem ser entregues diretamente ou enviados por correio para a sede da FNE no Porto (Rua Pereira Reis, 399, 4200-448 Porto).

(apenas serão avaliados os trabalhos recebidos até ao dia 17 de abril de 2025)

## **Júri do concurso**

O júri será constituído pelos seguintes elementos:

- Um(a) Representante da FNE
- Um(a) Representante da AFJET
- Um(a) Educador(a) de Infância
- Um(a) Professor(a) do 1.º Ciclo do Ensino Básico
- Um(a) Professor de Educação Visual

## **Divulgação dos Trabalhos Premiados**

No dia 24 de abril de 2025 será divulgada a listagem dos trabalhos premiados, em cada um dos escalões, na página de internet da FNE em [www.fne.pt](http://www.fne.pt).

## **Exposição dos Trabalhos**

Os trabalhos premiados serão expostos no dia 1 de maio de 2025, no local em que a UGT - União Geral de Trabalhadores e a FNE realizarem as comemorações do Dia do Trabalhador, de cujo programa constará a respetiva entrega de prémios e certificados de participação.

Posteriormente os trabalhos serão divulgados nas páginas de internet e redes sociais da FNE e da AFJET.

## **Entrega de Prémios**

Os prémios serão entregues no local das comemorações, no dia 1 de maio de 2025.

## **Prémios**

Terão direito a prémio os três melhores classificados em cada escalão.

Os prémios a atribuir, em cada escalão, serão os seguintes:

**1.º Prémio** – Tablet\*

**2.º Prémio** – Máquina fotográfica\*

**3.º Prémio** – Livros / Jogos didáticos\*

\* Os prémios podem ser substituídos por outros de igual valor

## **Disposições Finais**

Os trabalhos ficam pertença da FNE.



## Educação – Novos tempos, os mesmos problemas: um olhar retrospectivo sobre o percurso profissional de três décadas

Ao analisar o meu registo biográfico, datado de 1993, na escola do lugar de Tropeço, Arouca, reavivam-se-me memórias, experiências, saberes. Daí, com vista para a Serra da Freita e para as suas icónicas pedras parideiras rumei para os Açores, com destino à ilha Terceira, e à cidade de Angra do Heroísmo, património da humanidade, lugar que escolhi (ou que me escolheu a mim) para trabalhar e viver.

Na Universidade dos Açores, retomei os estudos superiores, acrescentando à formação inicial o grau de licenciatura, uma pós-graduação e o mestrado em Educação Ambiental.

Em 2007, assumi o cargo de dirigente sindical no Sindicato Democrático dos Professores dos Açores (SDPA). O sindicalismo foi um marco na minha vida.

Uma experiência emancipatória que me abriu novos horizontes e que me fez seguir uma trajetória com novos olhares e renovados modos de pensar e agir, responsabilidades e oportunidades, sentido de inconformismo, certas utopias e confronto com realidades imutáveis.

Neste percurso, contei com um importante acervo de experiências e envolvimento no plano dos processos de negociação coletiva, e privei com sindicalistas de vanguarda, especialistas da educação, políticos, governantes e inúmeros colegas docentes de todas as regiões do país.

É incontornável a indelével contribuição do SDPA para que o sistema educativo regional exercesse um papel mais atuante e que se concretizassem medidas promotoras de condições de trabalho dignas, pela valorização da docência e do reconhecimento dos professores.

## Momentos que marcaram

A vida sindical exige provas da mais elevada competência. O percurso foi árduo, e por vezes ingrato, com desafios e muito estudo, mas em que quase tudo é possível, se fizermos as escolhas certas, e não perdermos a certeza da esperança.

Recordo a primeira entrevista ao Diário Insular, em janeiro de 2009, na reta final das negociações do Estatuto da Carreira Docente, após já ter participado na FNE em fóruns de debate sobre o tema da avaliação do desempenho docente, cuja publicação foi entregue à equipa negocial à porta do edifício da então Secretaria Regional da Educação dos Açores.

É inegável o impacto da ação persistente e continuada do SDPA nas conquistas de que hoje beneficiam os docentes dos Açores, desde a recuperação integral do tempo de serviço prestado, no período de congelamento da carreira, e que se concretizou nesta região autónoma, após um duríssimo processo de luta e greves, que congregou e uniu exemplarmente a classe docente até à conquista da equidade dos horários de trabalho dos docentes do ensino pré-escolar e do 1.º ciclo do ensino básico, equiparando-os aos dos restantes níveis de ensino.

Não é demais realçar o alcance vanguardista e estratégico destas medidas, de que os Açores foram pioneiros.

Tive o privilégio de conhecer e colaborar com pessoas com interesses comuns, contribuindo para construir assim um futuro para a educação, e ganhando amizades para a vida. Do SDPA e da FNE, relembro a seriedade, o rigor, a exigência que aprendi e cultivei. A amizade e a cumplicidade das equipas que integrei, foram as âncoras que me ajudaram a dar o melhor possível de mim.



## As voltas que a educação dá: ontem, hoje e amanhã

Em 2022, decidi fazer a transição inevitável e indispensável de retomar o ensino, obedecendo ao princípio caro ao SDPA de que outros conduzam o seu destino, renovando-se os corpos gerentes. Assim teve de ser e tem sido sempre no nosso Sindicato, com a convicção e a certeza de que quem fica dará continuidade ao trabalho, com dedicação e competência.

Pertencendo aos quadros da Escola Básica e Secundária Tomás de Borba, em Angra do Heroísmo, leciono um contexto pautado por baixos índices de escolarização das famílias, elevados níveis de assistência social, estados de pobreza difíceis de reverter, num enquadramento que evidencia a premência da definição de medidas educativas eficazes para garantir o sucesso dos alunos.

Nesta transição para a escola deparei-me com circunstâncias que parecem representar um verdadeiro retrocesso, numa tendência persistente dos mesmos problemas que obstaculiza ou atrasa irremediavelmente o suporte a uma evolução contínua e plena do sucesso educativo.

O que parecia impossível tornar a acontecer como nos anos 90, é hoje uma realidade: uma carência de professores legalmente habilitados para a docência grassa e dissemina-se pelas nossas escolas. O esforço de fixação de docentes deve ser maior abrangendo não apenas as ilhas periféricas, mas também os centros urbanos das ilhas de maior dimensão, o que se aplica, *mutatis mutandis*, ao resto do território nacional.

A autonomia das escolas na construção do seu próprio caminho faz justamente recair sobre os ombros dos professores, para apoiar crianças e jovens, desafios de gestão emocional, comportamentais e sociais cada vez mais complexos.

As verdadeiras mudanças estruturais e sociais parecem ter-se perdido nas oportunidades, princípios éticos e valores que deveriam alicerçar qualquer sistema educativo, em qualquer lugar ou tempo, de molde a evitar-se o declínio, a atrofia e a carência.

A educação não pode estar sujeita a ciclos de desorientação, num processo tão repetido quanto gasto de criação de expectativas que criam primeiro uma ilusão e a seguir um desânimo.

É imensamente difícil preparar as novas gerações para um futuro incerto e um mundo em frenética transformação. O trabalho dos professores é hoje mais complexo do que nunca, exigindo um esforço na definição do que é essencial ensinar e aprender.

Acredito que, apesar dos avanços tecnológicos, da informação e da IA, a qualidade das pessoas e das relações continuará a ser o mais importante a preservar. São as pessoas que fazem a diferença, seja na escola, seja no movimento sindical. Por isso, recordo aqueles que me acompanharam ao longo dos tempos e que, mesmo quando não os enuncio, permanecem presentes nas boas ações que guardo e que me inspiram.

**Eva Vidal**  
**Presidente da Mesa da**  
**Assembleia Geral do SDPA**



# SIADAP 2025: Uma reforma necessária ou mais burocracia na Administração Pública?

O Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP) tem sido um dos pilares da gestão do setor público desde a sua criação em 2014. No entanto, tem sido alvo de críticas constantes devido à sua complexidade, falta de transparência e a percepção de injustiça na avaliação do desempenho dos trabalhadores. Com as alterações que entram em vigor em 2025, coloca-se a questão: estas mudanças vão, de facto, melhorar o sistema ou apenas introduzir novas mais burocracia?

## Avaliação Anual; melhoria ou sobrecarga?

Uma das principais mudanças no SIADAP é a transição para um ciclo avaliativo anual. Até agora, o sistema funcionava em ciclos de dois anos, permitindo um acompanhamento mais espaçado da evolução do desempenho dos trabalhadores. Com a nova periodicidade, a avaliação passa a ser feita anualmente, o que, em teoria, permite um acompanhamento mais próximo dos objetivos e do impacto do trabalho dos funcionários públicos.

Contudo, esta alteração levanta algumas questões práticas. Será que os avaliadores terão tempo e recursos suficientes para conduzir um processo rigoroso todos os anos? A sobrecarga burocrática para chefias intermédias pode aumentar significativamente, desviando a atenção do seu trabalho operacional. Além disso, há o risco de tornar a avaliação um mero exercício formal, sem o devido impacto na valorização dos trabalhadores.

## Menções qualitativas e quotas:

Outra mudança significativa prende-se com a reformulação das menções qualitativas, que passam a ser "Muito Bom", "Bom", "Regular" e "Inadequado". Além disso, estabelecem-se percentagens fixas para a distribuição das menções, criando uma estrutura que limita o número de funcionários que podem ser reconhecidos com desempenhos de excelência.

Por um lado, esta medida pode ajudar a distinguir mais claramente os níveis de desempenho e a garantir que as avaliações sejam mais equilibradas. No entanto, há um risco evidente de injustiça quando se aplicam quotas rígidas. Em equipas onde a maioria dos funcionários desempenha o seu trabalho de forma exemplar, alguns poderão ser injustamente classificados numa categoria inferior apenas para cumprir as percentagens. Este fator pode gerar desmotivação e um sentimento de frustração, contrariando o propósito da avaliação do desempenho.

## **Impacto na progressão na carreira**

Uma das novidades que mais interesse desperta entre os funcionários públicos é a redução do número de pontos necessários para a progressão remuneratória, passando de 10 para 8. À primeira vista, isto parece ser uma vantagem, permitindo que os trabalhadores avancem na carreira mais rapidamente. No entanto, se a atribuição de menções superiores está condicionada pelas quotas, a progressão poderá continuar a ser lenta para muitos.

## **Impacto nos trabalhadores da educação**

Para os trabalhadores da educação, as alterações ao SIADAP trazem desafios específicos. Com a integração dos trabalhadores não docentes nos municípios, o modelo de avaliação passa a estar alinhado com as diretrizes das autarquias.

Esta mudança pode trazer desafios, especialmente na coordenação entre as direções escolares e os municípios, que agora assumem uma maior responsabilidade na gestão dos auxiliares de ação educativa e pessoal administrativo. A uniformização de critérios de avaliação entre os diferentes municípios pode ser um obstáculo, dado que cada autarquia poderá interpretar e aplicar o SIADAP de forma diferente. Além disso, a limitação das quotas para menções mais elevadas pode impactar negativamente a progressão dos trabalhadores, dificultando a valorização do seu desempenho.

## **Desafios e oportunidades para o futuro**

As alterações ao SIADAP representam uma tentativa de modernizar e melhorar a avaliação do desempenho na Administração Pública. No entanto, o sucesso destas mudanças dependerá em grande medida da forma como são implementadas e da capacidade das instituições em adaptar-se a um novo modelo de gestão.

Se por um lado existe um esforço para tornar o sistema mais justo e transparente, por outro, as limitações impostas pelas quotas e a carga burocrática adicional podem minar os seus efeitos positivos. Será essencial acompanhar a aplicação destas medidas e recolher feedback dos trabalhadores para garantir que o SIADAP 2025 não se transforme em mais um entrave ao funcionamento da Administração Pública.

Conclusão: a reforma do SIADAP é necessária, mas a sua eficácia dependerá da flexibilidade e bom senso na sua aplicação. O objetivo deve ser sempre a valorização dos trabalhadores e a melhoria da qualidade dos serviços públicos, e não a imposição de novas barreiras administrativas que dificultem a motivação e o desenvolvimento profissional dos funcionários do Estado.

***Carlos Varandas***



# Milhares de Trabalhadores de Apoio Educativo podem ter o seu lugar em risco

A 14 de fevereiro de 2025 a FNE fez chegar ao Ministério da Educação, Ciência e Inovação (MECI) um ofício em que mostrava a sua preocupação com a situação de milhares de trabalhadores de apoio educativo, que podem ter o seu lugar em risco, em virtude da recente remodelação do Governo ter incluído uma substituição na Secretaria de Estado da Administração Educativa e Inovação.

Na verdade, e entre outras matérias, disse a FNE "era esta Secretaria de Estado que tinha a responsabilidade e tutela do Pessoal de Apoio Educativo".

A FNE lembrou a tutela que o anterior Secretário de Estado vinha afirmando a intenção de realizar um concurso para a vinculação de trabalhadores de apoio educativo, a decorrer no mês de fevereiro

de 2025, bem como o início de processos negociais sobre o perfil, conteúdos funcionais, formação, rácios e outros temas de elevado interesse social e laboral para estes profissionais da educação.

"A substituição da equipa ministerial gera apreensão e incerteza quanto à continuidade dos processos em curso, nomeadamente no que se refere à situação de milhares de trabalhadores que aguardam a vinculação e que podem ter o seu lugar em risco" alertava ainda no documento.

Devido a esta situação, a FNE avançou com a solicitação da marcação de uma reunião de carácter urgente, para que fosse possível apresentar as suas preocupações e obter esclarecimentos sobre o futuro do Pessoal de Apoio Educativo.

# AI competency framework for teachers





# Competências de IA da UNESCO para alunos e professores: ultrapassar o âmbito da literacia digital tradicional

A Inteligência Artificial (IA) está a transformar rapidamente o nosso mundo e a mudar a forma como vivemos, trabalhamos e aprendemos. Para ajudar os sistemas educativos a manter o ritmo, a UNESCO lançou dois novos quadros de competências em matéria de IA, um para alunos e outro para professores. Objetivo: integrar as competências de IA na educação, através de uma abordagem centrada no ser humano. Nas recomendações, a UNESCO adverte contra a dependência excessiva da IA na resolução de questões sistémicas na educação, como a escassez de professores e a inadequação das infra-estruturas.

Estes quadros têm como objetivo orientar os países no apoio a alunos e professores para que compreendam o potencial e os riscos da IA, a fim de se envolverem com ela de uma forma segura, ética e responsável na educação e no dia a dia. Porque é que a UNESCO está a centrar a sua atenção na IA separadamente de outras tecnologias digitais na educação?

A IA distingue-se de outras tecnologias digitais devido ao seu potencial para remodelar profundamente as sociedades, as economias e os sistemas educativos. Ao contrário das tecnologias da informação e da comunicação (TIC) convencionais, a IA coloca desafios éticos e sociais únicos, tais como questões de equidade, transparência, privacidade e responsabilidade.

Além disso, a capacidade única da IA para imitar o comportamento humano tem um impacto direto na ação humana. Estes desafios exigem competências específicas que ultrapassam o âmbito da literacia digital tradicional.

Embora a UNESCO tenha fornecido orientações sobre competências digitais durante muitos anos, os novos quadros de competências em matéria de IA são adaptados para abordar as nuances específicas da IA. Dão ênfase a uma abordagem do ensino da **IA centrada no ser humano**, promovendo o pensamento crítico, as considerações éticas e a utilização responsável das tecnologias de IA.

## Quadro de competências para alunos

Os quadros de competências em matéria de IA são muito importantes para os países. À medida que a IA se torna cada vez mais integrada em todos os aspetos da sociedade, os sistemas de ensino em todo o mundo estão a lutar para acompanhar o ritmo. Os quadros fornecem um roteiro muito necessário para os países desenvolverem estratégias de ensino da IA que sejam eticamente informadas, inclusivas, adaptáveis e viradas para o futuro.

Ao ajudar os estudantes e os professores a compreenderem o potencial e as limitações da IA, estes quadros têm por objetivo capacitá-los para uma utilização responsável e ponderada da IA, garantindo que esta contribua positivamente para a sociedade e o ambiente.

A UNESCO adota uma abordagem centrada no ser humano para a IA na educação, enfatizando o aprimoramento das capacidades humanas e a promoção da justiça social, sustentabilidade e dignidade humana. Isto alinha-se com os princípios delineados nas orientações da UNESCO sobre a IA generativa na educação e na investigação, bem como com as Recomendações de 2021 sobre a ética da Inteligência Artificial e o consenso de Pequim de 2019 sobre Inteligência Artificial e Educação.

Os novos quadros sublinham que a IA deve apoiar a tomada de decisões e o desenvolvimento intelectual do ser humano, em vez de o prejudicar ou substituir. Destacam também a importância de respeitar os direitos humanos e a diversidade cultural na conceção e utilização das tecnologias de IA.

O quadro de competências em matéria de IA para os alunos foi concebido para orientar os decisores políticos, os educadores e professores e os responsáveis pelo desenvolvimento de programas curriculares no sentido de dotar os estudantes das competências, conhecimentos e valores necessários para se envolverem eficazmente na IA. Este Quadro centra-se em quatro competências essenciais:

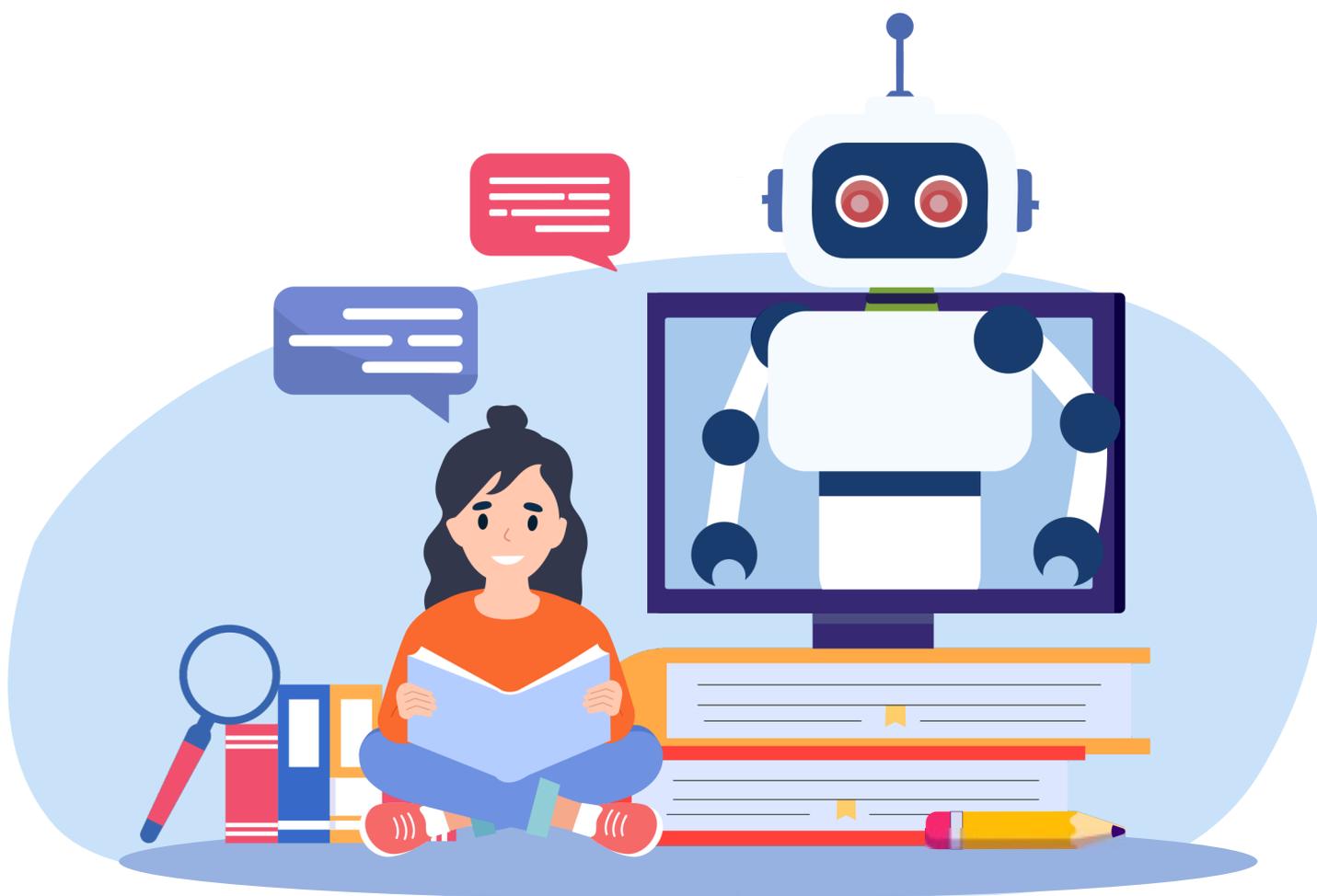
- **Uma mentalidade centrada no ser humano:** Incentivar os alunos a compreender e a afirmar a sua capacidade de ação em relação à IA.
- **Ética da IA:** Ensinar a utilização responsável, a ética na conceção e as práticas seguras.
- **Técnicas e aplicações de IA:** Fornecer conhecimentos e competências fundamentais em matéria de IA.
- **Conceção de sistemas de IA:** Promover a resolução de problemas, a criatividade e o pensamento de conceção.

O quadro incentiva a integração de tópicos relacionados com a IA em disciplinas fundamentais em todo o currículo, enfatizando a aprendizagem interdisciplinar, tanto em STEM como em estudos sociais.



unesco

# AI competency framework for students



# Quadro de competências para docentes

O quadro de competências em matéria de IA para professores centra-se no desenvolvimento profissional ao longo da vida, oferecendo um quadro de referência para o desenvolvimento de competências e programas de formação a nível nacional. O objetivo é garantir que os professores estejam equipados para utilizar a IA de forma responsável e eficaz, minimizando os potenciais riscos para os alunos e a sociedade. Os cinco domínios de competências essenciais são os seguintes:

- **Uma mentalidade centrada no ser humano:** Centrar-se na ação humana, na responsabilização e na responsabilidade social.

- **Ética da IA:** Promover princípios éticos e uma utilização responsável.

- **Fundamentos e aplicações da IA:** Fornecer os conhecimentos, a compreensão e as competências necessárias para criar e utilizar a IA.

- **Pedagogia da IA:** Apoiar os professores na utilização da IA para métodos de ensino inovadores.

- **IA para o desenvolvimento profissional:** Definir as capacidades dos professores para tirar partido da IA para impulsionar o seu próprio desenvolvimento profissional ao longo da vida.

O quadro sublinha que as ferramentas de IA devem complementar, e não substituir, as funções e responsabilidades vitais dos professores na educação.

No que respeita a recomendações políticas, a UNESCO recomenda que os quadros de competências de IA para alunos e professores sejam integrados numa estratégia abrangente para o desenvolvimento de capacidades de IA em todos os níveis de ensino. Isto inclui a garantia de acesso universal à Internet, a aplicação de princípios éticos na conceção de ferramentas de IA e a promoção de práticas de IA respeitadoras do ambiente.

A UNESCO também adverte contra a dependência excessiva da IA na resolução de questões sistémicas na educação, como a escassez de professores e a inadequação das infra-estruturas, que exigem uma atenção política e um investimento sustentados.

À medida que a IA continua a moldar o nosso futuro, os novos quadros da UNESCO fornecem orientações fundamentais para a preparação de alunos e professores para navegarem neste panorama. Estes quadros representam um apelo à ação para que os países desenvolvam estratégias nacionais de IA que sejam éticas, inclusivas e alinhadas com valores centrados no ser humano.

[AI competency frameworks for students](#)  
[AI competency frameworks for teachers](#)





# Ciberbullying: o que é e como impedi-lo

**A UNESCO responde ao que os adolescentes querem saber sobre o ciberbullying, uma matéria cada vez mais importante para os educadores e professores de todo o mundo. Acabar com o ciberbullying não é apenas denunciar os agressores, é também reconhecer que toda a gente merece respeito, online e na vida real. Denunciar é fundamental e a primeira linha de defesa contra o ciberbullying podes mesmo ser tu.**

O ciberbullying é o bullying praticado com recurso às tecnologias digitais. Pode ocorrer nas redes sociais, plataformas de mensagens, plataformas de jogos e telemóveis. Trata-se de um comportamento repetido, com o objetivo de assustar, irritar ou envergonhar as pessoas visadas.

Os exemplos incluem espalhar mentiras ou publicar fotografias ou vídeos embaraçosos de alguém nas redes sociais; enviar mensagens, imagens ou vídeos ofensivos, abusivos ou ameaçadores através de plataformas de mensagens; fazer-se passar por alguém e enviar mensagens maldosas a outras pessoas em seu nome ou através de contas falsas ou praticar assédio sexual ou intimidação utilizando ferramentas de IA generativas.

A intimidação presencial e a ciberintimidação podem muitas vezes ocorrer em simultâneo. Mas o ciberassédio deixa uma pegada digital, um registo que pode ser útil e fornecer provas para ajudar a pôr termo ao abuso.

Se estiveres preocupado com a tua segurança ou com algo que te tenha acontecido em linha, podes procurar ajuda ligando para a tua linha de apoio nacional. Se o teu país não tiver uma linha de apoio, fala urgentemente com um adulto em quem confies, com um professor ou procura apoio profissional de pessoas com formação e experiência. Vamos deixar-te aqui 11 perguntas sobre o ciberbullying.

## 1 - Estou a ser vítima de bullying em linha? Como é que se distingue uma piada de uma situação de bullying?

Todos os amigos brincam uns com os outros, mas por vezes é difícil perceber se alguém está apenas a divertir-se ou a tentar magoar-nos, especialmente online. Por vezes, as pessoas riem-se com um “estou só a brincar” ou “não leves isso tão a sério”. Mas se te sentires magoado ou pensar que os outros se estão a rir de ti, em vez de se rirem entre eles, então a brincadeira foi longe demais. Se a brincadeira continuar mesmo depois de se ter pedido à pessoa para parar e continuar a sentir-te incomodado, então pode tratar-se de bullying.

E quando a intimidação ocorre em linha, pode resultar na atenção indesejada de um grande número de pessoas, incluindo estranhos. Seja onde for que aconteça, se não estiveres satisfeito com isso, não deves ter de o tolerar. Chame-lhe o que se quiser, se te sentires mal e a situação não parar, vale a pena procurar ajuda. Acabar com o cyberbullying não é apenas denunciar os agressores, é também reconhecer que toda a gente merece respeito - online e na vida real.

## 2 - Quais são os efeitos do cyberbullying?

Quando o bullying acontece online, pode parecer que estamos a ser atacados em todo o lado, mesmo dentro da nossa própria casa. Pode parecer que não há fuga possível. Os efeitos podem durar muito tempo e afetar uma pessoa de muitas formas: mentalmente - sentir-se perturbado, embaraçado, estúpido, até mesmo com medo ou zangado; a nível emocional - sentir-se envergonhado ou perder o interesse pelas coisas de que se gosta; fisicamente - cansaço (perda de sono), ou sintomas como dores de estômago e dores de cabeça.

O sentimento de ser gozado ou assediado pelos outros pode impedir as pessoas de falarem ou de tentarem resolver o problema. Em casos extremos, o cyberbullying pode mesmo levar as pessoas ao suicídio. O cyberbullying pode afetar-nos de muitas formas. Mas estas podem ser ultrapassadas e as pessoas podem recuperar a sua confiança e saúde.

### 3 - Como é que o cyberbullying pode afetar a minha saúde mental?

Quando sofremos de cyberbullying, podemos começar a sentir-nos envergonhados, nervosos, ansiosos e inseguros em relação ao que as pessoas dizem ou pensam de nós. Isto pode levar ao afastamento dos amigos e da família, a ter pensamentos negativos e a falar de si próprio, a sentir-se culpado por coisas que fez ou não fez, ou a sentir que se está a ser julgado negativamente. Também é comum sentir-se só, sobrecarregado, com dores de cabeça frequentes, náuseas ou dores de estômago.

Podes perder a motivação para fazer as coisas que normalmente gostas de fazer e sentir-te isolado das pessoas de quem gostas e em quem confias. Isto pode perpetuar sentimentos e pensamentos

negativos que podem afetar negativamente a tua saúde mental e o teu bem-estar.

Faltar à escola é outro efeito comum do cyberbullying e pode afetar a saúde mental de crianças e jovens que recorrem a substâncias como o álcool e as drogas ou a comportamentos violentos, para lidar com a sua dor psicológica e física. Falar com um amigo, familiar ou conselheiro escolar da tua confiança pode ser um primeiro passo para obter ajuda.

Os efeitos do cyberbullying na saúde mental podem variar consoante o meio através do qual ocorre. Por exemplo, o bullying através de mensagens de texto ou através de imagens ou vídeos em plataformas de redes sociais provou ser muito prejudicial para os adolescentes.

### 4 - Com quem devo falar se alguém me estiver a intimidar em linha? Por que é tão importante denunciar?

Se achas que estás a ser vítima de bullying, o primeiro passo é procurar ajuda junto de alguém em quem confies, como os teus pais, um familiar próximo, ou outro adulto de confiança. Na tua escola, podes contactar um conselheiro, o treinador de desporto ou o teu professor preferido - quer seja online ou pessoalmente.

E se não te sentires à vontade para falar com alguém que conheces, procura uma linha de apoio no teu país para falares com um conselheiro profissional. Se o bullying estiver a acontecer numa plataforma social, considera a possibilidade de bloquear o agressor e denunciar formalmente o seu comportamento na própria plataforma.

As empresas de redes sociais são obrigadas a manter os seus utilizadores seguros.

Para que o bullying acabe, é necessário identificá-lo e denunciá-lo é fundamental. Pode ser útil recolher provas - mensagens de texto e capturas de ecrã de publicações nas redes sociais - para mostrar o que se tem passado. Também pode ajudar a mostrar ao agressor que o seu comportamento é inaceitável. Se estiveres em perigo imediato, debes contactar a polícia ou os serviços de emergência do teu país.

## **5 - Estou a ser vítima de cyberbullying, mas tenho medo de falar com os meus pais sobre o assunto. Como é que os posso abordar?**

Se estás a ser vítima de cyberbullying, falar com um adulto de confiança - alguém com quem te sintas seguro para falar - é um dos primeiros passos mais importantes que podes dar. Falar com os pais não é fácil para toda a gente. Mas há coisas que podes fazer para ajudar a conversa. Escolhe uma altura para falar em que saibas que tens toda a atenção deles. Explica a gravidade do problema. Lembra-te de que a pessoa pode não estar tão familiarizada com a tecnologia como tu, pelo que poderás ter de a ajudar a compreender o que está a acontecer.

É possível que não tenham respostas imediatas para ti, mas é provável que queiram ajudar e que, em conjunto, possam encontrar uma solução. Duas cabeças são sempre melhores do que uma! Se ainda não tiveres a certeza do que fazer, considera a possibilidade de contactar outras pessoas de confiança. Muitas vezes, há pessoas que se preocupam contigo e estão dispostas a ajudar-te mais do que pensas!

## **6 - Como posso ajudar os meus amigos a denunciar um caso de cyberbullying, especialmente se eles não o quiserem fazer?**

Qualquer pessoa pode ser vítima de cyberbullying. Se vires que isto está a acontecer a alguém que conheces, tenta dar apoio. É importante ouvir o teu amigo. Porque é que ele não quer denunciar que está a ser vítima de cyberbullying? Como é que ele se está a sentir? Diz-lhe que não tem de denunciar formalmente nada, mas que é fundamental falar com alguém que possa ajudar.

Lembra-te que o teu amigo pode estar a sentir-se frágil. Sê simpático com ele. Ajuda-o a pensar no que poderá dizer e a quem.

Oferece-te para o acompanhar se ele decidir fazer a denúncia. Acima de tudo, lembra-lhe de que estás ao seu lado e que queres ajudar. Se o teu amigo continuar a não querer denunciar o incidente, ajuda-o a encontrar um adulto de confiança que o possa ajudar a lidar com a situação. Lembra-te que, em determinadas situações, as consequências do cyberbullying podem ser fatais.

Não fazer nada pode fazer com que a pessoa sinta que toda a gente está contra ela ou que ninguém se importa. As tuas palavras podem fazer a diferença.

## 7 - Como é que podemos acabar com o cyberbullying sem deixar de ter acesso à Internet?

Estar em linha tem muitas vantagens. No entanto, como muitas coisas na vida, tem riscos contra os quais é preciso proteção. Se fores vítima de cyberbullying, podes querer apagar certas aplicações ou ficar offline durante algum tempo para teres tempo para recuperar. Mas sair da Internet não é uma solução a longo prazo. Não fizeste nada de errado, por que razão deves ser prejudicado? Podes até enviar aos agressores o sinal errado, encorajando o seu comportamento inaceitável.

Temos de ter cuidado com o que partilhamos ou dizemos que possa magoar os outros. Todos queremos que o cyberbullying acabe, o que é uma das razões pelas quais é tão importante denunciá-lo. Mas criar a Internet que queremos vai para além de denunciar o bullying. Temos de ser amáveis uns com os outros, tanto em linha como na vida real. Depende de todos nós!

## 8 - Como posso evitar que as minhas informações pessoais sejam utilizadas para me manipular ou humilhar nas redes sociais?

Pensa duas vezes antes de publicar ou partilhar algo em plataformas digitais - pode ficar online para sempre e ser usado para te prejudicar mais tarde. Não divulgues dados pessoais, como a tua morada, número de telefone ou o nome da tua escola. Informa-te sobre as definições de privacidade das tuas aplicações de redes sociais favoritas. Aqui estão algumas ações que podes tomar:

- Podes decidir quem pode ver o teu perfil, enviar-te mensagens diretas ou comentar as tuas publicações, ajustando as definições de privacidade da tua conta;
- Podes denunciar comentários, mensagens, fotografias e vídeos ofensivos e solicitar a sua remoção;

- Para além de “deixar de ser amigo”, podes bloquear completamente as pessoas para as impedir de ver o teu perfil ou de te contactar;
- Também podes optar por fazer com que os comentários de determinadas pessoas apareçam apenas para elas, sem as bloquear completamente;
- Podes apagar publicações no teu perfil ou ocultá-las a pessoas específicas. Na maioria das suas redes sociais favoritas, as pessoas não são notificadas quando as bloqueias, restringes ou denuncias.

## 9 - Existe algum castigo para o cyberbullying?

A maioria das escolas leva o bullying a sério e tomará medidas contra ele. Se estiveres a ser vítima de cyberbullying por parte de outros alunos, denuncia-o à tua escola. As pessoas que são vítimas de qualquer forma de violência, incluindo o bullying e o cyberbullying, têm direito à justiça.

As leis contra o bullying, em particular o cyberbullying, são relativamente recentes e ainda não existem em todo o lado. É por isso que muitos países recorrem a outras leis relevantes, como as leis contra o assédio, para punir formas graves de ciberassédio.

Nos países que dispõem de legislação específica sobre a ciberperseguição, os

comportamentos em linha que causam deliberadamente um sofrimento emocional grave são considerados atividades criminosas. Em alguns destes países, as vítimas de ciberassédio podem pedir proteção, proibir a comunicação com uma determinada pessoa e restringir a utilização de dispositivos eletrónicos utilizados por essa pessoa para praticar ciberassédio, temporária ou permanentemente.

No entanto, é importante lembrar que a criminalização nem sempre é a resposta mais adequada ao ciberassédio. Nalguns casos, quando é seguro fazê-lo, pode ser preferível concentrar-se na reparação dos danos e no restabelecimento da relação.

## 10 - As empresas de tecnologia não parecem preocupar-se com a intimidação e o assédio em linha. Estão a ser responsabilizadas?

As empresas de tecnologia estão cada vez mais atentas à questão da intimidação em linha. Muitas delas estão a introduzir formas de abordar a questão e proteger melhor os seus utilizadores com novas ferramentas, orientações e formas de denunciar abusos em linha.

Mas é verdade que é preciso fazer mais. Muitas crianças e jovens são vítimas de ciberassédio todos os dias.

Algumas enfrentam formas extremas de abuso em linha. Alguns suicidaram-se em consequência disso. As empresas de tecnologia têm a responsabilidade de proteger os seus utilizadores, especialmente as crianças e os jovens. Cabe-nos a todos responsabilizá-las quando não estão a cumprir essas responsabilidades.

## 11 - Existem ferramentas anti-bullying em linha para crianças e jovens?

Cada plataforma social oferece diferentes ferramentas que permitem restringir quem pode comentar ou ver as suas publicações, ou quem se pode ligar automaticamente como amigo, e denunciar casos de bullying. Muitas delas envolvem passos simples para bloquear, silenciar ou denunciar o cyberbullying. Incentivamos-te a explorá-las e a dar a tua opinião sobre os aspetos que consideras poderem ser melhorados.

As empresas de redes sociais também fornecem ferramentas e orientações educativas para que as crianças, os pais e os professores aprendam sobre os riscos e as formas de se manterem seguros em linha.

Além disso, a primeira linha de defesa contra o cyberbullying podes ser tu mesmo.

Pensa nos locais onde o cyberbullying acontece na tua comunidade e nas formas como podes ajudar - levantando a voz, denunciando comportamentos inadequados e prejudiciais, contactando adultos de confiança ou sensibilizando para o problema. Mesmo um simples ato de bondade pode ser muito útil.

Se estiveres preocupado com a tua segurança ou com algo que te tenha acontecido em linha, fala urgentemente com um adulto em quem confies. Muitos países têm uma linha de apoio especial para a qual pode ligar gratuitamente e falar com alguém de forma anónima. Visita a United for Global Mental Health (<https://unitedgmh.org/>) para encontrares ajuda no teu país.



UNITED  
FOR  
GLOBAL  
MENTAL  
HEALTH





# Faltam professores e psicólogos escolares em Malta

**Com a chegada de imigrantes, a população de Malta duplicou. O racionamento de água é um imperativo. Nas escolas, faltam professores e psicólogos escolares. Os professores estrangeiros são obrigados a falar maltês. O governo até estaria disponível para alterar a lei, mas os sindicatos estão contra.**

As ilhas de Malta, Comino e Gozo constituem a República de Malta. O maltês, a única língua semítica que usa o alfabeto latino, é a língua oficial do país, ao lado do inglês. Em Malta, a falta de professores é significativa, principalmente no primeiro ciclo e nas disciplinas de Ciências, Matemática e Físico-Química. No entanto, aos professores estrangeiros é imposto que, nas escolas públicas e religiosas, falem inglês e maltês. Mudar esta situação nem poderia ser um problema para o Governo, mas os sindicatos não estão de acordo.

Em Malta há escolas públicas, religiosas e independentes. No ensino obrigatório, os livros são em inglês, mas as aulas são dadas em maltês. Por isso, a integração de docentes estrangeiros é feita em duas línguas. Neste país, os professores não saem propriamente da profissão. Eles buscam, sim, novas oportunidades de emprego no setor da educação. Para os educadores e professores malteses, a grande lição da pandemia é que temos que trabalhar mais em parceria com os pais.

Estas foram algumas das aprendizagens que a FNE fez, em 22 e 23 de janeiro de 2025, na terceira visita de estudo do projeto europeu APRÈS COVID, em que a federação está no respetivo grupo consultivo. O projeto é uma parceria entre os sindicatos e os empregadores europeus da educação (CSEE e EFEE), no âmbito do diálogo social setorial europeu da educação – ESSDE.

O projeto integra organizações da Bélgica, Malta, Portugal e Eslovénia e visa avaliar o impacto a longo prazo da crise da COVID-19 nos riscos psicossociais da profissão docente e promover ativamente uma recuperação equitativa e sustentável orientada para a educação.

A manhã do primeiro dia da visita foi preenchido na Faculdade de Educação da Universidade de Malta, onde Marco Bonnici, Presidente do Sindicato dos Professores de Malta (MUT) fez uma apresentação sobre o sistema maltês do ensino superior. Seguiram-se entrevistas e debate com professores da universidade e um tour pelas instalações da instituição. Curiosa foi a visita a um centro de apoio psicológico a docentes e alunos universitários, para mitigar os riscos psicossociais.

Na parte da tarde, decorreu uma reunião do grupo consultivo do projeto, em que se recapitularam os progressos e os resultados das visitas anteriores a Liubliana e a Lisboa. Da agenda fizeram também parte o debate sobre um seminário de formação, a realizar em 18 de março em Bruxelas, e a conferência final a acontecer em junho deste ano, na mesma cidade.





Este primeiro dia terminou com uma sessão de trabalho sobre a revisão das diretrizes dos parceiros sociais europeus para a prevenção e gestão de riscos psicossociais na educação.

No dia 23 de janeiro decorreu uma visita de estudo à Margaret Mortimer Secondary School Santa Lucia, uma escola pública com condições excelentes para o ensino-aprendizagem. Lucienne Calleja, representante do Ministério da Educação, apresentou o sistema de ensino secundário, pelo que se seguiu um debate e entrevistas a profissionais da educação.



Aleksandra Morozovaité, investigadora do projeto, apresentou os resultados de um inquérito realizado a docentes e não docentes sobre o bem-estar e os riscos psicossociais em Malta e Lucienne Calleja e Marco Bonnici deram a conhecer o estudo de caso sobre o "Acordo Setorial 2023-2027, assinado entre o Governo e o sindicato de professores de Malta.

O final de tarde teve dois momentos distintos: em primeiro lugar um debate aberto sobre o tema da "Oportunidade de utilização das ferramentas OiRA para prevenir riscos psicossociais na educação"; finalmente uma apresentação por Leonardo Ebner (CSEE) e Monika Hoang (EFEE) sobre o caminho para um acordo europeu sobre o **teletrabalho e o direito a desligar**.



De momento, CSEE e EFEE trabalham na elaboração de uma equipa comum de negociação, que aprovará um documento a entregar à Comissão Europeia sobre aqueles temas.



## Conferência final do projeto *Escolas que Aprendem*

O relatório final do Projeto “Learning Schools” concluiu que as escolas podem servir como instituições de aprendizagem capazes de navegar nas complexidades do panorama educativo moderno. Ao integrar a qualidade, a inovação e a gestão num quadro coeso, os sistemas educativos podem alcançar melhorias sustentáveis que beneficiem tanto os alunos como os professores e as comunidades.

Decorreu em 29 de janeiro de 2025, em Bruxelas, a conferência final do *Projeto “Escolas que aprendem - As escolas como instituições de aprendizagem: Parceiros Sociais Europeus na Educação na promoção de modelos eficazes de gestão da qualidade e da inovação no setor da educação numa era pós-Covid 19”*.

O projeto foi liderado pela Federação Europeia de Empregadores da Educação (EFEE), em parceria com o Comité Sindical Europeu da Educação (CSEE) e incluiu visitas de estudo a escolas de Madrid, Budapeste e Budva. A FNE (Joaquim Santos) representou Portugal no respetivo Grupo Consultivo.

O estudo do projeto, da autoria do húngaro Gyorgy Mészáros, concluiu que a qualidade e a inovação na educação não são processos isolados, mas antes profundamente interligados. A qualidade na educação é conceptualizada como a melhoria contínua das práticas para garantir que todos os alunos possam atingir o seu pleno potencial. Por outro lado, a inovação é vista como o processo de criação de novas soluções para enfrentar os desafios educativos emergentes.

A integração dos dois conceitos é crucial para garantir que as escolas possam satisfazer as diversas necessidades dos seus alunos, adaptando-se simultaneamente às novas exigências sociais, tecnológicas e económicas.

A inovação é interpretada como um conceito multifacetado que envolve dimensões pedagógicas, organizacionais e sistémicas. Uma inovação com sucesso requer uma cultura de experimentação, aprendizagem mútua e responsabilidade partilhada.

No entanto, a concretização desta visão exige um esforço concertado para enfrentar as barreiras estruturais, promover a colaboração e dar prioridade ao bem-estar de todas as partes interessadas.



# A importância da gestão

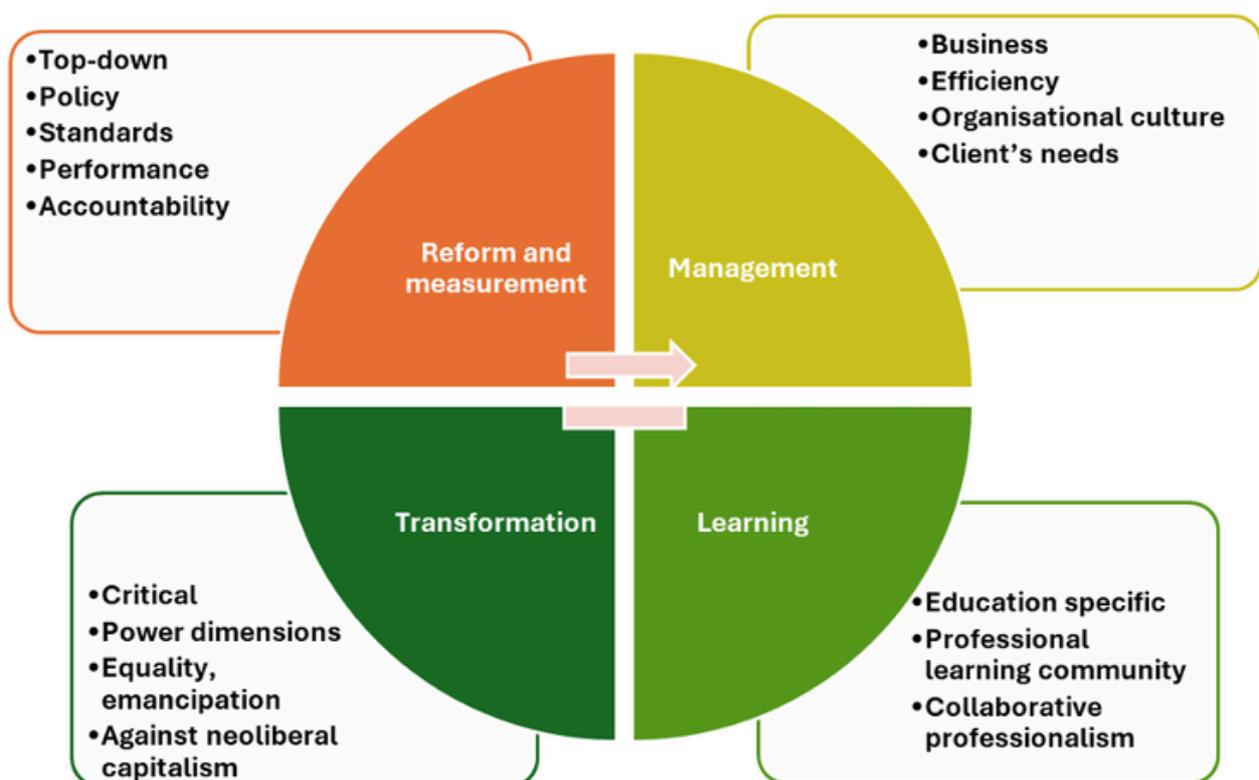
O estudo de investigação do projeto examinou a intrincada interação entre inovação, gestão da qualidade e aprendizagem nas escolas, realçando o seu papel como instituições adaptativas capazes de navegar em cenários educativos complexos e em evolução. O objetivo foi o de fornecer orientações aos líderes educativos e aos decisores políticos sobre a forma de integrar eficazmente a inovação e as estratégias de gestão da qualidade no tecido das instituições de ensino.

O estudo também visou descobrir barreiras e facilitadores para uma implementação eficaz e oferecer orientações práticas para educadores, dirigentes escolares e decisores políticos. A metodologia adotada para esta investigação foi multifacetada e combinou técnicas de recolha de dados qualitativos e quantitativos. Foi também aplicado um questionário a nível europeu a vários intervenientes no setor da educação.

No centro da investigação esteve a integração da inovação e da gestão da qualidade, que o relatório apresenta como um processo dinâmico e inter-relacionado. Com base em vários modelos teóricos, incluindo o pensamento sistémico, a teoria institucional e a governação participativa, o estudo salienta que a qualidade na educação vai além do desempenho académico.

A inovação é conceptualizada como um processo e como um resultado, envolvendo a introdução de novas práticas pedagógicas, estruturas de governação e estratégias de colaboração que se alinham com as necessidades das escolas e das suas comunidades.

O relatório identifica quatro modelos baseados na visão do mundo na abordagem da inovação e da qualidade da educação:





Um dos conceitos cruciais do projeto é a gestão. Uma boa gestão tem em conta a complexidade intratável, a variabilidade, a contingência, a iteratividade, as perspetivas divergentes e não uniformes, as discrepâncias e até a resistência. Nesta perspetiva, a atenção voltou-se também para a cultura organizacional, a liderança e o fazer sentido.

A aplicação estratégica destes conceitos conduz aos princípios das Comunidades de Aprendizagem Profissional (CAP) e da liderança distribuída. As CAP dão ênfase à investigação coletiva, ao fazer sentido conjunto e à aprendizagem mútua entre educadores, promovendo uma responsabilidade partilhada pelos resultados educativos.

A liderança distribuída, por sua vez, realça a importância de envolver várias partes interessadas nos processos de tomada de decisão para garantir que a inovação e a gestão da qualidade sejam inclusivas e sensíveis ao contexto.



## Principais lições do inquérito

São nove as principais lições do inquérito: 1 - a colaboração é um valor importante e está presente nas escolas, mas há menos energia dos professores para aprenderem uns com os outros; 2 - as políticas rígidas e centralizadas têm um impacto negativo na gestão da qualidade e da inovação; 3- o modelo CAP é aceite como uma base eficaz para a gestão da inovação e da qualidade, mas existem vários obstáculos à sua implementação; 4 - a abordagem da escola como um todo parece exigir das Instituições muito mais energia do que aquela que têm; 5 - os mecanismos de controlo fortes (vindos de cima) não são vistos pelos participantes como uma ferramenta eficaz para a gestão da inovação e da qualidade.

Outras lições são as seguintes: 6 - as abordagens de cima para baixo podem funcionar se promoverem a aprendizagem e a colaboração nas escolas, respeitando a sua autonomia; 7 - as iniciativas de projeto podem ajudar os processos inovadores, mas também podem levar a uma visão simplista da inovação, sem uma mudança real e efetiva nas escolas; 8 - os participantes concordam com o facto de a tecnologia não ser o principal domínio da educação, mas é o mais frequentemente abordado; e 9 - é dada muito mais atenção ao planeamento do que à monitorização e avaliação (que também requer mais recursos).

A investigação identificou várias barreiras à integração efetiva da inovação e da qualidade nas escolas. Estas barreiras incluem limitações de recursos, estruturas de governação fragmentadas e uma falta de apoio sistémico aos professores. Muitas escolas enfrentam desafios para garantir os recursos financeiros e humanos necessários para implementar práticas inovadoras. Além disso, o relatório assinala que a tensão entre o controlo centralizado e a tomada de decisões descentralizada constitui um desafio significativo em muitos sistemas educativos, dificultando a adaptação das escolas às necessidades locais e o alinhamento com as políticas nacionais.

Por último, o papel do envolvimento de diferentes partes interessadas (abordagem de toda a escola), a aprendizagem mútua, a agregação de conhecimentos e a criação de práticas baseadas em provas são elementos estratégicos de gestão reconhecidos; no entanto, a sua aplicação enfrenta sérios obstáculos devido à falta de recursos e de apoio sistémico.



## Fatores críticos e recomendações

Uma das principais conclusões de todo o estudo é o papel crucial das CAP na promoção da inovação e da qualidade. As CAP fornecem uma plataforma para os professores e outros profissionais da educação colaborarem, partilharem as melhores práticas e participarem no desenvolvimento profissional contínuo. No entanto, a sua eficácia depende da respetiva conceção e implementação.

A investigação concluiu que a inovação e a gestão da qualidade na educação não podem ser alcançadas sem o envolvimento ativo de todas as partes interessadas, incluindo professores, alunos, pais e a comunidade em geral. Esta abordagem participativa está associada a uma maior adesão de todos os membros da comunidade escolar, tornando mais provável que as mudanças sejam sustentadas.

A abordagem “liderar a partir do meio” surgiu como um modelo estratégico valioso para a inovação e a gestão da qualidade. O estudo oferece um exemplo concreto deste quadro. Trata-se de uma abordagem de cima para baixo, mas mais favorável, verificado nas escolas na Bélgica. Promove um conceito de escola como uma instituição híbrida, flexível e inclusiva.

Este modelo inclui os eventos de autorreflexão da escola, um sistema de gestão do conhecimento feito à medida, a recolha de provas, a criação de um conselho SCRUM e de grupos mistos de professores e alunos nas instituições, bem como mecanismos de apoio aos líderes.

Utiliza a pirâmide de alinhamento estratégico (da visão às ações, passando pelas estratégias e objetivos) para promover o processo de gestão da qualidade. O papel do centro de nível intermédio consiste em fornecer materiais e formação às escolas e em apoiar os diretores como atores-chave do processo.

A primeira recomendação do relatório do projeto é fomentar uma cultura de colaboração, seguindo-se o reforçar o envolvimento das partes interessadas. O terceiro ponto diz respeito a investir no desenvolvimento profissional dos professores. Em quarto lugar, colmatar as lacunas de recursos e em quinto potenciar a internacionalização como um instrumento de inovação. Isto inclui a promoção de intercâmbios de estudantes e de professores, projetos de investigação em colaboração e parcerias com instituições internacionais.

Em sexto lugar vem a promoção da equidade e da inclusão e em sétimo adotar abordagens sensíveis ao contexto, isto é, as políticas e práticas devem ser adaptadas às necessidades específicas de cada escola e comunidade. A oitava recomendação é o reforçar a governação participativa para alinhar a inovação com as necessidades e prioridades locais.

E finalmente desenvolver sistemas abrangentes de garantia da qualidade. Ou seja, as escolas devem ir além dos modelos orientados para a conformidade e adotar sistemas dinâmicos de garantia da qualidade que integrem a melhoria contínua, o feedback das partes interessadas e a adaptabilidade.



## **FNE em delegação do CSEE para negociar teletrabalho e direito a desligar**

A FNE integra a delegação de seis representantes do Comité Sindical Europeu da Educação (CSEE) para, em conjunto com a Federação Europeia de Empregadores da Educação (EFEE), encetar as negociações europeias sobre um acordo autónomo relativo ao teletrabalho e ao direito a desligar, no setor da educação.

Esta decisão está em conformidade com o compromisso comum estabelecido no Programa de Trabalho do Diálogo Social Setorial Europeu da Educação - ESSDE 2024-2026, no qual participa também a Comissão Europeia (CE).

Este acordo basear-se-á no “Acordo-quadro intersetorial dos parceiros sociais sobre a digitalização”, de 2020, e no “Acordo-quadro intersetorial dos parceiros sociais sobre o teletrabalho”, de 2002, incorporando também medidas para garantir o direito a desligar.

O acordo de 2002 foi aplicado a nível nacional através de acordos coletivos nacionais e setoriais, legislação e outras medidas de execução, como códigos de práticas e orientações. A experiência adquirida durante a pandemia acelerou a adoção do teletrabalho em muitos locais de trabalho, sublinhando assim a importância da aplicação efetiva do direito a desligar.

Neste contexto, espera-se que a CE proponha uma diretiva sobre o teletrabalho e o direito a desligar, com base nas conclusões do Conselho sobre o teletrabalho (9747/21) e na resolução do Parlamento Europeu sobre o direito a desligar [2019/2181(INL)].

O CSEE e a EFEE, embora reconheçam a relevância da futura proposta de diretiva da Comissão, consideram essencial que os parceiros sociais da educação – sindicatos e empregadores -procurem chegar a acordo com disposições adaptadas à especificidade do setor da educação.

Com base no “Mandato do ESSDE para as negociações de um acordo autónomo sobre o teletrabalho e o direito a desligar”, adotado na sessão plenária de 19 de dezembro de 2024, as negociações entre CSEE e EFEE terão início em 27 de março de 2025 e terminarão em 18 de setembro deste ano. De permeio, decorrem mais quatro reuniões negociais, em 15 de abril, 27 de maio, 10 de junho e 2 de julho.

A Comissão Europeia presta o apoio logístico e financeiro para organizar as reuniões de negociação específicas em Bruxelas. Este apoio pode ser concedido por um período máximo de nove meses.

A pedido dos parceiros sociais, a CE também prestará assistência com conhecimentos jurídicos especializados.

O CSEE e a EFEE mandataram delegados selecionados para formar as respetivas equipas de negociação e participar nas reuniões de negociação. Estes delegados têm o mandato de negociar em nome do CSEE e da EFEE. O texto final do acordo CSEE/EFEE deverá ser finalizado e apresentado para adoção pelo Comité do ESSDE na habitual reunião plenária de dezembro de 2025, na capital belga.

As seis reuniões realizar-se-ão presencialmente e durante todo o dia, incluindo uma reunião preparatória durante a manhã. As despesas de deslocação e alojamento dos participantes serão cobertas pela CE, de acordo com as regras aplicáveis.

A delegação do CSEE integra os seguintes elementos: Chris Attard (MUT – Malta), Gabriela Tlapová (ČMOS PŠ – Chéquia), Joaquim Santos (FNE – Portugal), Miriam di Paola (FLC CGIL – Itália), Robert Brozd (IURHEEC – Croácia), e Sam Verduijn (FNV – Países Baixos). Integram ainda a delegação o Diretor do CSEE, Jelmer Evers, e Leonardo Ebner, responsável do CSEE pelo Diálogo Social.

# Dia Mundial do Cancro: Comissão Europeia tem que pôr fim ao atraso na luta contra o amianto

No dia quatro de fevereiro deste ano, Dia Mundial do Cancro, os sindicatos apelaram à Presidente da Comissão Europeia (CE), Ursula von der Leyen, para que cumpra finalmente a sua promessa de legislar no sentido de proteger melhor os trabalhadores dos edifícios com amianto. De acordo com dados da União Europeia (EU), entre 4 e 7 milhões de trabalhadores em toda a UE estão expostos ao amianto e o mesotelioma, que é causado pela exposição a fibras de amianto, representa 40% dos cancros relacionados com o trabalho.

A Presidente von der Leyen anunciou em 2022 que iria propor uma diretiva relativa à despistagem, registo e monitorização do amianto em edifícios. Foi realizada uma consulta pública e a Comissão deveria ter adotado uma diretiva no segundo trimestre de 2023, mas ainda não o fez. O atraso de mais de 18 meses ocorre apesar de os últimos dados da UE mostrarem que os casos de mesotelioma relacionado com o trabalho aumentaram 10%.

Um relatório da CE publicado recentemente alerta que “a exposição profissional é um grande fator de mortalidade, sendo responsável por 6% das mortes por cancro na UE em 2021”. O relatório sublinha que existem “fortes desigualdades na mortalidade por cancro... com taxas mais elevadas nos países de baixos rendimentos, entre as pessoas com níveis de educação mais baixos e entre os homens”. A Comissão analisou e removeu o amianto da sua sede em Berlaymont, Bruxelas, em 1996.

Giulio Romani, Secretário Confederal da CES - Confederação Europeia de Sindicatos, afirmou que “milhões de pessoas continuam a ser expostas desnecessária e inconscientemente a fibras de amianto, potencialmente mortais, no trabalho todos os dias na Europa. Construtores, bombeiros ou empregados de escritório que foram trabalhar para ganhar a vida e que, em vez disso, viram as suas vidas cruelmente ceifadas pelo cancro”.





## 3 mil materiais de construção com amianto

Giulio Romani salientou que “esta Comissão Europeia já tornou os limites de exposição mais seguros, mas sabe que pode fazer mais para evitar que os trabalhadores contraiam cancro relacionado com o amianto, razão pela qual prometeu apresentar uma diretiva sobre o rastreio, registo e monitorização do amianto nos edifícios”.

Por este motivo, no Dia Mundial do Cancro voltou a apelar à Presidente von der Leyen para que ponha termo ao atraso em relação a esta diretiva e cumpra finalmente a promessa que fez de garantir que os edifícios em que as pessoas trabalham são seguros, tal como a própria Comissão fez com os seus próprios gabinetes na década de 1990.

O próprio relatório da Comissão sobre o cancro revela que o cancro profissional continua a ser uma ameaça grave e afeta desproporcionadamente os mais pobres e vulneráveis. Por isso, Giulio Romani realça que as suas vidas não devem ser sacrificadas no altar da desregulamentação: “Garantir que as pessoas estejam seguras e saudáveis no trabalho é bom para a competitividade, além de ser a coisa mais correta a fazer”.

O amianto é um tema que ainda afeta sobremaneira o setor da educação em Portugal. Em outubro de 2024, numa lista de edifícios com amianto sob a tutela do Ministério da Educação, havia 420 escolas, cantinas, serviços sociais e universidades. Alguns dos exemplos diziam respeito a pavilhões com coberturas de fibrocimento, tetos falsos e pavimentos, de onde o amianto deveria ser urgentemente removido.

Embora a utilização de fibras de amianto tivesse sido proibida no quadro normativo nacional a partir de 2005, os especialistas alertam para o facto de esta substância, que pode ser fatal para a nossa saúde, não existir apenas nas coberturas de fibrocimento. Na realidade, há mais de 3 mil materiais de construção que contêm amianto.

Para a SOS Amianto, dizer que se retirou coberturas de fibrocimento de uma escola e que com isso a escola está livre de amianto “é uma mentira”. Por este motivo, os especialistas insistem que as pessoas que estão mais horas em contextos de amianto têm de ser identificadas e diagnosticadas para a higiene e segurança no trabalho.

Em 23 de junho foi publicado o Despacho nº 6573-A/2020, que identifica equipamentos escolares para intervenções de remoção e substituição do amianto. Este despacho foi importante, mas transferiu a competência de identificação e remoção de amianto dos edifícios para as autarquias, através de financiamento comunitário.



DIA INTERNACIONAL DA  
MULHER 8 DE MARÇO



CELEBRAMOS A



QUE NUNCA DEIXA DE  
ACREDITAR E DE LUTAR!



Federação Nacional da Educação  
[www.fne.pt](http://www.fne.pt)

