

PROPOSTA

PLANO DE AÇÃO

2023-2027



XIII CONGRESSO
FEDERAÇÃO NACIONAL
DA EDUCAÇÃO

POR
CARREIRAS
DIGNIFICADAS

CENTRO
CULTURAL
E DE CONGRESSOS

E PARA UMA EDUCAÇÃO
DE QUALIDADE

ATRATIVAS

AVEIRO 20 E 21 MAIO 2023

FEDERAÇÃO NACIONAL DA EDUCAÇÃO



A FNE irá continuar a manter a sua matriz de estrutura sindical de propositura, com o objetivo de contribuir para o encontro de soluções no contexto educativo e sindical. Apresentará as propostas e definirá todas as ações que entenda como fatores de valorização dos profissionais que representa e do sistema educativo, nos momentos oportunos e de forma fundamentada e sindicalmente responsável.



www.fne.pt



Índice

Introdução	6
------------------	---

I - Os desafios ao sindicalismo 8

A. Crescimento da sindicalização e novos públicos da ação sindical	8
B. Aposta na capacidade de adaptação dos sindicatos	8
C. Ação interna	9
D. Os valores sindicais que defendemos	10

II – Enquadramento para as políticas de educação e formação em Portugal 11

1. A Educação como um direito humano	11
2. Contexto internacional – as orientações multilaterais	11
2.1. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais	11
2.2. O Espaço Europeu da Educação	12
2.3. A Agenda para o Desenvolvimento Sustentável	12
3. Políticas nacionais de educação	13
3.1. A responsabilidade do Estado	13
3.2. A Educação no Orçamento de Estado	13
3.3. Educação ao Longo da Vida	14
3.4. Transição digital em Educação	16
3.5. Implementação do Serviço de Segurança e Saúde no Trabalho da Administração Pública	18

III – Educação para a Infância e Ensinos Pré-escolar, Básico e Secundário 19

1. Administração e Gestão das Escolas	19
1.1. Aprofundar a autonomia	19
1.2. A organização do espaço e do tempo escolares	20
2. Transferência de competências para as Autarquias	21
3. Educação para a Infância	22
4. Currículos e avaliação dos alunos	22
4.1. Atividades de enriquecimento curricular	23
5. Condições de trabalho	24
6. Ensino profissional: Promover um ensino valorizado e reconhecido socialmente	25
7. Educação inclusiva	26
8. Indisciplina e violência em contexto escolar	28
9. A carreira docente	30
9.1. Papel do Professor no futuro da Educação, perfil e competências	30
10. Pessoal Não Docente	42
10.1. O recrutamento - níveis de exigência	42
10.2. Incentivos à mobilidade voluntária	42
10.3. O estatuto profissional	42
10.4. As condições de carreira e de trabalho	42
10.5. A formação contínua	42
10.6. A avaliação profissional	43
10.7. Consequências da descentralização	43
10.8. Saúde e segurança no trabalho	43

IV – Ensino Superior e Investigação 44

1. Problemas do ensino superior e propostas de soluções	44
1.1. O RJIES	44
1.2. Concursos FCT	44
1.3. Dinamização das parcerias	44
1.4. Consolidação da formação desenvolvida pelos Cursos Técnicos Superiores Profissionais	44

1.5. Promoção da investigação com empresas e outras organizações	44
1.6. Docentes e Investigadores	44
1.7. Precariedade no Ensino Superior	45
1.8. Alunos especialmente carenciados	45
1.9. Acesso ao Ensino Superior	45
1.10. Fim dos mestrados integrados	45
1.11. Liberdade académica	45

V – Ensino de Português no Estrangeiro 46

1. Importância no reforço de Portugal com a sua diáspora	46
2. Constrangimentos	46
3. Soluções	46
4. Valorizar, reforçar e melhorar o ensino português no estrangeiro	47

VI – Setores Privado e Social..... 48

1. Setor Privado da Educação	48
2. Setor da Economia Social	49
2.1. <i>Setor da Economia Social – IPSS, Misericórdias e Mutualidades</i>	50

VII – Valorizar a Intervenção e Participação sindical 51

1. Reconstruir o diálogo social – Valorizar a intervenção sindical	51
--	----

VIII – Abrangência e Intervenção sindical 52

1. Órgãos de Soberania	52
2. Conselho Nacional de Educação	52
3. A FNE e outras organizações sindicais nacionais	52
3.1. A participação na UGT	52
3.2. Outras organizações sindicais da UGT	53
3.3. Outras organizações	53
3.4. A FNE e a AFJET	53
4. Participação internacional	53

IX – Organização Interna 55

1. Órgãos estatutários	55
2. Recursos humanos	55
3. Informação e comunicação	55
4. Formação sindical	56
5. Ação Social e Cultural	56

ANEXO – Medidas urgentes de valorização 57

1. Medidas urgentes de valorização	58
- Carreira Docente e condições de trabalho	
- Aposentação	
- Educação Inclusiva	
- Ensino de Português no Estrangeiro	
- Ensino Superior e Ciência	
- Trabalhadores Não Docentes	

Introdução

O plano de ação sindical da Federação Nacional da Educação - FNE para o quadriênio 2023-2027 tem como lema "**Por carreiras dignificadas, valorizadas e atrativas, para uma educação de qualidade**". Este lema reflete a importância de uma educação de qualidade e de profissionais valorizados e respeitados para o desenvolvimento do sistema educativo e do país.

A FNE reconhece e defende que a valorização das carreiras dos profissionais da educação é uma condição fundamental para a construção de uma sociedade mais justa e equitativa, e que é necessário garantir condições dignas e atrativas para que os profissionais possam exercer suas funções de forma eficiente e eficaz.

Assim, este plano de ação sindical tem como objetivo a definição das estratégias e objetivos e a delimitação das principais reivindicações pela valorização das carreiras na área da educação, com medidas que visam a melhoria das condições de trabalho, a valorização dos profissionais, o reforço da formação inicial e contínua e a garantia de remunerações justas e de um trabalho digno.

Ao defender o investimento na valorização das carreiras na área da educação, a FNE pretende contribuir para a promoção de uma educação de qualidade, que permita construir um futuro melhor para todos os cidadãos.

O próximo mandato dos órgãos dirigentes da FNE vai até 2027 e, por isso, o plano de ação sindical não pode deixar de ter presente e identificar, entre outros, os seguintes aspetos:

- **Fortalecimento da ação sindical:**

- . Realizar campanhas de sindicalização e incentivo à participação sindical;
- . Dinamizar atividades e ações periódicas, promotoras do envolvimento e debate com e entre os profissionais da educação.

- **Negociação coletiva:**

- . Definir estratégias de negociação coletiva com o envolvimento dos associados;
- . Promover o envolvimento e uma maior participação dos sindicatos nos processos negociais;
- . Lutar pela melhoria dos contratos coletivos celebrados;
- . Promover a negociação coletiva com os empregadores – públicos e privados, com vista a garantir melhores salários, benefícios e condições de trabalho para os trabalhadores da Educação. Para isso, é necessário investir em equipas especializadas em negociação, que possam definir e defender as propostas de forma eficiente e procurar negociar, no setor público da Educação matérias que possam juridicamente configurar ACEP's.

- **Formação política e sindical:**

- . Realizar cursos, seminários, programas de formação e capacitação para os dirigentes e delegados sindicais, podendo ser realizados presencialmente ou online, visando melhorar as capacidades e conhecimentos necessários para a defesa dos interesses dos trabalhadores;
- . Apoiar e promover a participação em atividades realizadas pela Associação para a Formação e Investigação em Educação e Trabalho – AFJET.

- **Defesa dos direitos dos trabalhadores:**

- . Lutar contra a precariedade, as injustiças e as desigualdades;
- . Acompanhar as condições de trabalho e combater o assédio moral e sexual;
- . Defender a saúde física e mental e segurança dos trabalhadores;
- . Promover políticas de retenção de profissionais justas e adequadas.

• **Articulação com outras organizações sindicais e movimentos sociais:**

- . Fortalecer a cooperação entre as organizações sindicais filiadas;
- . Participar em atividades conjuntas com movimentos sociais (Ambientais, pedagógicos, etc);
- . Estabelecer diálogo com outras entidades representativas da Educação, com o objetivo de criar parcerias em defesa de uma Educação de qualidade e em prol da valorização dos profissionais da Educação.

• **Comunicação:**

- . Ampliar e melhorar a comunicação e divulgação das ações promovidas pela FNE;
- . Apostar na inovação e uso de novas tecnologias, plataformas e outros recursos;
- . Comunicar as conquistas aos trabalhadores da Educação, para que estes possam reconhecer o trabalho realizado e a importância da participação na ação sindical.

• **Participação em outras estruturas e organizações:**

- . Participar e colaborar no Conselho Nacional da Educação;
- . Participar nas organizações nacionais e internacionais em que a FNE é filiada;
- . Articular com outras organizações para fortalecer a representação dos trabalhadores.

• **Incentivo à participação e envolvimento:**

- . Incentivar à participação dos trabalhadores nas ações e atividades sindicais;
- . Promover campanhas de consciencialização, junto da sociedade, sobre a importância de uma Educação de qualidade, bem como sobre a valorização dos seus profissionais. Estas campanhas podem ser realizadas por meio de eventos, nas redes sociais, entre outros meios.

• **Negociação sindical:**

- . Assumir uma postura dialogante e propositiva nas negociações com os responsáveis pela Educação;
- . Apresentar propostas concretas e devidamente fundamentadas.

Este plano de ação sindical para o mandato 2023-2027 tem como objetivo fortalecer e nortear as ações da FNE durante esse período, apresentando-se com a flexibilidade e abertura necessárias a adaptações de acordo com a conjuntura e decisões que os órgãos sociais venham a tomar, devendo ser constantemente avaliado e monitorizado para se verificar e decidir sobre a necessidade de ajustes ou mudanças.

Através da ação da FNE, queremos contribuir para um sistema educativo coerente, estável e que mereça a confiança dos portugueses, no qual os seus profissionais sejam socialmente reconhecidos e valorizados. Para o garantir, deverá ser assumido um investimento ao nível do Orçamento de Estado, nunca inferior a 6%, que valorize a escola e os seus profissionais, em termos de autoridade, condições de trabalho, remunerações e de respeito pelo seu âmbito específico e profissional de intervenção.

I - Os desafios ao sindicalismo

A. Crescimento da sindicalização e novos públicos da ação sindical

O sindicalismo na área da Educação em Portugal enfrenta uma fase particularmente exigente, dada a conjuntura atual de grave crise económica e, particularmente, da grande contestação dos profissionais da Educação. Nesse contexto, o crescimento da sindicalização e o alcance de novos públicos são desafios importantes a serem superados pela FNE e pelos seus sindicatos.

Um dos principais desafios é o combate à precariedade e instabilidade profissional, com muitos trabalhadores a serem contratados com vínculos precários e baixos salários, tornando mais difícil a negociação de contratos coletivos de trabalho e a proteção dos direitos dos trabalhadores. Os sindicatos precisam de encontrar novas formas de proteger os profissionais que representam e persistir na luta contra o trabalho precário na Educação.

Além disso, a digitalização na Educação e a adoção de novas tecnologias na sala de aula podem representar um desafio para os sindicatos de docentes. Os sindicatos precisam adaptar-se a essas mudanças e desenvolver novas estratégias para defender os direitos dos professores, cada vez mais imersos num ambiente digital. A Inteligência Artificial na Educação é o último dos grandes desafios que se impõe a todos os profissionais da educação.

Outro desafio é o papel crescente do setor privado na Educação em Portugal. Isso pode levar a uma maior fragmentação da profissão docente e dificultar a negociação de contratos coletivos que se apliquem a todos, independentemente de trabalharem em escolas públicas ou privadas. Os sindicatos precisam estar mobilizados e capacitados para defender os direitos dos trabalhadores em todos os setores de ensino.

É importante que os sindicatos continuem a atrair novos membros e representar um leque diverso de professores, investigadores, formadores, técnicos e demais trabalhadores. Isso inclui os mais jovens, com contratos precários e de diferentes áreas, além dos mais antigos e experientes. Os sindicatos precisam de encontrar novas formas de comunicar e envolver esses públicos, mostrando a importância da ação sindical na defesa dos seus direitos e na melhoria das condições de trabalho.

B. Aposta na capacidade de adaptação dos sindicatos

A capacidade de adaptação dos sindicatos pode variar dependendo da perspectiva e dos critérios utilizados para avaliar essa capacidade. De um modo geral, os sindicatos têm demonstrado capacidade de adaptação às mudanças políticas, económicas e sociais que ocorreram nas últimas décadas.

Os sindicatos portugueses tiveram um papel ativo nas negociações que conduziram à entrada de Portugal na União Europeia em 1986 e, desde então, têm trabalhado em estreita colaboração com outras organizações sindicais europeias para defender os interesses dos trabalhadores portugueses a nível internacional.

Além disso, os sindicatos têm-se adaptado às mudanças no mercado de trabalho, que incluem a crescente importância das novas formas de emprego (como o trabalho temporário e o teletrabalho) e da globalização. Nesse sentido, têm procurado desenvolver novas estratégias de ação, como a negociação coletiva em setores específicos, para proteger os trabalhadores em condições precárias.

No entanto, as organizações sindicais também enfrentam desafios significativos, como o risco da diminuição da filiação sindical, a crescente fragmentação dos interesses dos trabalhadores e a concorrência de outras formas de organização e representação dos trabalhadores.

Estes desafios exigem dos sindicatos uma contínua capacidade de adaptação para manterem a sua relevância e eficácia na defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores.

A FNE deverá definir, articuladamente com os seus sindicatos, as melhores estratégias para manter a sua relevância e eficácia na defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores, devendo para tal:

- Identificar e abordar as necessidades dos trabalhadores:

Os sindicatos devem estar atentos às necessidades dos trabalhadores e desenvolver estratégias para lhes dar a melhor resposta. Isso pode incluir a identificação de questões emergentes no mercado de trabalho, a realização de pesquisas sobre as necessidades dos trabalhadores e o desenvolvimento de campanhas e ações que abordem essas necessidades.

- Fortalecer a representatividade dos sindicatos:

Os sindicatos precisam de aumentar a sua representatividade, envolvendo trabalhadores de diferentes setores, com diferentes níveis de qualificação e com diferentes origens étnicas e culturais. Isso pode ser alcançado através da expansão das redes sindicais e do fortalecimento da comunicação e participação dos trabalhadores.

- Utilizar novas formas de comunicação:

Os sindicatos devem adotar novas formas de comunicação para alcançar um público mais amplo e diversificado. Isso pode incluir a utilização das redes sociais, blogs, fóruns online e outros meios digitais.

- Cooperar com outras organizações sindicais:

Os sindicatos podem cooperar com outras organizações sindicais a nível nacional e internacional para aumentar a sua influência e eficácia. Isso pode incluir a participação em organizações internacionais e uma colaboração mais estreita com outras organizações sindicais em campanhas e ações conjuntas.

- Capacitar e formar os dirigentes sindicais:

Os dirigentes sindicais devem ser capacitados e formados para enfrentar os desafios emergentes no movimento sindical e para liderar as ações dos sindicatos. Isso pode incluir o desenvolvimento de capacidades/competências de negociação, comunicação, jurídica e liderança.

Ao adotar essas estratégias, a FNE e os seus sindicatos podem manter, ou mesmo reforçar, a sua relevância e eficácia na defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores que representam.

C. Ação interna

A ação sindical deve passar por um investimento permanente na formação multidisciplinar (incluindo a sindical) dos seus dirigentes e delegados sindicais. É que a detenção de informação dá segurança na ação sindical, fortalecendo-a.

A ação sindical exige um importante esforço de organização, o qual tem de se traduzir no estabelecimento de órgãos que garantam a participação permanente dos sindicatos membros nos processos de tomada de decisão e, através destes, a participação dos trabalhadores que representamos.

O investimento dos sindicatos na efetiva participação nas reuniões de todos os órgãos da FNE é um fator essencial de unidade e de qualidade da ação sindical que se desenvolve.

A FNE e os seus sindicatos filiados têm de dedicar à identificação e à promoção da ação reivindicativa o essencial do esforço dos seus dirigentes. Esta seleção preferencial de intervenção tem de ter expressão em diferentes níveis complementares de ação, como sejam as iniciativas ao nível da dinamização, da comunicação, da formação e da promoção de regalias e benefícios socioprofissionais.

A ação sindical da FNE tem de estar diariamente vocacionada para o acompanhamento de todas as situações concretas detetadas para que os sindicatos possam contribuir na sua correção, através da ação que desenvolvermos. Deste modo, o estabelecimento de um caderno reivindicativo em permanente atualização, no qual todos os trabalhadores que representamos se revejam, deve constituir uma dimensão essencial da nossa ação.

Mas existem novos campos de intervenção em que se deve potenciar a realidade da dimensão FNE, nomeadamente quando se trata de benefícios sociais que possam ser postos generalizadamente à disposição dos associados dos sindicatos da FNE.

Também a nível interno importa que este mandato constitua uma oportunidade a utilizar para se proceder à redefinição dos serviços da FNE. Por um lado, impõe-se estabelecer mecanismos de apoio que garantam o funcionamento da Federação, com um suporte financeiro suficiente para dar resposta consistente à multitude de campos de intervenção que hoje preenchemos. Por outro lado, é essencial que se reflita e que se encontrem soluções para o financiamento do funcionamento da FNE, de modo que esta responda completamente àquilo que são as legítimas expectativas dos sindicatos filiados e dos seus associados.

A aposta numa Federação de intervenção atenta e consistente não pode deixar de constituir uma prioridade para os seus sindicatos membros.

Procurar-se-á introduzir maior eficácia e eficiência no funcionamento dos órgãos e da própria Federação, através da apresentação de propostas de alteração estatutária ou regulamentares.

D. Os valores sindicais que defendemos

A FNE tem como orientação de intervenção sindical uma perspetiva reformista, o que implica que, não recusando a luta sempre que necessária, não deixa de se apresentar como interlocutor, capaz de apresentar propostas alternativas, apostando na concertação como forma mais eficaz de encontro das melhores soluções possíveis em cada circunstância.

II – Enquadramento para as políticas de Educação e Formação em Portugal

1. A Educação como um direito humano

A FNE defende a Educação como um direito humano que responde às necessidades culturais, democráticas, sociais, económicas e ambientais de todos, permitindo a todas as pessoas, de qualquer idade, realizarem-se integralmente, quer individualmente, quer nas suas relações interpessoais, sendo deste modo um instrumento essencial para assegurar a transmissão, a análise e a concretização dos conhecimentos e da prática, para além de proporcionar o acesso a novos conhecimentos por meio da investigação e da inovação.

Esta perspetiva rejeita uma conceção limitada, minimalista, mecânica e utilitarista da Educação, que a reduziria à mera instrução de alunos, apenas para os preparar para serem trabalhadores qualificados.

A FNE defende, assim,

- a) uma educação de qualidade com equidade, entendida como um direito humano, e disponibilizada como **serviço público de qualidade gratuito e ao longo da vida**;
- b) uma **educação inclusiva** que promova a equidade, quer na escola, quer na sociedade;
- c) um **estatuto social elevado e valorizado para todos os docentes**;
- d) **carreiras reconhecidas, dignificadas e valorizadas para todos os trabalhadores da Educação, docentes e não docentes**, promovendo o papel destas enquanto força motriz essencial ao progresso do país e incentivando as práticas profissionais empenhadas e de elevados padrões de exigência.

2. Contexto internacional – as orientações multilaterais

2.1 - O Pilar Europeu dos Direitos Sociais

Os 20 princípios do Pilar Europeu dos Direitos Sociais constituem o quadro de orientação para a construção de uma Europa social forte, justa, inclusiva e plena de oportunidades.

Entre eles, é definido o lugar da Educação que afirma que todas as pessoas têm direito a uma educação, uma formação e uma aprendizagem inclusivas e de reconhecida qualidade ao longo da vida, que lhes proporcione a aquisição, manutenção e valorização das competências necessárias, alcancarem a plena participação na sociedade e enfrentar com sucesso as transformações contínuas e aceleradas do mercado de trabalho.

Para cada eixo prioritário, o Conselho de Ministros da Educação definiu ações específicas e novos padrões de referência, a serem alcançados até 2030:

- A proporção de jovens de 15 anos com domínio insuficiente na compreensão de escrita, matemática e ciências deve ser inferior a 15% até 2030;
- A proporção de alunos no oitavo ano de escolaridade que dominam as ferramentas informáticas e uma cultura insuficiente em Tecnologias da informação deve ser inferior a 15% até 2030;
- Crescimento de matrículas na educação infantil para pelo menos 96%;
- A proporção de pessoas que deixaram a educação e a formação deve ser inferior a 9%;
- A proporção de pessoas com idade entre 25 e 34 anos que atingiram um nível de educação superior deve ser de pelo menos 45%;
- A proporção de jovens diplomados do ensino e formação profissional que beneficiam de uma oportunidade de aprendizagem baseada no trabalho durante os seus estudos deve ser pelo menos 60%, em 2025.

2.2 - O Espaço Europeu da Educação

O Conselho de Educação da União Europeia adotou uma Resolução do Conselho de 19 de fevereiro de 2021, estabelecendo o “Espaço Europeu da Educação” como sendo o novo quadro estratégico para a cooperação no domínio da educação e formação para o período de 2021-2030.

Esta resolução do Conselho define objetivos, indicadores e critérios para referência para os sistemas nacionais de educação, a serem alcançados até 2030, para uma "a educação e formação de qualidade, inovadora e inclusiva [...] no pleno respeito pelo princípio da subsidiariedade”.

A resolução do Conselho fornece uma estrutura estratégica abrangente para todos os setores da educação e retoma ideias apresentadas em iniciativas recentes da Comissão, como o “Espaço Europeu da Educação” (2017/2018/2019/2020), a Estratégia Europeia em matéria de Competências (2020) e o Plano de Ação para a Educação digital 2021-2027 (2020).

A resolução do Conselho estabelece as prioridades e objetivos a serem alcançados pelos Estados membros da UE nesta década.

Essas áreas prioritárias são:

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

Este “Espaço Europeu de Educação” só pode ser construído em diálogo social entre os representantes dos governos, dos trabalhadores (através da sua estrutura de representação europeia, o Comité Sindical Europeu da Educação – CSEE/ETUCE) e dos empregadores (através da sua estrutura europeia – EFEE), como expressão do aprofundamento da democracia e da voz dos cidadãos.

2.3 - A Agenda para o Desenvolvimento Sustentável

A 1 de janeiro de 2016 entrou em vigor a resolução da Organização das Nações Unidas, intitulada “Transformar o nosso mundo: Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável”, na qual estão inscritos 17 objetivos globais, sendo um deles, o objetivo número 4, identificado como Educação de Qualidade.

Os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável servem para procurar a resolução das necessidades básicas e essenciais das pessoas, tanto nos países desenvolvidos como nos países em desenvolvimento, constituindo assim uma agenda alargada e ambiciosa que aborda várias dimensões do desenvolvimento sustentável (social, económico, ambiental), sendo em simultâneo promotora de paz, a justiça e a eficácia das instituições.

Por outro lado, o Pacto Ecológico Verde para a Europa – Green Deal – veio destacar o papel central da educação e formação para a conscientização de alunos, professores e pais para os desafios das questões ambientais que o nosso planeta enfrenta.

Neste contexto, a Estratégia da União Europeia a favor da biodiversidade até 2030 anunciou que a Comissão iria propor uma Recomendação do Conselho sobre Educação para Sustentabilidade Ambiental, incluindo os seguintes objetivos:

- Integrar as questões ambientais nos sistemas nacionais de educação, particularmente em termos de currículos, formação de professores e ambientes de aprendizagem;
- Incentivar os alunos a passar da consciência para a compreensão dos problemas ambientais;
- Adotar abordagens multidisciplinares e participativas na educação, para entender os desafios ambientais e agir;
- Promover uma abordagem abrangente para as escolas, onde a questão da sustentabilidade seja levada em consideração na gestão de edifícios e instalações, parcerias e relações com a comunidade;
- Definir princípios de sustentabilidade comuns para orientar a implementação, a nível nacional, e incentivar a cooperação e partilha de ideias e boas práticas a nível da UE.

3. Políticas nacionais de educação

3.1 - A responsabilidade do Estado

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

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

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

3.2 - A Educação no Orçamento de Estado

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

Infelizmente tem-se constatado uma tendência de redução das despesas na área da Educação que passaram de 4,8% do PIB, em 2000, para 3,9%, em 2020, sendo que se estima que decresçam para 3,8% em 2030 (Relatório Panorâmico - Demografia e Educação: Relatório N.º 7/2021-OAC – Tribunal de Contas, p.13).

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

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

Apesar da iniciativa sem precedentes da UE em mobilizar recursos adicionais para a Educação, através do Mecanismo de Recuperação e Resiliência, no âmbito do Plano de Recuperação Europeu 2020, é do governo português a responsabilidade de aumentar o financiamento direcionado à área da Educação, estabelecendo orçamentos públicos capazes de alocar os recursos financeiros suficientes, previsíveis e sustentáveis, porém imprescindíveis ao efetivo desenvolvimento da Educação, e por via desta, do país.

Para garantir que a recuperação dê resposta à crise económica e financeira que se associou à crise sanitária possa ser feita através da educação, é urgente a revisão das regras do Pacto de Estabilidade e Crescimento, a fim de definir um quadro fiscal onde a educação pública, a formação e a investigação sejam excluídas do cálculo do montante do défice e da dívida.

É absolutamente imprescindível garantir a sustentabilidade dos investimentos, a prestação de contas e transparência e o controlo público dos orçamentos educacionais.

A participação efetiva dos parceiros sociais no desenvolvimento dos planos nacionais de recuperação e resiliência (PNRR) é um pré-requisito essencial para garantir que as convulsões causadas pela pandemia global não se transformem numa crise ainda mais grave, e prolongada no tempo, para o setor da educação. A concretização desta participação permite o lançamento de reformas estruturais cujos resultados sejam partilhados e duradouros.

3.3 - Educação ao Longo da Vida

É cada vez mais importante conceder o acesso, generalizado a todos os Portugueses, a uma educação ao longo da vida, com ofertas ajustadas a cada momento. Para isso, deve ser reforçada a atual rede de ofertas de educação e formação para adultos que promova um crescimento do nível de qualificações académicas e/ou de competências profissionais, bem como todo um inesgotável conjunto de competências não formais, numa lógica de valorização dos recursos humanos, no quadro de uma transição inclusiva para o digital.

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

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

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

no mercado, apostando principalmente nas necessidades reais e efetivas do território em que se insere, mas respeitando um número mínimo de formandos.

A Educação e Formação ao longo da vida possibilita também o acesso de adultos e jovens adultos, que tendo abandonado precocemente a Escola, procuram a certificação e validação de todas as suas competências. Deste modo, a Educação e Formação ao longo da vida pode incentivar e potenciar o empreendedorismo e a criação do próprio emprego.

Na Educação de Adultos, devemos melhorar a flexibilidade e qualidade do sistema, garantindo o fortalecimento da governação e dos mecanismos de financiamento. Um dos principais desafios que a quarta revolução industrial representa para o mercado de trabalho é a definição das novas competências essenciais para um adequado desempenho laboral/profissional por parte dos cidadãos ativos no momento presente ou num futuro próximo.

O conhecimento básico é essencial, na medida em que fomenta o espírito crítico necessário para selecionar as fontes de informação e compreender as novas tecnologias. Deste modo, importa sublinhar a importância das literacias nos campos da Leitura, Ciências e Matemática, as competências digitais e as competências linguísticas avançadas.

É preciso também dar maior atenção às competências técnicas e especializadas, bem como às competências sociais e emocionais. As primeiras são necessárias para os processos de produção, mas as últimas ajudarão as pessoas a gerir contextos complexos e evolutivos, sabendo tirar o melhor partido do trabalho colaborativo e das relações interpessoais.

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

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

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

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

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

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

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

3.4 - Transição digital em Educação

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

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

A FNE assinala, e relembra, que nos últimos dois anos letivos que os educadores e professores têm vindo a combater os impactos da COVID-19, cujas consequências sem precedentes, na aquisição e consolidação de aprendizagens essenciais e fundamentais ao sucesso educativo dos alunos. Fazem-no trabalhando de uma forma extraordinária, dedicada e com incedível profissionalismo para que o envolvimento de todos os alunos nos processos de ensino- aprendizagem seja real e efetivo.

Esta circunstância intensificou de uma forma imprevista o recurso à utilização das ferramentas telemáticas no ensino, tendo sido longas, até excessivas, as circunstâncias em que se recorreu ao ensino remoto para substituir o ensino presencial, impedido de se concretizar por razões de saúde pública.

A FNE sublinha que o ensino presencial não pode nem deve ser substituído por formas de ensino híbrido, online ou remoto. Na verdade, a experiência de educação de emergência online durante a pandemia COVID-19 mostrou o valor insubstituível da educação face a face, da participação e das interações contínuas entre professores e alunos, para garantir uma educação inclusiva e de qualidade. A este respeito, é essencial impedir que o recurso ao ensino a distância constitua um pretexto para reduzir o investimento público na educação ou como uma ferramenta barata para substituir o ensino presencial e os educadores e professores.

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

Importante também será preparar as escolas e os professores para as tecnologias ligadas à Inteligência Artificial (IA). Efetivamente, face à evolução destas tecnologias, há uma necessidade premente de

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

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

A FNE assinala que o recurso ao ensino a distância tem de respeitar os limites do tempo de trabalho, bem como a garantia de condições de trabalho dignas e ambientes de trabalho colaborativos.

Para a FNE, o recurso ao ensino a distância, quando não é acompanhado por formação adequada, apoio financeiro e pessoal de apoio educativo suficiente e especializado, traduz-se em sobrecarga de trabalho e ultrapassagem dos limites do tempo de trabalho, o que tem consequências ao nível do agravamento dos riscos psicossociais, potenciando um desequilíbrio entre a vida profissional e privada, bem como um potencial aumento da violência, incluindo assédio cibernético, suscitando novas questões relativas aos direitos de propriedade intelectual e confidencialidade de dados.

É por estas razões que a FNE entende que o recurso a estas ferramentas, em contexto de prática letiva com alunos, deve ser ocasional e complementar e não sistemático, excecionando situações óbvias de emergência devidamente contextualizadas.

É neste contexto que a FNE **identifica as seguintes linhas reivindicativas, em termos de trabalho docente a realizar com recurso às TIC**, nomeadamente em situações de teletrabalho, considerando essencial que se estabeleça um espaço de negociação e de diálogo social, que vise o enquadramento destas situações:

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

A FNE sublinha que estas modalidades de trabalho têm impactos negativos nos Trabalhadores, sendo imprescindível assegurar que os dados sobre os mesmos são utilizados de forma adequada e impedindo que os padrões de tempo de trabalho prejudiquem a sua saúde e o seu bem-estar.

Para a FNE, será no âmbito da negociação coletiva e do diálogo social que se deve desenvolver a conceção e execução dos regulamentos adequados, com medidas que permitam registar, acompanhar e controlar o seu tempo de trabalho, mas promovendo de forma efetiva a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar.

O direito a desligar-se deve estar previsto e regulamentado, evitando-se dessa forma a tendência para a instalação de culturas de trabalho caracterizadas pela intensidade autoimposta e pela disponibilidade constante.

As condições de defesa da saúde devem constituir outro aspeto essencial a regulamentar, em áreas como a organização do seu trabalho e do seu local de trabalho, devendo ser garantido o acompanhamento de avaliações e gestão dos riscos psicossociais, entre os quais o stress.

A FNE defenderá também a:

- Existência de uma linha de atendimento/aconselhamento sobre cuidados básicos e essenciais ao nível da saúde (ergonomia, visão, posturas corporais, efeitos psicossomáticos e/ou desregulação psicológica) em contexto de teletrabalho;
- Publicação de guias práticos diferenciados (regras de etiqueta/atuação) tendo como público-alvo os docentes, alunos e pais/encarregados de educação;
- Criação de um Portal (da responsabilidade do ME/DGE) que disponibilize recursos educativos online;
- Criação de mecanismos (plataforma, website, concurso nacional) que permitam a partilha de “Boas Práticas”;
- Comunicabilidade entre plataformas em uso nas escolas;
- Compensação pelo exercício da função docente em Teletrabalho.

3.5 - Implementação do Serviço de Segurança e Saúde no Trabalho da Administração Pública

Estabeleceu a Lei nº 79/2019, de 2 de setembro, no seu artigo 5.º, a implementação de serviços de promoção da segurança e saúde no trabalho, determinando que os empregadores públicos procedessem à implementação dos mesmos, nos termos da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, até ao final de 2020.

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

Para a FNE, é imperioso assegurar a vitalidade física e psíquica de todos os trabalhadores da Educação – docentes e não docentes - para a sua atividade profissional.

É neste quadro que a FNE defende que as tutelas das escolas públicas devem promover a realização de exames de saúde adequados a comprovar e avaliar a aptidão física e psíquica dos trabalhadores para o exercício da atividade na Escola, como aliás se encontra previsto desde sempre no ECD, pelo que se torna particularmente importante a implementação de serviços de promoção de segurança e saúde no trabalho em todas as escolas de todos os níveis de ensino, dotando-o dos recursos necessários, nomeadamente, médico do trabalho, enfermeiro do trabalho e psicólogo.

III – Educação para a infância e Ensinos Pré-escolar, Básico e Secundário

1. Administração e Gestão das Escolas

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

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

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

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

A FNE sublinha também a importância de lideranças pedagógicas reconhecidas pela sua competência e pela condução rigorosa de uma ação que tenha por objetivo a promoção de uma cultura de profissionalidade docente em constante evolução, sustentada numa prática reflexiva e cooperativa

Neste domínio, a FNE aponta as lideranças pedagógicas intermédias como fundamentais para a qualidade das unidades organizacionais, defendendo que o exercício de tais funções articule experiência letiva e formação especializada adequada.

1.1 - Aprofundar a autonomia

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

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

- Proximidade das decisões em relação aos problemas concretos e específicos de cada comunidade educativa;
- Diminuição dos entraves burocráticos ao seu funcionamento em resposta aos problemas identificados.

A título de exemplo, apresentamos algumas situações que possibilitam melhorar e aprofundar a autonomia:

- Consagrar a efetiva autonomia administrativa, pedagógica e financeira, valorizando e respeitando as decisões tomadas ao nível da escola pelos respetivos órgãos;
- Valorizar o desempenho de cargos de direção com a sua equiparação aos cargos de direção superior da Administração Pública, e definindo um regime próprio de avaliação de desempenho;
- Dar a possibilidade de reconhecimento e valorização pelo desempenho de funções em órgãos intermédios, pela sua relevância e complexidade (Coordenador de Escola, Diretor de Turma, Coordenador de Departamento, etc...);
- Capacitar o Conselho Pedagógico de autonomia e poder de decisão sobre a componente científico-pedagógica;
- Criar assessoria jurídica e financeira.

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

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

1.2 - A organização do espaço e do tempo escolares

Portugal é um dos países europeus onde os alunos passam mais tempo na escola, porém tal não conduz a melhoria dos conhecimentos ou rendimento escolar. A escola é um lugar para socializar e aprender e não para substituir o papel da família e dos pais no respeitante à educação dos educandos.

O tempo escolar dos alunos é, quase em exclusivo, ocupado com tarefas escolares não havendo tempo, nem espaços, para atividades de natureza lúdica, desportivas, musicais e culturais, que podem e devem ser desenvolvidas dentro do espaço escolar.

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

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

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

Para a efetivação deste objetivo, é necessário que o ministério da Educação permita a inclusão de crédito horário suficiente para que volte a ser possível a dinamização de clubes, e outras atividades de cariz exclusivamente formativo e não-formal, possibilitando aos alunos terem contacto com áreas que muitas vezes lhe estão vedadas. Como exemplo, os clubes ligados às artes (teatro, pintura, desenho, cinema, escultura, etc), xadrez, jornalismo, leitura, etc.

É fundamental que o Ministério da Educação, reconheça a real importância destas atividades em todos os níveis de ensino, enquanto promotoras da formação global do cidadão que o aluno efetivamente é, proporcionando-lhe o desenvolvimento assente em valores humanistas oriundos de toda e qualquer área de conhecimento.

2. Transferência de competências para as Autarquias

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

Por outro lado, o processo de transferência de competências para os Municípios em matéria de educação, nomeadamente ao nível da gestão do pessoal não docente, foi marcado por um conjunto de incoerências, ambiguidades e distorções que provocaram significativo mal-estar particularmente entre os trabalhadores envolvidos e originando situações de disfuncionalidade organizacional nas escolas. Regista-se ainda negativamente que, em múltiplas circunstâncias, o Estado não tenha assumido plenamente as suas responsabilidades nos termos contratualizados com as Autarquias.

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

Considera-se, ainda, que deve ser assegurado um acompanhamento sistemático e participado do exercício das competências já transferidas, através de uma avaliação que analise todo o processo do seu desenvolvimento.

Assim, entendemos definir as seguintes orientações:

- Na transferência de competências para os Municípios, os órgãos de gestão das escolas não podem perder a capacidade de gerir os recursos humanos, materiais e financeiros que lhes estão afetos, devendo antes alargá-los;
- Deve ser clara a identificação das competências que pertencem à escola e aos Municípios;
- Tudo quanto pertença à ordem pedagógica da organização da escola deve permanecer no âmbito de decisão interna da escola e dos seus órgãos de gestão, nomeadamente, a organização das suas turmas e a definição do número de alunos que há-de integrar cada uma delas;
- Todo o desenvolvimento do processo deve ser aberto, permitindo a efetiva participação das organizações sindicais, quer na determinação das políticas, quer no acompanhamento da sua execução;
- Devem ser definidas as condições efetivas de determinação de compensações financeiras adequadas, tendo em vista o exercício das novas competências e responsabilidades;
- Têm de ser preservados os direitos adquiridos por parte de Trabalhadores envolvidos nos processos de transferência já concluídos, quer em termos de desenvolvimento de carreiras, quer em termos de expectativas relativas ao seu futuro profissional;
- Devem ser mantidas as dependências hierárquicas, funcionais e disciplinares em relação aos órgãos de gestão das escolas;
- Em todas as circunstâncias, tem de ser garantido o respeito pelo exercício de funções que se adequem à categoria e deveres funcionais dos trabalhadores transferidos.

3. Educação para a Infância

A FNE defende que **deve ser garantida a concretização do direito à frequência universal e gratuita de creches para as crianças de todas as famílias, assim como a oferta universal de educação pré-escolar, a partir dos 3 anos de idade**, através da rede pública estatal e da rede privada sem fins lucrativos, assegurando, ainda, o prolongamento do horário com a oferta de ATL, nomeadamente através dos mecanismos de compensação financeira que viabilizem este objetivo.

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

4. Currículos e avaliação dos alunos

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

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

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

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

Nesse contexto:

- Uma Língua Estrangeira deve ser introduzida no currículo desde o 1.º ano do 1.º ciclo de escolaridade;
- Deve ser introduzida uma segunda língua estrangeira a partir do 5.º ano de escolaridade;
- As Artes Visuais, a Música, o teatro e a Educação Física/Desporto, com estas designações ou outras afins, devem ser abordadas ao longo de todo o ensino básico e de todo o ensino secundário;
- Deve ser reforçado o tempo letivo da Língua Estrangeira I, no 3.º ciclo de escolaridade e restabelecida a disciplina de Educação Tecnológica, no 3.º ciclo;
- Deve implementar-se o par pedagógico na disciplina de Educação Tecnológica no 2.º ciclo;
- O currículo das disciplinas de caráter prático, oficial e laboratorial deve prever o desdobramento das turmas, pelo menos num tempo de 90 minutos;
- O Ensino Secundário deve ser múltiplo, diversificado, com finalidades próprias, terminal e certificante em qualquer das vias que o constituírem com possibilidade de mobilidade entre diferentes vias através do aproveitamento de conhecimentos e competências adquiridos;
- Devem ser estabilizadas as aprendizagens essenciais e definido o tempo para projetos de flexibilidade curricular;

- Deve promover-se uma revisão dos currículos e dos programas disciplinares que permita uma redução dos tempos escolares dos alunos, sem prejuízo das aprendizagens essenciais.

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

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

4.1 - Atividades de enriquecimento curricular

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

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

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

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

As AEC, enquanto espaço de enquadramento dos alunos em atividades não disciplinares, devem pertencer à responsabilidade de gestão do agrupamento/escola, tanto ao nível dos conteúdos, atividades, como do recrutamento e respetiva gestão dos recursos indispensáveis.

A FNE propõe que as AEC:

- Devem ser da responsabilidade dos Agrupamentos, competindo-lhes garantir que os profissionais promovam o carácter lúdico, formativo e cultural dessas áreas;
- Devem ser atividades não curriculares que exigem preparação por parte dos seus responsáveis;
- Devem ser constituídas por grupos de alunos com interesse na atividade independentemente do grupo turma;
- Devem ter espaços diferenciados da sala de aula;
- Devem ser administradas e orientadas apenas pelas escolas;
- Não devem ser obrigatórias;
- Devem ser sempre promovidas fora do horário letivo da escola.

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

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

5. Condições de trabalho

A FNE entende que a legislação deve ser rapidamente adequada aos novos desafios criados pela pandemia, que provocou uma mais rápida incorporação de novas tecnologias digitais no quotidiano da prática docente. Esta aceleração no processo de utilização de novas ferramentas e práticas que incluem as mais variadas tecnologias digitais em contexto profissional dos docentes trouxe consigo novos problemas e constrangimentos para a comunidade educativa.

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

O Estado deve assegurar uma eficaz prevenção dos riscos físicos e psicológicos a que estão sujeitos os profissionais da educação. Para isso é urgente o estabelecimento dos serviços de segurança e saúde no trabalho nas nossas escolas, permitindo definir e ratificar os efeitos de causalidade provocados por fatores de risco associados à atividade profissional que aí se desenvolve. De igual modo devem ser fomentadas campanhas e ações de formação de alerta e sensibilização dos profissionais de Educação e demais intervenientes na comunidade educativa, para os riscos que advêm desta radical mudança de práticas.

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

Nesse contexto é pertinente:

- Assegurar a fiabilidade e cobertura da rede de internet nas escolas, devendo para o efeito ser criado o lugar nos quadros de cada agrupamento de, pelo menos, um técnico informático;
- Garantir a disponibilização gratuita de recursos para a utilização das plataformas e ferramentas digitais, com a devida atualização dos materiais específicos das disciplinas;
- Proibir comunicações oficiais, mails, fora do horário de trabalho e ao fim de semana, exceto nos termos legalmente previstos;
- Respeitar os limites do tempo de trabalho, assegurando-se a necessária clarificação dos conteúdos da componente letiva e da componente não letiva de estabelecimento;
- Garantir a organização de turmas de acordo com a necessidade dos alunos, devendo ser constituídas por um número máximo entre 20 e 22 alunos;
- Os docentes devem ser libertados de toda a carga burocrática considerada excessiva e redundante;
- Reforçar a possibilidade de contratação de técnicos especializados (psicólogos, educadores sociais, terapeutas ocupacionais, terapeutas da fala, ...);
- As deslocações entre escolas de cada agrupamento para garantir a realização de serviço devem ser minimizadas e devidamente compensadas em tempo/pagamento;
- Devem ser asseguradas condições materiais de conforto térmico, sendo necessário, consequentemente, investir na qualidade das instalações.

6. Ensino profissional: Promover um ensino valorizado e reconhecido socialmente

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

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

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

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

O Catálogo Nacional das Qualificações deve ser sujeito a um processo de ajustamento dinâmico, em função das necessidades decorrentes da evolução do mercado de emprego e das novas tecnologias, e realizado no quadro de um diálogo e de uma intervenção permanentes com os parceiros sociais. Deve haver uma revisão das UFCD com desdobramento, tão crucial na especificidade das áreas de formação.

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

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

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

A FNE considera ainda que deverão ser revistos os critérios de admissão para os cursos CEF, atendendo a que, com as atuais políticas educativas e redução do número de retenções, torna-se mais difícil criar este tipo de percursos nas escolas, essenciais para dar uma resposta educativa/formativa mais adequada a muitos alunos.

7. Educação inclusiva

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

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

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

A FNE, tendo por base a Consulta Nacional sobre Educação Inclusiva, realizada no primeiro semestre de 2019, a FNE entende como princípio que as normas que constam da Lei n.º 116/2019, de 13 de setembro, e que alteraram o Decreto-Lei n.º 54/2018, de 6 de julho, continuam a ser manifestamente insuficientes para estabelecer os mecanismos que promovam uma efetiva inclusão dos alunos com necessidades educativas especiais nas Escolas, pelo que se impõe a sua urgente revisão.

Neste contexto, entendemos que há um conjunto de medidas que devem ser consideradas, nomeadamente a alteração daquele Decreto-Lei, o reajustamento entre a idade dos docentes e as tarefas requeridas nas unidades de multideficiência, o esclarecimento das funções atribuídas aos docentes de educação especial no âmbito da componente letiva e da componente não letiva, 20 horas letivas semanais de componente letiva e a introdução no diploma vigente da referência à obrigatoriedade de redução do número de alunos por turma. De igual modo, é vital a integração de horas na componente letiva dos docentes destinadas ao trabalho colaborativo, assim como das horas realizadas no âmbito das equipas multidisciplinares.

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

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

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

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

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

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

Uma escola inclusiva tem de garantir aprendizagens de qualidade para todos os alunos, pois a Educação tem que ser um direito efetivo de todos, e não um privilégio de alguns. A condição socioeconómica é o principal fator de exclusão dos alunos em Portugal, bem como a não colocação atempada de professores, psicólogos, terapeutas, assistentes sociais e outros técnicos multinível.

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

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

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

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

Uma educação inclusiva é ambiciosa e exige uma atitude pró-ativa, da parte do Estado, dos docentes, dos outros trabalhadores da Educação, dos alunos, das Famílias e encarregados de educação e da sociedade civil, garantindo a inclusão dos estudantes que tenham origens diferentes e capacidades físicas e de aprendizagem diversas, no mesmo estabelecimento educativo.

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

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

8. Indisciplina e violência em contexto escolar

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

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

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

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

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

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

Estas preocupações têm expressão na tipificação dos comportamentos inaceitáveis, com a preocupação de harmonizar a aplicação das regras disciplinares, evitando contradições de atuação disciplinar. As

preocupações de agilização dos procedimentos disciplinares não podem ser confundidas com qualquer conceção policial do espaço escolar, mas devem constituir o resultado do esforço coletivo de definição das regras – por todos aceites - a que deve obedecer a convivência escolar, num ambiente de tolerância e de respeito pelo outro.

Sugere-se que se promovam procedimentos claros e simples para os professores e diretores atuarem e responderem a incidentes violentos/assédio envolvendo terceiros dentro e fora da escola e deve ser do conhecimento de toda a comunidade escolar a forma como serão tratados os incidentes de violência e assédio de terceiros e as consequências de um comportamento inaceitável.

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

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

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

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

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

É responsabilidade social das escolas defenderem os princípios da dignidade e do respeito pelos outros. Por isso devem avaliar os riscos para a segurança e saúde dos profissionais da educação e tomar medidas efetivas necessárias à prevenção e ao controlo dos riscos detetados.

Tal processo poderá seguir os seguintes passos: planejar a avaliação, em consulta com todos os profissionais, identificar os perigos, identificar quem se encontra em perigo, onde e como, avaliar o nível de risco e decidir sobre o modo de procedimento, adotar medidas no sentido de eliminar ou reduzir o risco e, finalmente, acompanhar e analisar as medidas adotadas.

Após a avaliação dos riscos, devem ser aplicadas soluções preventivas, se necessário em cooperação com as autoridades competentes.

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

9. A carreira docente

9.1 - Papel do Professor no futuro da Educação, perfil e competências

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

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

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

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

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

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

Estes tempos requerem que se ataquem os problemas estruturais, não com remendos e sugestões avulsas, mas antes que se proponha um reordenamento profundo da situação, desde o regime de acesso aos cursos de formação inicial, ao modelo de cursos desta mesma formação inicial, desde o modelo de indução profissional e de acesso à profissão, até ao acesso à carreira e ao desenvolvimento na mesma, desde o estatuto remuneratório até às condições de trabalho, redignificando, devolvendo o prestígio a uma profissão que é capital para o desenvolvimento humano de cada pessoa e para a reconstrução cultural de um povo.

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

Para a FNE, a aposta na revalorização da profissão docente, e por essa via no seu rejuvenescimento, passa, inevitavelmente, por uma maior dignificação do estatuto do professor, da sua carreira e das condições de trabalho.

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

P1.	P2.	P3.	P4.	P5.	P6.	P7.	P8.
Atratividade e valorização	Formação inicial e formação contínua	Concursos	Mobilidades	Avaliação de desempenho	Organização do tempo de trabalho	Saúde e segurança	Aposentação

P1. Atratividade e valorização

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

Não podemos correr o risco de que os melhores, porque não sentem o seu trabalho reconhecido nem valorizado, abandonem o ensino com todos os reflexos negativos que tal situação comportará. Deverá promover-se uma forte aposta na revalorização da profissão docente nos planos profissional, social e material, construída na base de um diagnóstico rigoroso e no envolvimento de todos os parceiros, o que deveria ser inscrito como um objetivo de Legislação.

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

Esta afirmação significa a opção clara por uma visão profissionalizante da Carreira Docente, por oposição a uma visão tecnicista e burocrática que, infelizmente, tantas vezes parece ser a preferida por muitos.

Os professores e educadores encontram-se hoje envelhecidos, sendo Portugal um dos países com os professores mais velhos da Europa. Este é um problema que se agrava quando verificamos que os jovens não se sentem atraídos para a profissão docente, comprometendo seriamente a sua renovação. Há cursos

de ensino cujas vagas ficam largamente por preencher. Curiosamente as que são preenchidas são pelos alunos que têm baixas notas no seu percurso escolar. Não é difícil encontrar razões para este fenómeno.

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

A profissão docente deve ser atrativa.

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

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

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

- Maior exigência na admissão dos alunos para ingresso nos cursos de ensino, nomeadamente, na avaliação do seu perfil psicológico e emocional;
- Atrair os jovens para a profissão de professor e selecionar os melhores alunos para o seu ingresso;
- Promover o enquadramento profissional dos professores mais jovens, de forma que todos os novos docentes possam ter garantido um período de indução de um ano letivo;
- Garantir o exercício do direito pleno à formação contínua de todos os docentes, quer os que estão integrados em carreira, quer os contratados, inserido no horário de trabalho;
- Concluir a recuperação total do tempo de serviço congelado, contabilizando, ainda que de forma faseada, todo o tempo de serviço prestado para efeitos de posicionamento em Carreira, devendo ser estabelecido, em sede de negociação, o prazo e o modo para a recuperação do tempo ainda em falta (os docentes deverão poder optar pela utilização de uma parte daqueles módulos para antecipação da aposentação, sem penalizações. Assim, o docente poderá optar pela conversão da totalidade ou de parte do tempo de serviço congelado, para efeitos de aposentação, o qual seria adicionado à idade respetiva, de forma a permitir o acesso à aposentação, sem penalização, desde que dessa forma perfizesse os requisitos em vigor para o efeito);
- Estabelecer tempos próprios de dispensa da componente letiva, respeitando o princípio definido na Lei n.º 82/2019, cabendo ao Ministério da Educação a obrigação de custear as despesas com formação obrigatória;
- Rever as remunerações da carreira docente, com particular incidência, no início da carreira, definindo-se como valor de entrada o índice estabelecido para o atual 3.º escalão e valorizando conseqüentemente os restantes índices;
- Limitar a componente letiva dos docentes que desempenham cargos de coordenação pedagógica até às 17 horas semanais, 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;

- Aplicar aos docentes da educação pré-escolar e do 1º ciclo do ensino básico que exerçam cargos de coordenação pedagógica, uma redução de 5h da componente letiva;
- Atribuir um crédito obrigatório mínimo de 3 horas letivas para o exercício do cargo de direção de turma;
- Reforçar a autoridade do professor em sala de aula e no espaço escolar, lançando medidas urgentes e eficazes que tenham como objetivo a tolerância zero para a indisciplina e a violência em contexto escolar;
- Garantir a preservação de uma carreira docente única e sem constrangimentos administrativos no seu desenvolvimento, nomeadamente através da eliminação de quotas para atribuição de Muito Bom e Excelente e as vagas de acesso aos 5º e 7º escalões;
- Garantir disposições transitórias sempre que ocorram alterações na estrutura da carreira docente - essencial para que não haja docentes ultrapassados;
- Continuar a defender um ECD que seja o garante da profissionalidade docente;
- Clarificar todo o processo de avaliação de desempenho, tornando-o justo, transparente, público e sem constrangimentos administrativos;
- Garantir condições para o tempo de estudo/investigação e valorização do saber, através da consagração de 8 dias por ano escolar, para a participação em seminários, congressos e outros eventos de pendor formativo;
- Valorizar todo o trabalho inerente à profissão, definindo tempos próprios para reuniões, avaliações, projetos e atividades de inovação, reforçando o horário da componente não letiva sem prejuízo do tempo destinado à componente individual de trabalho;
- Definir claramente e fazer respeitar o conteúdo da componente letiva, a qual deve integrar todo o trabalho direto com alunos;
- Definir claramente o conteúdo da componente não letiva de estabelecimento, atribuindo-a à realização das reuniões regulares previstas nos horários dos docentes;
- Respeitar os limites dos horários de trabalho;
- Defender uma maior regulação dos tempos de trabalho letivo e não letivo no ensino profissional;
- Implementar nas escolas planos de saúde e segurança no trabalho;
- Determinar e respeitar quotas anuais de acesso às situações de equiparação a bolseiro e licença sabática.

Promover a estabilidade do corpo docente e combater a precariedade

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

Compensar as despesas ligadas ao exercício profissional

Adotar políticas fiscais, nomeadamente, através de dedução específica em sede de IRS, ou através de compensações financeiras que atenuem as despesas nas deslocações para a escola, com uma eventual segunda habitação e com o vasto material escolar, pedagógico e científico, necessário ao trabalho a realizar;

Valorizar a dimensão pedagógica do professor

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

P2. Formação inicial e formação contínua

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

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

Rever as condições de acesso à profissão e de organização da formação inicial

Deve proceder-se a uma revisão do regime de formação de docentes, a realizar em escolas de ensino superior específicas; na transição do 1º para 2º ciclo, deverá ser feita uma avaliação do perfil psicológico e emocional; o 2º ciclo deveria ter uma forte componente em contexto de trabalho, no quadro de protocolos estabelecidos entre as instituições de ensino superior e escolas dos ensinos básico e secundário, com as devidas compensações aos professores supervisores/orientadores.

Na linha de recente Recomendação do CNE, considera-se necessário *“o reforço da contratualidade e aprofundamento da relação entre os agrupamentos de escolas e escolas não agrupadas e as instituições de ensino superior, através da assinatura de protocolos e da valorização dos agrupamentos e dos professores cooperantes no processo de formação inicial. O período de formação prática supervisionada deve aproximar-se mais do tempo contínuo dos estágios, ou seja, cerca de um ano letivo, por períodos contínuos de docência, em semanas inteiras de tempos curriculares, ou em outros períodos escolares completos, de acordo com as especificidades dos níveis de ensino.”*

Deve substituir-se o período probatório por um verdadeiro ano de indução, ou seja, um ano letivo completo de exercício profissional, apoiado continuamente pelo departamento curricular da escola, através de um docente do mesmo grupo de recrutamento e com experiência profissional de reconhecida qualidade.

A formação inicial deverá integrar uma componente para a criação e utilização de materiais digitais, devendo ser dada especial atenção à criação de conteúdos em diferentes suportes e plataformas.

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

- Maior exigência na admissão dos alunos para ingresso nos cursos de ensino, nomeadamente, na avaliação do seu perfil psicológico e emocional;
- Atrair os jovens para a profissão de professor e selecionar os melhores alunos para o seu ingresso;
- Promover o enquadramento profissional dos professores mais jovens, de forma que todos os novos docentes possam ter garantido um período de indução de um ano letivo;
- Proporcionar apoios de mobilidade.

Garantir o direito a melhorar a formação contínua

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

Para além do tempo de dispensa de serviço docente previsto no artigo 109.º do ECD inscrito na componente não letiva do horário do docente e nas interrupções letivas, deve ser definido um número de horas de formação incluído no seu horário letivo anual, para permitir uma formação desenvolvida ao longo do ano, no âmbito do projeto definido pela escola/agrupamento ou determinado pelo próprio docente,

em articulação com o seu Centro de Formação de Associação de Escolas (CFAE) e deverá assumir, preferencialmente, as modalidades de formação em contexto; poderá, ainda, integrar outras iniciativas, externas ao respetivo CFAE, desde que o docente as considere como relevantes para o seu desenvolvimento profissional, académico e para atualização e melhoria das práticas pedagógicas.

Deste modo, considera-se imprescindível:

- Garantir o exercício do direito pleno à formação contínua de todos os docentes, quer os que estão integrados em carreira, quer os contratados;
- Garantir condições para o tempo de estudo/investigação e valorização do saber, através da consagração de 8 dias por ano escolar, para a participação em seminários, congressos e outros eventos formativos;
- Estabelecer tempos de dispensa da componente letiva, cabendo ao Ministério da Educação a obrigação de custear as despesas com formação obrigatória;
- Determinar e respeitar quotas anuais de acesso às situações de equiparação a bolseiro e licença sabática;
- Promover e incentivar a realização de formação acreditada em regime não presencial, facilitando o seu acesso, diminuindo custos e promovendo a criação de redes nacionais de partilha de boas práticas.

Valorizar o Conhecimento dos Profissionais

A FNE insiste que não pode ser mais adiada a Valorização do Conhecimento dos profissionais da educação, assim como a criação de mecanismos de incentivo e reconhecimento, como meio essencial de melhoria de processos e de resultados educativos. Tal valorização deve ir a par de uma avaliação do desempenho docente e não docente que promova e reconheça verdadeiramente o mérito e a responsabilidade, passando a considerar na graduação profissional todo o investimento efetuado em formações longas e graduadas, tais como pós-graduações, mestrados ou doutoramentos na área da Educação, em prol dos alunos, da organização da escola, das comunidades educativas e do próprio sistema. Devem ser criados apoios e incentivos para educadores e professores iniciarem projetos de investigação dentro da sua própria escola, em busca de um sucesso educativo mais pertinente.

P3. Concursos

As recentes alterações ao regime não introduziram as melhorias que a FNE há muito reivindica, nomeadamente no combate à precariedade, e na garantia de estabilidade do corpo docente.

Por isso a FNE continuará a pugnar por medidas que promovam transparência, justiça e estabilidade aos docentes, tais como:

- A correta dimensão dos quadros dos AE/EnA;
- O respeito pela graduação profissional, na colocação de docentes, em todas as etapas concursais;
- Os docentes dos quadros deverão concorrer na mesma prioridade na mobilidade interna;
- A mobilidade interna deve considerar horários completos e incompletos identificados pelas escolas
- Os docentes em exercício no ensino do português no estrangeiro devem ter tratamento idêntico ao dos restantes docentes no Continente;
- Contratações só devem poder ocorrer em horários de, no mínimo, 16 horas, independentemente das horas da componente letiva, ou para horários completos;
- As contratações temporárias de substituição não devem cessar quando o docente substituído se apresentar em momento de pausa dos períodos letivos. A cessação ocorrerá, apenas, ao oitavo dia letivo, do ciclo letivo seguinte ao da apresentação do docente substituído, à exceção do último período letivo em que a cessação do contrato se efetiva a 31 de agosto;
- Permitir que os professores possam concorrer apenas aos horários pretendidos.
- Promover o reconhecimento dos técnicos especializados, acabando com a situação de precariedade que lhes tem estado associada e definindo condições de desenvolvimento e progressão.

P4. Mobilidades

A FNE considera que as colocações de docentes a mais de 60km da sua residência deve determinar a atribuição de subsídios de afastamento, determinados por escalões associados ao crescimento da distância geográfica.

Deverá ser definido:

- Um protocolo com os Municípios que garanta a atribuição de residência para docentes colocados a grandes distâncias do seu domicílio;
- A atribuição de medidas de compensação de diferenciação positiva que poderão passar por uma taxa de IRS mais baixa, ou outras medidas compensatórias.

Mobilidade por Doença

A FNE considera que o atual regime de mobilidade por doença não garante a dignidade dos docentes, nem tão pouco obedece ao princípio da garantia de efetivação dos direitos fundamentais, pelo que, a sua revisão urgente constitui uma medida fundamental para atingir o desejado objetivo de valorização da carreira docente. É também crucial a atualização das doenças incapacitantes, ou seja, a revisão do Despacho Conjunto A-179/89-XI

Potenciar a mobilidade de alunos e professores

- Defendemos a operacionalização de programas de mobilidade de alunos e professores no quadro do desenvolvimento do ERASMUS, criando condições e definindo recursos humanos que viabilizem a participação ativa das escolas, dos seus profissionais e dos seus alunos.

P5. Avaliação de desempenho

A avaliação de desempenho deve ser um elemento do desenvolvimento profissional, constituindo um processo através do qual os docentes atinjam níveis cada vez mais elevados de competência profissional e expandam a compreensão de si próprios, do seu papel, do contexto em que exercem as suas atividades e da respetiva carreira.

A avaliação de desempenho deve ser justa, rigorosa e privilegiar a componente pedagógica do trabalho de cada docente, rejeitando-se assim perspectivas que a transformem num mecanismo meramente punitivo ou que constitua um mero exercício burocrático-administrativo sem outras consequências que não sejam meramente economicistas.

Para conseguir aqueles objetivos, impõe-se que se reflita e se determine com clareza quem avalia, o que avalia, com que competência avalia, com que parâmetros avalia, com que instrumentos avalia, com que finalidades avalia, com que consequências avalia, e integrando os efeitos da formação contínua realizada. É totalmente inaceitável que os resultados da avaliação dos docentes estejam dependentes da observação estatística dos resultados escolares dos seus alunos. É que, deste modo, é ignorado o empenho do docente, o trabalho pedagógico, na diversidade de situações que cada aluno representa ao longo de cada ano letivo e uma elevada e complexa multiplicidade de outros fatores e condicionantes sociais.

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

Nesse sentido, é urgente que:

- Se clarifique o processo de avaliação de desempenho, tornando-o justo, transparente, público e sem constrangimentos administrativos;
- Se providencie a separação da avaliação do processo de progressão na carreira;
- Os mecanismos de avaliação de docentes devem ser estabelecidos com a garantia da sua participação na conceção e na determinação das normas a adotar para a sua operacionalização;

- As avaliações de docentes devem ser formativas, de valorização do desenvolvimento pessoal e direcionadas para a identificação e superação das suas necessidades profissionais, em vez de serem instrumentos administrativos de condicionamento do ritmo da sua progressão em carreira;
- Devem ser fiscalizadas as escolas quanto ao cumprimento dos prazos que estão estabelecidos no Decreto Regulamentar 26/2012 para as respostas aos processos de reclamação e recurso da ADD, exigir junto do ME e da CADA orientações claras para o livre e rápido acesso a todos os documentos relativos aos processos de AD, sempre que são solicitados pelos avaliados e determinar que no final de cada processo da ADD sejam afixadas as listas dos avaliados com a respetiva divulgação das menções quantitativas e qualitativas atribuídas, tal como já foi determinado por alguns acórdãos de tribunais administrativos superiores e que não foram contestados pelo ME.

P6. Organização do tempo de trabalho

Respeito pelos limites do tempo de trabalho

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

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

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

Deste modo, impõe-se:

- Limitar a componente letiva dos docentes que desempenham cargos de coordenação pedagógica até às 17 horas semanais, 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; (esta medida explica-se pelo grande aumento de trabalho burocrático e de responsabilidade exercida pelos docentes que são designados para estas funções);
- Valorizar todo o trabalho inerente à profissão, definindo tempos próprios para reuniões, para avaliações, projetos e atividades de inovação, reforçando o horário da componente não letiva sem prejuízo do tempo destinado à componente individual de trabalho;
- Definir claramente o conteúdo da componente letiva, a qual deve integrar todo o trabalho direto com alunos;
- Definir claramente o conteúdo da componente não letiva de estabelecimento, atribuindo-a à realização das reuniões regulares previstas nos horários dos docentes;
- Respeitar os limites dos horários de trabalho;
- Defender uma maior regulação dos tempos de trabalho letivo e não letivo no ensino profissional;
- Aplicar aos docentes da educação pré-escolar e do 1.º ciclo do ensino básico que exerçam cargos de coordenação pedagógica, uma redução de 5h da componente letiva;
- Atribuir um crédito obrigatório mínimo de 3 horas para o exercício do cargo de direção de turma.

Horários de trabalho

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

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

A FNE entende que se deve:

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

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

- Ao desenvolvimento de atividades colaborativas, de articulação pedagógica e de desenvolvimento do projeto educativo da escola;
- A reuniões internas do estabelecimento de ensino previstas no horário do docente ao atendimento dos encarregados de educação;
- A ações de formação contínua, para a qual é reservada 1 hora das 3 horas semanais a gerir pelo docente;
- O número de horas atribuídas e distribuídas pela componente letiva e não letiva, não pode exceder as 7 horas diárias;
- A distribuição do serviço docente letivo e não letivo não pode compreender mais do que dois turnos diários;
- Todo o tempo de serviço prestado, inclusive reuniões convocadas, para além do tempo definido, semanalmente, para a componente letiva e não letiva de estabelecimento, tem de ser pago como serviço extraordinário nos termos legalmente previstos.

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

Educação pré-escolar

- Fixar em 20, o número limite de alunos por sala, na educação pré-escolar, quando se tratar de turmas constituídas por grupos homogêneos de 4 ou 5 anos;
- Nas turmas homogêneas de 3 anos e heterogêneas de 4 e 5 anos o número de crianças por turma é fixado em 15;
- As turmas que integrem, até ao limite de dois alunos, que no relatório técnico-pedagógico sejam identificados com medida de suporte à aprendizagem e à inclusão a necessidade de integração em turma reduzida, não podem ter mais do que 12 alunos no total.

1.º Ciclo do Ensino Básico

- Fixar em 20 o número limite de alunos por turma no 1.º ciclo;
- Vedar a constituição de turmas com mais de um ano de escolaridade;
- Excecionalmente, podem ser constituídas turmas com dois anos de escolaridade, desde que o número total de alunos dos dois anos de escolaridade não ultrapasse os 12 alunos;
- Nas escolas de lugar único, podem ser constituídas turmas com mais de dois anos de escolaridade, desde que o total de alunos da turma não ultrapasse os 12;
- Nas escolas do 1.º ciclo até dois lugares não devem ser permitidos a constituição de turmas com mais de dois anos de escolaridade;

- As turmas que integrem, até ao limite de dois alunos, que no relatório técnico-pedagógico sejam identificados com medida de suporte à aprendizagem e à inclusão a necessidade de integração em turma reduzida, não podem ter mais do que 15 alunos no total.

2.º e 3.º CEB e Ensino secundário

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

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

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

Os docentes da educação pré-escolar e 1.º ciclo do ensino básico têm direito a ser dispensados da atribuição de turma e de atividades com alunos e com carácter 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.

Os docentes do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e secundário têm direito a reduções da componente letiva, a partir dos 45 anos de idade e 15 anos de serviço, em termos a regulamentar, e aos 60 anos, por opção do docente, dispensa total da componente letiva, ficando apenas com funções não letivas.

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

Regular o Teletrabalho

A FNE entende que é essencial promover a clarificação do enquadramento legal para as condições de trabalho em Educação que recorram às tecnologias da informação e da comunicação (TIC) e em que com maior ou menor flexibilidade o docente realiza trabalho presencial com os seus alunos ou o desenvolve com o apoio de ferramentas telemáticas.

O encerramento das escolas teve como consequência o recurso intensivo a diversas modalidades e ferramentas tecnológicas para permitirem o contacto dos professores com os seus alunos, em substituição que no relatório técnico-pedagógico sejam identificados como medida de suporte à aprendizagem e à inclusão a necessidade de integração do aluno em turma reduzida sejam identificados como medida de suporte à aprendizagem e à inclusão a necessidade de integração do aluno em turma reduzida que no relatório técnico-pedagógico sejam identificados como medida de suporte à aprendizagem e à inclusão a necessidade de integração do aluno em turma reduzida da atividade letiva presencial. Admitindo-se que estas circunstâncias poderão vir a continuar a desenvolver-se a partir de agora, numa nova lógica de organização do processo de ensino-aprendizagem, a FNE considera que se torna imprescindível uma forte intervenção sindical que tenha por objetivos proteger a saúde e o bem-estar de todos os que coabitam nas nossas escolas.

Se é verdade que estas ferramentas revelam algumas vantagens, a verdade é que elas não são substitutivas da atividade letiva presencial, para além de poderem dar origem à desregulação do tempo de trabalho, à sobreposição entre a vida profissional e a vida familiar e a uma maior intensidade de trabalho e consequente agravamento do desgaste físico e psíquico dos docentes. É por estas razões que a FNE

entende que o recurso a estas ferramentas deve ser ocasional e complementar e não sistemático, a menos que se venha a verificar no futuro como necessário em resultado de uma reversão da situação atual.

É neste quadro que a FNE identifica as seguintes linhas reivindicativas para o futuro próximo, em termos específicos, do trabalho docente a realizar com recurso às TIC, nomeadamente em contexto de teletrabalho, considerando essencial que se estabeleça um espaço de negociação e de diálogo social que vise o enquadramento destas situações:

- Combate à desregulação do tempo de trabalho;
- Determinação do direito a desligar;
- Dotação dos recursos indispensáveis ao teletrabalho e à compensação dos gastos acrescidos que lhe estão associados;
- Defesa da saúde, evitando as doenças associadas ao teletrabalho;
- Investimento na formação contínua para a adequada utilização destas ferramentas digitais;
- Cibersegurança e a proteção das pessoas e dos dados individuais;
- Conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar.

A FNE sublinha que estas modalidades de trabalho têm impactos negativos nos Trabalhadores, sendo imprescindível assegurar que os dados sobre os mesmos são utilizados de forma adequada e impedindo que os padrões de tempo de trabalho prejudiquem a sua saúde e o seu bem-estar.

Para a FNE, será no âmbito da negociação coletiva e do diálogo social que se deve desenvolver a conceção e execução dos regulamentos adequados, com medidas que permitam registar, acompanhar e controlar o seu tempo de trabalho, mas promovendo de forma efetiva a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar.

O direito a desligar-se deve estar previsto e regulamentado, evitando-se dessa forma a tendência para a instalação de culturas de trabalho caracterizadas pela intensidade autoimposta e pela disponibilidade constante.

As condições de defesa da saúde devem constituir outro aspeto essencial a regulamentar, em áreas como a organização do seu trabalho e do seu local de trabalho, devendo ser garantido o acompanhamento de avaliações e gestão dos riscos psicossociais, tal como o stress.

A FNE defenderá também:

- A existência de uma linha de atendimento/aconselhamento sobre cuidados básicos ao nível da saúde (ergonomia, visão, posturas corporais) em contexto de teletrabalho;
- A publicação de guias práticos (regras de etiqueta/atuação) tendo como público-alvo os docentes, alunos e pais/encarregados de educação;
- A criação de um Portal (da responsabilidade do ME/DGE) sobre recursos educativos online;
- A criação de mecanismos facilitadores da partilha de “boas práticas”;
- A compensação pelo exercício da função docente em Teletrabalho.

P7. Saúde e segurança

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

- Limitar o número de alunos a atribuir a cada docente até um intervalo entre os 120 e os 150 alunos, de acordo com as necessidades de cada escola;
- Limitar, até duas horas, no âmbito da organização do horário do professor, o tempo de pausas letivas,

entre o início do período da manhã e o final do período da tarde, limitando deste modo o trabalho intermitente;

- Limitar a organização do trabalho letivo e não letivo de estabelecimento a um máximo de 3 dias por semana a todos os docentes que completem 60 anos de idade, articulando uma parte do trabalho, quer letivo, quer não letivo em regime de teletrabalho;
- Revisão do elenco de doenças profissionais específicas, tendo em linha de conta os estudos realizados a propósito da respetiva incidência;
- Realização de uma consulta de saúde anual e exames básicos de saúde da responsabilidade do Estado;
- Dotar as escolas de uma comissão de saúde e segurança no trabalho, coordenada por um elemento com habilitação adequada para o efeito, e com a responsabilidade de identificar as medidas de saúde e segurança que forem adequadas, promovendo junto da direção da escola a respetiva informação e avaliando as medidas corretivas que forem adotadas, podendo, no caso de incumprimento, apresentar queixa à ACT;
- Eliminar todas as situações em que persista a utilização de amianto nos edifícios escolares;
- Definir mecanismos de compensação do desgaste profissional, cujo regime de trabalho implica especial e contínuo desgaste ao nível físico e intelectual.

P8. Aposentação

Tendo em vista à melhoria das condições de aposentação dos docentes, a FNE defende que seja:

- Negociada a possibilidade de se estabelecerem rescisões por mútuo acordo com a garantia de que a indemnização não seja inferior a 80% da totalidade da remuneração base que o docente pudesse vir a receber caso se mantivesse no exercício efetivo de funções até atingir a idade legal da aposentação;
- Reconhecido legalmente o direito à aposentação, sem penalizações, a todos os docentes que atinjam os 60 anos de idade e 36 anos de serviço, ou que atinjam os 40 anos de serviço independentemente da idade;
- Garantido, por um período transitório, o direito pleno à passagem de pré-reforma a todos os docentes que completem 40 anos de descontos para a CGA/Regime Geral Segurança Social e seja mantido o valor do último vencimento base, até que um novo regime especial de aposentação, para os docentes seja legislado, nos termos da proposta anteriormente referida;
- Consagrado na lei o direito dos educadores e professores poderem, por opção, ir para a pré-reforma aos 55 anos de idade ou 30 anos de serviço, garantindo o reconhecimento a uma percentagem de, pelo menos, 70% e até 100% do vencimento, até à idade legal de reforma;
- Assegurado a todos os professores, independentemente da idade, a eliminação do fator de sustentabilidade a quem tiver 40 anos de descontos para a CGA ou Regime Geral de Segurança Social;
- Possibilitada a conversão da totalidade ou de parte do tempo de serviço congelado, para efeitos de aposentação, o qual seria adicionado à idade respetiva, de forma a permitir o acesso à aposentação, sem penalização.

10. Pessoal Não Docente

Os profissionais da educação (pessoal não docente) – que papel no futuro da educação, que perfil e competências.

10.1 - O recrutamento - níveis de exigência

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

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

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

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

10.2 - Incentivos à mobilidade voluntária

Devem ser adotados mecanismos de compensação financeira para os trabalhadores que, de forma voluntária queiram pedir a mobilidade para zonas onde haja necessidade de trabalhadores da educação.

Deverá ser simplificada a burocracia inerente a este processo e criar um mecanismo de fácil acesso aos interessados que permita visualizar as possibilidades de mobilidade existentes.

10.3 - O estatuto profissional

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

10.4 - As condições de carreira e de trabalho

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

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

Elevação das qualificações dos trabalhadores em exercício.

Elevação do estatuto remuneratório compatível.

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

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

10.5 - A formação contínua

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

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

10.6 - A avaliação profissional

Criação de um Observatório de Avaliação do Desempenho, para identificar, ao nível dos objetivos, competências e procedimentos, as principais transgressões à legalidade no âmbito contextual da lei. Revisão do SIADAP com a consequente abolição do sistema de quotas.

10.7 - Consequências da descentralização

Considera-se que a descentralização promove uma maior proximidade e a possibilidade de negociação da definição de conteúdos funcionais específicos e formação contínua adequada.

Contudo também integra:

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

10.8 - Saúde e segurança no trabalho

Revisão do elenco de doenças profissionais específicas dos Trabalhadores da Educação.

Consulta de saúde anual e exames básico de saúde da responsabilidade do Estado.

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

Devem ser definidos os mecanismos de compensação do desgaste profissional dos trabalhadores da educação, cujo regime de trabalho implica especial e contínuo desgaste ao nível físico e intelectual. Deve ser dada uma atenção especial às lesões músculo-esqueléticas, que possam derivar do sobre-esforço físico em contexto de trabalho.

IV – Ensino Superior e Investigação

A FNE considera que o ensino superior e a investigação constituem elementos essenciais na promoção de uma educação de qualidade, pelo que lhe devem ser asseguradas condições de funcionamento, através de financiamento adequado. Esta importância do ensino superior assume ainda particular relevância no que diz respeito à sua intervenção na formação inicial dos docentes e nos processos de investigação que promovem sobre a educação.

1. Problemas do ensino superior e propostas de soluções.

1.1 - O RJIES

A FNE apoia o processo em curso para a avaliação e a revisão do Regime Jurídico das Instituições do Ensino Superior (RJIES – Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro, e sobretudo da sua aplicação, no sentido de se formularem as alterações que sejam consensuais, duradouras e que respeitem e valorizem todos os que trabalham no Ensino Superior, docentes e investigadores, incluindo os convidados, e não docentes, e não apenas aqueles que estejam em lugar de quadro.

1.2 - Concursos FCT

A FNE considera que se deve proceder à revisão da forma como são avaliados os projetos apresentados pelas unidades de investigação e os investigadores. A não avaliação para financiamento de projetos de investigação de muitos dos Centros de Investigação existentes em diferentes IES conduz a que estas sejam também impedidas de desenvolver ciclos de estudo de doutoramento, já que não conseguem obter a classificação de Muito Bom ou Excelente.

1.3 - Dinamização das parcerias

A FNE defende a aproximação dos dois subsistemas de ensino – natureza, missão, vencimentos, designação das diferentes categorias dos docentes, e dos seus órgãos. Perante isto, é possível também existirem fusões entre IES, nomeadamente naqueles casos em que isso já existe na prática, mas onde se separa as escolas politécnicas das faculdades, embora estando todas dependentes dos mesmos serviços centrais.

A dinamização das articulações entre Ensino Superior, Investigação e parcerias com o mundo empresarial é crucial para a pertinência e qualidade das formações a disponibilizar no futuro e para a empregabilidade dos cidadãos nas diferentes etapas de vida, bem como para a melhoria da competitividade das empresas portuguesas.

1.4 - Consolidação da formação desenvolvida pelos Cursos Técnicos Superiores Profissionais

A FNE considera fundamental que se continue o esforço de consolidação dos Cursos Técnicos Superiores Profissionais, como resposta operacional às necessidades de formação de quadros intermédios para as organizações.

1.5 - Promoção da investigação com empresas e outras organizações

A FNE defende o desenvolvimento da promoção da investigação com empresas e instituições através dos centros de investigação das IES com programas de financiamento específicos, nomeadamente aqueles que permitam diminuir as assimetrias territoriais entre interior e litoral e, enquanto existirem, entre as IES Politécnicas e Universitárias.

1.6 - Docentes e Investigadores

A FNE sublinha a importância de se trabalhar no sentido da correção das injustiças que forem detetadas no desenvolvimento das carreiras dos docentes deste setor.

Assim, a FNE exige a revisão dos regimes do ECDU e ECPDESP e o cumprimento da hierarquia remuneratória decorrente das categorias, graus e títulos académicos.

Regista-se ainda negativamente o contínuo envelhecimento da profissão docente, uma vez que está estancada a admissão de novos docentes. Ora, este envelhecimento está a traduzir-se em aposentações que não geram substituições por docentes mais novos, o que ainda tem como consequência a diminuição das condições exigidas, em termos de recursos humanos, para a acreditação de novos cursos, e ainda a possibilidade de participação de investigadores nacionais em consórcios internacionais.

Defende-se a aplicação do sistema de progressão nas IES a todos os docentes que tenham 10 ou mais pontos na sua avaliação. É necessário que aos docentes do ensino superior seja reconhecido o seu mérito.

1.7 - Precariedade no Ensino Superior

A FNE defende como princípio o fim da existência de vínculos precários dos docentes e outro pessoal nas IES. Em especial a existência de contratos sucessivos dos docentes convidados com corte de vínculo no final de cada ano letivo, seguido de algum período sem contrato e elaboração de um novo no início do seguinte ano letivo em anos sucessivos. Existem também outras formas de contratação precária como sejam a renovação até 4 anos de contrato em tempo integral de docentes doutores (e ou especialistas no ensino superior politécnico). Acresce a isto a existência de contratos de docentes com doutoramento (e ou título de especialista no ensino superior politécnico) na categoria de assistente.

1.8 - Alunos especialmente carenciados

A FNE defende o apoio aos alunos especialmente carenciados e o aumento dos lugares nas residências do Ensino Superior para que possa existir uma maior igualdade de oportunidades.

1.9 - Acesso ao Ensino Superior

A FNE entende que a regulamentação relativa ao acesso dos estudantes ao ensino superior estabelecidos pelo DL 296-A/98, de 25 de setembro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 99/99, de 30 de março, Decreto-Lei n.º 26/2003, de 7 de fevereiro, Decreto-Lei n.º 76/2004, de 27 de março, Decreto-Lei n.º 158/2004, de 30 de junho, Decreto-Lei n.º 147-A/2006, de 31 de julho, Decreto-Lei n.º 40/2007, de 20 de fevereiro, Decreto-Lei n.º 45/2007, de 23 de fevereiro e Decreto-Lei n.º 90/2008, de 30 de maio) e pela Declaração de Retificação n.º 32-C/2008, de 16 de junho, são uma forte limitação ao ingresso dos alunos nos diferentes ciclos de estudos e à gestão das IES.

A FNE defende a alteração da legislação deve ser alterada permitindo que cada IES deve poder selecionar os seus alunos. Entre outras medidas a FNE defende:

1. A possibilidade da realização de provas de acesso, para filhos de emigrantes, nos países onde vivem;
2. Menor peso do ENA – exame nacional de acesso;
3. Definição autónoma de número de vagas para os cursos de CTeSPs (que não sejam apenas as não ocupadas pelos candidatos do CNA);
4. Critérios de acesso universais para Universidades e Politécnicos;
5. Existência de exames de provas específicas segmentados por áreas de estudo - concretamente, acrescentar uma prova de Matemática às 3 existentes, destinada ao ingresso nos cursos de educação básica.

1.10 - Fim dos mestrados integrados

A FNE considera imprescindível que se proceda ao acompanhamento do processo do fim dos mestrados integrados e dos efeitos nos currículos dos alunos, no aumento da precariedade dos docentes, especialmente os pertencentes a Politécnicos e Universidades localizados em territórios de baixa densidade, e os efeitos no mercado de trabalho.

1.11 – Liberdade académica

Aos docentes, investigadores e formadores do ensino superior deve ser proporcionada a necessária liberdade académica no prosseguimento do seu trabalho.

V – Ensino de Português no Estrangeiro

1. Importância no reforço de Portugal com a sua diáspora

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

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

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

2. Constrangimentos

A instituição da taxa de frequência, em 2013, de carácter obrigatório, apenas para os cursos extra-horário frequentados por uma maioria de alunos portugueses, constitui um fortíssimo constrangimento ao desenvolvimento e qualidade do Ensino Português no Estrangeiro. Esta taxa originou, na altura, a perda de cerca de 15 mil alunos e o encerramento de inúmeros cursos, continuando a ser uma das principais razões da contínua diminuição do número de alunos, que do passado ano letivo, 2020/21, para o presente, se cifrou em cerca de menos 700 inscrições, apenas no denominado ensino paralelo, extra-horário. Paradoxalmente, os cursos com currículo integrado nos respetivos sistemas de ensino, onde os alunos são predominantemente de outras nacionalidades, usufruem de ensino gratuito.

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

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

3. Soluções

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

- A abolição da taxa de frequência a partir do próximo ano letivo;
- O Ensino do Português como língua materna ou de origem aos alunos dessa vertente, com manuais adequados aos seus conhecimentos e faixas etárias;
- O restabelecimento da instituição dos conteúdos de História e Geografia de Portugal, que deixaram de ser lecionados devido à imposição da atual tutela (MNE/Instituto Camões) da lecionação do português unicamente como língua estrangeira;

- A melhoria da qualidade de ensino, com turmas menos heterogéneas, vigorando o princípio da qualidade do ensino e não da quantidade de alunos;
- A possibilidade de candidatura dos professores do EPE para os concursos nacionais em total igualdade com os professores em Portugal;
- A valorização do trabalho dos professores, estabilidade laboral e possibilidade de vinculação dos mesmos;
- Condições de saúde, segurança e bem-estar aos docentes.

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

Com este objetivo, a FNE considera imprescindível:

- Ensino gratuito e de qualidade;
- Manuais adequados aos conhecimentos de português dos alunos;
- Prioridade absoluta do ensino presencial, evitando a propagação do ensino a distância sob o pretexto de número reduzido de alunos;
- Carreira docente digna com estabilidade laboral para os professores;
- Contabilização de todo o tempo de serviço para efeitos de posicionamento nos níveis remuneratórios.
- Horários adaptados à realidade, com reduções que tenham efetivamente em conta as deslocações entre escolas, assim como o número de níveis de escolaridade a lecionar;
- Redução de todo o trabalho burocrático que não representa qualquer mais-valia, mas que consome horas de trabalho;
- Formação de professores adequada às necessidades e à realidade do EPE.

VI – Setores Privado e Social

A FNE mantém a sua convicção de que a liberdade de aprender e ensinar deve ter expressão concreta na possibilidade de emergência de ofertas educativas privadas, quer na sua vertente particular, quer na sua vertente cooperativa, quer na sua vertente social. Estas ofertas podem ser apoiadas pelo Estado, sem que daí resulte qualquer desinvestimento na preservação e reforço de uma oferta educativa estatal de qualidade e equidade.

Neste sentido, a FNE mantém a aposta determinada em valorizar de forma contínua a ação que o ensino privado e social proporciona, pelo dever de proteger direitos e obter melhores condições de trabalho para milhares de trabalhadores docentes e não docentes que nele trabalham e exigir que a educação e o ensino que as escolas do setor privado e social proporcionam tenham níveis de elevada exigência e cumpram os objetivos gerais da Educação e da Formação.

A FNE continuará, por sua vez, a aumentar o nível de exigência a fixar nas convenções coletivas do setor privado e do setor da economia social, promovendo uma maior valorização do papel da FNE na melhoria das condições de trabalho dos docentes e não docentes destes setores, nomeadamente, através da obrigatoriedade da adesão individual dos docentes e não docentes não sindicalizados às convenções negociadas e acordadas pela FNE, condicionando esta adesão ao pagamento de uma quotização, para suporte dos custos que os sindicatos e os seus sindicalizados têm com a dinâmica processual do desenvolvimento da negociação coletiva.

1. Setor Privado da Educação

Face a um tempo de permanente mudança com novas realidades sociais ligadas ao desenvolvimento de novas realidades económicas constantemente ajustadas ao avanço do conhecimento e da tecnologia, a escola não pode deixar de acompanhar este processo evolutivo das sociedades o que obriga a alterações ao nível do sistema educativo, nas suas mais variadas vertentes, e conseqüentemente exige do movimento sindical e, em particular, da FNE a ajustar com criatividade, realismo e responsabilidade os direitos e as condições de trabalho dos trabalhadores docentes e trabalhadores não docentes do setor privado da educação.

Em termos globais a FNE irá intervir com um olhar mais atento sobre as entidades do ensino privado que colocam obstáculos à negociação coletiva dinâmica e que recebem apoios financeiros do Estado através dos protocolos de cooperação e outros, bem como, aquelas entidades que não aplicam os instrumentos de regulamentação coletiva aplicáveis, nomeadamente, o cumprimento da aplicação das portarias de extensão que lhe são dirigidas legalmente.

A FNE não deixará de continuar a apostar numa maior valorização dos trabalhadores docentes, formadores e trabalhadores não docentes do ensino profissional privado e empenhar-se-á no reforço dos acordos de cooperação do Estado, com as instituições do ensino profissional, que visem a criação de instrumentos que condicionem o acesso destes aos apoios públicos do Estado e à exigência de manterem viva e ativa uma prática conseqüente de negociação coletiva e das próprias convenções coletivas de trabalho. A FNE entende que os protocolos de cooperação que o Estado vier a celebrar com as instituições que desenvolvem o ensino profissional deve obrigatoriamente compreender a realidade da evolução salarial do país e dos custos de contexto que estão associados ao funcionamento das instituições. Assim, os contratos devem conter cláusulas claras que fixe que uma percentagem do financiamento atribuído ao ensino profissional apoiado pelo Estado se destina à valorização remuneratória dos seus trabalhadores, deixando para a negociação coletiva o papel que lhe cumpre na condução e concretização dos objetivos de valorização profissional e remuneratória dos trabalhadores que representa.

Relativamente às carreiras:

- a) Colocar um olhar mais atento à situação dos jovens docentes que lecionam neste setor de ensino que são confrontados com condições de trabalho precário e ao nível da remuneração;
- b) Garantir, no mínimo, o cumprimento do estabelecido nos instrumentos de regulamentação coletiva em vigor para cada um dos setores já referidos;
- c) Promover a integração na componente letiva de todo o trabalho presencial com alunos;
- d) Prever a redução da componente letiva em conjugação com a idade e o tempo de serviço;
- e) Revisão do enquadramento da atribuição do subsídio de refeição, permitindo que os trabalhadores possam optar justificadamente pela não utilização do respetivo serviço no estabelecimento de educação;
- f) Previsão do recurso a modalidades de trabalho a tempo parcial, sem perda de vínculo, nomeadamente em situações de parentalidade, de aperfeiçoamento e aprofundamento profissional e em situações de apoio à Família;
- g) Revisão da estrutura remuneratória das carreiras docentes, com particular incidência nos níveis iniciais;
- h) Promover a valorização dos níveis salariais e de carreira dos trabalhadores não docentes com qualificações académicas e profissionais de grau superior;
- i) Garantir a atualização dos subsídios de refeição, o abono de falhas e as diuturnidades para as carreiras que as integram para efeitos de antiguidade;
- j) Redefinição de algumas profissões e categorias profissionais de acordo com novo catálogo de profissões, nomeadamente no setor da economia social.

2. Setor da Economia Social

A FNE vai continuar a bater-se pela valorização do setor da economia social, fortalecendo o papel da negociação coletiva e intervir influentemente, nas orientações a definir nos futuros contratos de cooperação a celebrar entre o Estado e as Entidades do Setor da Economia Social, através dos organismos em que a FNE tem relações institucionais fortes, nomeadamente através da UGT.

A FNE entende que os contratos de cooperação que o Estado vier a celebrar com o setor social, anualmente, ou bianualmente, deve compreender a realidade da evolução salarial do país, nos últimos anos e dos custos de contexto que estão associados ao funcionamento das instituições. Assim, os contratos devem conter cláusulas claras que permitam fixar que uma percentagem do financiamento atribuído ao setor social se destina à valorização da massa salarial dos seus trabalhadores, deixando que a negociação coletiva cumpra a sua função de concretizar em diálogo com as diferentes associações representativas do setor social, a valorização das carreiras e das remunerações e outras compensações acessórias aos trabalhadores que representa.

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

2.1. Setor da Economia Social – IPSS, Misericórdias e Mutualidades

Apesar de termos dados passos significativos nos últimos anos ao nível da negociação coletiva, porém, existem dificuldades a ultrapassar na melhoria das condições de trabalho, nomeadamente ao nível da valorização das carreiras e das remunerações.

Assim, a FNE continuará a bater-se pela melhoria das condições de trabalho no setor da economia social, a saber:

- a) Garantir, no mínimo, o cumprimento do estabelecido nos instrumentos de regulamentação coletiva em vigor para cada um dos subsectores suprarreferidos;
- b) Promover a integração na componente letiva de todo o trabalho presencial com alunos;
- c) Prever a redução da componente letiva em conjugação com a idade e o tempo de serviço;
- d) Revisão do enquadramento da atribuição do subsídio de refeição, permitindo que os trabalhadores possam optar justificadamente pela não utilização do respetivo serviço no estabelecimento de educação;
- e) Previsão do recurso a modalidades de trabalho a tempo parcial, sem perda de vínculo, nomeadamente, em situações de parentalidade, de aperfeiçoamento e aprofundamento profissional e em situações de apoio à Família;
- f) Revisão da estrutura remuneratória das carreiras docentes, com particular incidência nos níveis iniciais;
- g) Promover a eliminação de algumas carreiras que integra determinado pessoal docente por não se justificar o seu enquadramento na prática;
- h) Promover a valorização dos níveis salariais e de carreira dos trabalhadores não docentes com qualificações académicas e profissionais de grau superior;
- i) Garantir a atualização dos subsídios de refeição, o abono de falhas e as diuturnidades para as carreiras que as integram para efeitos de antiguidade;
- j) Redefinição de algumas profissões e categorias profissionais de acordo com novo catálogo de profissões;
- l) reajustar o desenvolvimento da carreira dos Educadores e Professores do 1º CEB que não estão em exercício efetivo de funções docentes;
- m) Promover uma maior harmonização das Carreiras e das remunerações ao nível dos Contratos Coletivos de Trabalho, entre os diferentes subsectores da economia;
- n) Promover alterações nos Contratos Coletivos de Trabalho que permitam uma maior conciliação entre a vida profissional e a vida familiar;
- o) Adequar novas normas estabelecidas no âmbito do Trabalho Digno nas próximas revisões dos instrumentos de regulamentação coletiva;
- p) Regular com maior rigor o tempo mínimo destinado ao trabalho individual dos docentes;
- q) Rever os valores remuneratórios estabelecidos para a compensação do exercício de funções de coordenação;
- r) Valorizar o tempo do período das interrupções letivas, como tempo de recuperação física e psíquica dos docentes;
- s) Exigir que o direito à formação contínua do pessoal docente e não docente se cumpra efetivamente;
- t) Exigir que o Ministério da Educação concretize a promessa de contabilizar o tempo de serviço, para todos efeitos, prestado em creche e ATL;
- u) Impor a tolerância zero do direito à atividade sindical nas Instituições, em pleno cumprimento do CCT e da legislação em vigor;
- v) Colocar um olhar atento no respeito pela legislação enquadradora do trabalho voluntário e do voluntariado nas instituições do setor da economia social.

VII – Valorizar a Intervenção e Participação Sindical

1. Reconstruir o diálogo social – Valorizar a intervenção sindical

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

A FNE propõe:

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

VIII – Abrangência e Intervenção sindical

1. Órgãos de Soberania

A FNE fará chegar aos Órgãos de Soberania as suas posições e contributos para uma sociedade mais justa, com especial destaque para a área da Educação.

A FNE manterá o relacionamento institucional que é específico da sua ação, quer nos processos negociais, quer na apresentação de sugestões, propostas e contrapropostas, críticas e denúncias, em nome dos sócios que representa.

Ao Presidente da República, a FNE fará chegar as posições de maior relevância que entender deverem ser do conhecimento deste Órgão de Soberania.

Com a Assembleia da República, e particularmente com os Grupos Parlamentares, a FNE manterá relações institucionais regulares, para apresentação e defesa das posições que assumir no desenvolvimento da sua ação político-sindical.

Finalmente, aos Tribunais, a FNE não deixará de recorrer sempre que tiver de ser invocado o seu juízo, em nome dos direitos dos trabalhadores que defende.

2. Conselho Nacional de Educação

A presença da FNE neste Conselho far-se-á através da participação nos seus plenários, nas comissões especializadas e nas iniciativas que forem por ele organizadas.

3. A FNE e outras organizações sindicais nacionais

3.1. A participação na UGT

A FNE entende que é sua responsabilidade contribuir para o fortalecimento da Central democrática nacional, a UGT, na multiplicidade de dimensões que a concretizam.

A FNE regista que esta sua opção é necessariamente articulada com outros sindicatos membros da FNE e que são diretamente filiados na UGT, nomeadamente o Sindicato dos Professores da Zona Norte, o Sindicato dos Professores da Zona Centro e o Sindicato Democrático dos Professores dos Açores. Neste quadro, cabe à FNE a tarefa de promover a participação dos restantes sindicatos da FNE não diretamente filiados na UGT na ação da UGT, atividade que desenvolverá sistematicamente em articulação com as respetivas direções.

A participação na UGT, para além de integrar a participação nos diferentes órgãos estatutários da Central e das Uniões em que se desdobra, concretiza-se ainda na intervenção na Associação Agostinho Roseta.

A FNE assegurará a participação dos seus representantes nos diferentes órgãos e estruturas, assumindo-a, em termos financeiros, através dos respetivos sindicatos de origem. Do mesmo modo, os membros de sindicatos da FNE designados para integrarem representações da UGT, a nível nacional e internacional, o farão, em termos financeiros, a expensas dos respetivos sindicatos, a menos que na Central se determine orientação em sentido contrário e esta assuma os pagamentos que em cada caso concreto venham a ser definidos.

Para a FNE, esta participação na UGT significa a responsabilidade de contribuir para as decisões que democraticamente venham a ser assumidas pela Central, na sua participação na determinação das políticas nacionais, o que significa a participação sistemática, quer nas reuniões estatutárias em que tem assento, quer nas iniciativas que a Central venha a promover.

Esta participação na UGT tem como ganho substantivo a proximidade em relação a outras entidades nacionais do mais diverso âmbito, em que a UGT tem assento, e que são fundamentais na determinação das opções político-sociais no nosso país, com especial destaque para o Conselho Económico e Social, mas que se desdobra em muitos outros órgãos e entidades em que a Central participa, fundamentalmente na Comissão Permanente de Concertação Social.

3.2. Outras organizações sindicais da UGT

A FNE manterá relações privilegiadas com os sindicatos da UGT que têm sindicalizados na área da educação, procurando que, em questões reivindicativas concretas e em processos negociais, venham a ser assumidas posições convergentes.

No caso concreto das negociações para Instrumentos Regulamentadores do Trabalho do setor privado, a FNE continuará disponível para liderar frentes negociais de sindicatos da UGT, promovendo as iniciativas que forem adequadas à construção de posições comuns para os diferentes processos negociais.

Aquando da constituição da FESAP, todos os sindicatos membros da FNE decidiram filiar-se nesta nova federação da UGT. Deste modo, a FNE não deixará de acompanhar e apoiar a ação político-sindical da FESAP, em pleno respeito pela sua independência, sendo certo que se deve manter a separação entre os âmbitos de intervenção de ambas as organizações, ficando à primeira destinadas as matérias gerais da administração pública, ficando reservado à FNE o espaço destinado à reivindicação e negociação em todas as matérias específicas da Educação.

3.3. Outras organizações

A FNE estará disponível para, em situações excecionais e pontuais, articular posições e convergir na ação com outras organizações sindicais que defendam princípios sindicais diversos, mas que possam momentaneamente articular os seus esforços com a FNE, em defesa dos trabalhadores que representamos.

A FNE, afirmando com clareza os princípios de defesa de um sindicalismo livre e democrático, não deixará de procurar aliados que, partilhando esses mesmos princípios e querendo atingir objetivos idênticos, possam incluir-se no projeto sindical que afirma. Colocará, assim, na sua linha de intervenção político-sindical, o estabelecimento de relações com outras organizações sindicais que, partilhando dos mesmos valores, possam constituir espaços alargados de reflexão e ação.

3.4. A FNE e a AFJET

A AFJET – Associação para a Formação e Investigação em Educação e Trabalho - é um projeto da FNE que nasceu da vontade de servir os profissionais da educação, confrontados com novos desafios educativos, e que se alargou a todos quantos - adultos ou jovens - querem aumentar a sua formação.

É neste contexto que a FNE manterá a sua participação nos órgãos dirigentes da AFJET, para além de acompanhar interessadamente as ações que no seu quadro vierem a ser estabelecidas.

4. Participação internacional

A FNE, no âmbito das suas diferentes filiações em organizações internacionais, continuará a desenvolver uma participação ativa, nomeadamente:

No Comité Sindical Europeu da Educação (CSEE)

A FNE participará nas reuniões dos órgãos estatutários em que tem assento. Em relação a projetos e outras iniciativas que venham a ser desenvolvidas, a participação da FNE ficará normalmente condicionada à existência de financiamento comunitário que viabilize a representação, a menos que o secretariado nacional decida em sentido diferente.

Comité Permanente do Ensino Superior e Investigação

Este grupo reúne duas vezes por ano e acompanha o desenvolvimento das políticas deste setor de ensino, quer a nível europeu quer a nível mundial. A representação da FNE será assegurada desde que algum Sindicato membro financie as respetivas despesas.

Comité Permanente para a Igualdade

Este grupo reúne uma vez por ano, com atividades que se desenvolvem através de seminários e realizações de inquéritos sobre as questões relacionadas com o Género e o Desenvolvimento e a Cooperação.

A representação da FNE será assegurada desde que algum Sindicato membro financie as respetivas despesas.

Comité Setorial do Diálogo Social Europeu no Setor da Educação;

Desde que este comité foi instituído, a FNE tem vindo a assegurar a representação sindical nacional, no respetivo plenário, para além de integrar o primeiro grupo de trabalho, destinado ao debate e acompanhamento da qualidade da Educação na UE. Participam neste comité os sindicatos do CSEE, os empregadores da EFEE e a Comissão Europeia.

Na Internacional da Educação:

A FNE participará nas reuniões dos órgãos estatutários em que tem direito a participar. Em relação a projetos e outras iniciativas que venham a ser desenvolvidas, a participação da FNE ficará normalmente condicionada à existência de financiamento comunitário que viabilize a representação, a menos que o secretariado nacional decida em sentido diferente.

Grupos da Investigação e “Networking”

Cada um destes grupos reúne uma vez por ano e tem como atividade principal a recolha de dados e seu tratamento e divulgação. A representação da FNE será assegurada que algum Sindicato membro financie as respetivas despesas.

Com as organizações sindicais que conosco são membros do CSEE e da IE continuaremos a manter todas as relações multilaterais que temos no âmbito das referidas organizações, mas também queremos criar espaços de relações bilaterais que possam contribuir de um modo positivo para a consolidação de uma intervenção sindical mais localizada. Neste sentido, desenvolveremos atividades conjuntas com organizações sindicais sempre que o considerarmos relevante.

No TUAC - Grupo de Trabalho em Educação e Competências do Conselho Consultivo Sindical da OCDE

Este grupo de trabalho tem duas reuniões por ano e foca-se nos Estudos que a OCDE desenvolve no âmbito da Educação e Formação. É a UGT que tem direito a estar presente, tendo sistematicamente delegado essa representação sucessivamente no SPZN e na FNE.

Entende-se fundamental que a FNE continue a assegurar esta participação, para o que se diligenciarão as ações junto dos sindicatos membros da FNE para permitir a concretização deste objetivo.

Na CPLP-SE – Confederação Sindical da Educação dos Países de Língua Portuguesa

Continuaremos a nossa participação nesta confederação sindical, na prossecução dos seus objetivos, nomeadamente:

- Desenvolvimento de cooperação com as organizações sindicais dos países membros da CPLP-SE que se foca, essencialmente, na formação sindical e em ações de reforço da Língua Portuguesa e do espaço da Lusofonia;
- Criação de espaços bilaterais de cooperação, com o objetivo de desenvolver parcerias e projetos diversos, quer no âmbito sindical, quer no âmbito pedagógico/didático;
- Trabalho conjunto de reforço da afirmação das organizações sindicais dos Países de Língua Oficial Portuguesa no contexto da Internacional da Educação, de modo a que possam num futuro próximo ter uma ação mais interventiva na Região África da IE.

As nossas parcerias

Aprofundaremos a colaboração com outros parceiros, atores no sistema educativo, através da partilha de pontos de vista ou de organizações conjuntas.

IX – Organização Interna

1. Órgãos estatutários

O Congresso tem entre mãos uma proposta de revisão estatutária que prevê algumas alterações ao seu funcionamento e que, em articulação com a política aqui definida, permita dar mais consistência à nossa ação político-sindical.

Deste modo, propõe-se:

- O alargamento do Secretariado Nacional e do Conselho Geral, permitindo maior envolvimento de dirigentes de todos os Sindicatos na definição das políticas a desenvolver;
- O estabelecimento de um órgão político de gestão corrente, dependente do Secretariado Nacional e que liberte este órgão de um conjunto de competências de execução mais operacional;
- A flexibilização na composição do Secretariado Nacional, permitindo a sua adaptação à diversidade de circunstâncias político-sindicais.

2. Recursos humanos

A FNE deverá equacionar neste mandato a revisão da política de recursos humanos próprios, identificando os que forem estritamente indispensáveis ao seu regular funcionamento, e acabando com a prática recente de recurso a serviços externos especializados, mas com carácter eventual.

De qualquer modo, e tendo em conta a grande responsabilidade que a FNE tem na sociedade, e ainda o cuidado e o rigor que deve assumir nas suas posições e nas suas ações, ainda que com a admissão de alguns recursos, eles não preencherão todas as condições para o sucesso da ação que a FNE deve desenvolver, o que implicará que, para além destes recursos, a todos os sindicatos sejam solicitados contributos não permanentes de dirigentes e trabalhadores, de modo a ser assegurado o pleno funcionamento da FNE.

3. Informação e comunicação

As áreas da informação e comunicação têm hoje em dia uma dimensão de responsabilidade acrescida para a transmissão das posições da FNE e das suas iniciativas.

As novas tecnologias desempenham um papel de grande relevo, inserindo-se aqui as redes sociais. Neste setor tem de haver um empenhamento consistente e permanente.

Nestes termos, a FNE garantirá:

- A promoção, planificação e organização de todas as iniciativas que, no quadro das atividades decididas pelo secretariado nacional, constituam processos de difusão e defesa das posições da FNE;
- O acompanhamento de toda a informação relativa à Educação, na diversidade de setores que a compõem, disponibilizando-a aos dirigentes e sindicatos membros da FNE;
- A difusão da informação relativa às atividades, reivindicações, campanhas e negociações em que a FNE estiver envolvida;
- A atualização sistemática do seu site, com a inserção de todas as notícias que forem relevantes;
- A utilização das redes sociais, para divulgação das suas iniciativas e posições.

4. Formação sindical

À FNE cabe um papel complementar do que é desenvolvido nos diferentes sindicatos, em termos de formação sindical, para dirigentes, delegados e ativistas sindicais, sendo esta uma componente crítica e estratégica para construção, conhecimento, divulgação e promoção das posições político-sindicais.

Nestes termos, a FNE promoverá, em articulação com os seus sindicatos membros, e em colaboração com a Associação para a Formação e Investigação em Educação e Trabalho – AFJET, sempre que tal for julgado pertinente, iniciativas descentralizadas para formação sindical de dirigentes, delegados e ativistas sindicais.

Entre estas iniciativas, incluir-se-á a realização anual do “Fórum FNE” que permita o debate de temas da atualidade de política educativa e de ação sindical.

5. Ação Social e Cultural

Na estrita medida em que for considerado relevante, e em termos de aproveitamento das sinergias que resultam da intervenção convergente dos diferentes sindicatos da FNE, serão promovidas parcerias com as mais diversas entidades, em benefício dos sócios membros dos sindicatos da FNE.



ANEXO 

The text "ANEXO" is written in a bold, white, sans-serif font. To its right is a red square containing the lowercase letters "fne" in a white, lowercase, sans-serif font.

Medidas urgentes de valorização

A FNE considera que o Governo tem a obrigação de responder rapidamente aos problemas identificados no sistema educativo e que carecem de soluções urgentes que integrem a valorização dos profissionais que asseguram o seu funcionamento.

Com vista à melhoria da qualidade da Educação, a FNE defende:

CARREIRA DOCENTE E CONDIÇÕES DE TRABALHO

Atribuir incentivos para a frequência de cursos para a docência (cursos de formação inicial de professores);

Criar estímulos eficazes, capazes de atrair professores para zonas desfavorecidas ou com manifesta falta de docentes. Estas medidas passam pela criação de políticas fiscais, nomeadamente através de deduções específicas em sede de IRS, ou através de compensações financeiras que atenuem as elevadas despesas com as deslocações para o local de trabalho, com uma eventual segunda habitação e com o vasto material escolar, pedagógico e científico, necessário ao trabalho a realizar;

Remunerar os estágios profissionais para a docência;

Concluir a recuperação total do tempo de serviço congelado, contabilizando, ainda que de forma faseada, todo o tempo de serviço prestado para efeitos de posicionamento em Carreira, sendo que os docentes poderão também optar pela utilização de uma parte do tempo a recuperar para antecipação da aposentação, sem penalizações;

Recuperar o tempo de serviço perdido nas transições de carreira que se verificaram após 2007, permitindo assim acabar com as injustas ultrapassagens na carreira;

Proceder à eliminação do regime de vagas no acesso aos 5º e 7º escalões, constrangimento que desvaloriza a carreira docente;

Atualizar as remunerações da carreira docente;

- Que as atualizações salariais colmatem o brutal aumento da inflação. Lembramos que a inflação média acumulada entre 2010 e 2022 provocou uma perda de poder compra estimada em mais de 20%.

Criar um novo regime específico de mobilidade, que efetivamente garanta a deslocação para agrupamento de escolas ou EnA que se situem perto do local de prestação de cuidados médicos ou dos apoios a prestar, a todos os docentes a quem seja reconhecida a imperiosa necessidade de proteção e apoio na situação de doença especialmente grave e incapacitante;

Alterar todo o processo de avaliação de desempenho dos docentes, tornando-o justo, credível, transparente e sem quotas, para que possa ser reconhecida como um elemento fundamental do desenvolvimento profissional;

Aumentar as vagas de quadro das escolas, tornando-as ajustadas às efetivas necessidades, diminuindo o recurso à contratação, criadora de instabilidade profissional e institucional, ao mesmo tempo que contribui para resolver o problema da falta de professores, consequência da baixa atratividade da profissão, que em muito se deve ao facto de a entrada nos quadros só ser conseguida após 20 anos de serviço, quando os professores já têm mais de 40 anos de idade;

Estabelecer normas favoráveis a ambientes seguros e saudáveis para o desenvolvimento do processo de ensino-aprendizagem;

Distribuir e organizar o tempo de trabalho e o seu conteúdo, adaptando-o às exigências e de modo a garantir a conciliação efetiva do tempo de trabalho com a vida pessoal e familiar;

Melhorar as condições de funcionamento das escolas. A escola deve ser um local promotor de bem-estar, saúde mental e física dos profissionais da educação e alunos e deve garantir a qualidade dos espaços pedagógicos e uma verdadeira autonomia administrativa, financeira e pedagógica da mesma. O atual modelo de administração e gestão das escolas deve ser avaliado, para se identificarem os constrangimentos que os diferentes atores nele encontram;

Estabelecer uma nova formulação para a composição do tempo de trabalho dos docentes, clarificando o conteúdo da componente letiva, da componente não letiva e da componente individual de trabalho, com a conseqüente libertação de todos os procedimentos burocrático-administrativos inúteis, assegurando um efetivo respeito pelos limites do tempo de trabalho. Para o efeito, devem ser definidos claramente o conteúdo da componente letiva, a qual deve integrar todo o trabalho direto com alunos, bem como o conteúdo da componente não letiva de estabelecimento, que obrigatoriamente deve incorporar a realização de todas as reuniões de natureza pedagógica.

APOSENTAÇÃO

Condições específicas que garantam aposentação digna, sem penalizações, tendo em conta o especial desgaste que o trabalho em educação provoca;

Mecanismos de acesso antecipado à aposentação, mais flexíveis e menos penalizadores.

EDUCAÇÃO INCLUSIVA

Reforço da Educação Inclusiva, melhorando o apoio aos alunos com grandes dificuldades, promovendo uma educação de qualidade com equidade, entendida como um direito humano, e disponibilizada como serviço público de qualidade gratuito a todos e ao longo de toda a vida;

Dotação dos Psicólogos Educativos nas escolas para um rácio de 1/400, como forma de prevenção/deteção de situações com alunos problemáticos;

Garantir os recursos necessários às Equipas Multidisciplinares de Apoio à Educação Inclusiva em todas as escolas, com os devidos docentes e técnicos especializados.

ENSINO DE PORTUGUÊS NO ESTRANGEIRO – EPE

Que o Ensino Português no Estrangeiro (EPE) cumpra com sucesso a sua missão de afirmar e difundir a língua portuguesa no mundo e proporcionar a aprendizagem da língua e da cultura portuguesas.

Criar uma carreira docente digna e com estabilidade laboral, eliminando-se a atual precariedade, com possibilidade de candidatura aos concursos nacionais em total igualdade com os professores em Portugal;

Contabilizar todo o tempo de serviço para efeitos de posicionamento nos respetivos níveis remuneratórios;

Eliminar a taxa (propina) de frequência, de forma a assegurar um ensino gratuito e de qualidade, indispensável para manter a ligação das crianças e jovens portugueses e lusodescendentes a Portugal, tanto no plano linguístico, como no cultural e afetivo;

Adotar manuais adequados aos conhecimentos de português dos alunos do EPE;

Garantir como prioridade o ensino presencial, evitando a propagação do ensino a distância sob o pretexto do número reduzido de alunos;

Promover e disponibilizar formação aos professores, adequada às necessidades e à realidade do EPE;

Priorizar o ensino do Português como língua de origem e identitária, sem sobrevalorizar a vertente Português Língua Estrangeira, no caso dos alunos portugueses e lusodescendentes;

Iniciar um processo negocial que vise a revisão do **Regime Jurídico do Ensino Português no Estrangeiro** que determine uma efetiva oferta formativa gratuita para todos.

ENSINO SUPERIOR E CIÊNCIA

Reforçar as verbas para as Instituições de Ensino Superior (IES), para sustentar a massa salarial decorrente dos aumentos dos ordenados dos docentes e funcionários, bem como da respetiva progressão salarial, muito em particular aquelas que se referem à mudança de categoria e de escalão salarial, à aplicação nas IES do Decreto-Lei n.º 112/2021, de 14 de dezembro, pois já antes dos concursos decorrentes do *PREVPAP – Programa de Regularização Extraordinária dos Vínculos Precários na Administração Pública* - havia a abertura de concursos internacionais de docentes para o quadro e as mudanças de escalão decorrentes das avaliações de excelente em dois triénios;

Reforçar as verbas para as IES, por forma a permitir a contratação efetiva de novos docentes e funcionários, rejuvenescendo-se os seus profissionais, diminuindo-se a precariedade dos contratos para docentes e funcionários, fora do limite da massa salarial atual;

Reforçar as verbas para as IES, permitindo a renovação dos equipamentos e dos laboratórios existentes, muitas vezes com material obsoleto com mais de 20 anos, e que possam investir na sua eficiência energética, nomeadamente em energias renováveis;

Reforçar o apoio aos alunos mais carenciados com bolsas de estudo, em particular tendo em conta o aumento dos custos com alimentação;

Criar um programa para investimento em equipamentos digitais de segurança das instalações das IES;

Atribuir as devidas compensações às IES pelos gastos extraordinários que elas tiveram no período pandémico, na prevenção do COVID-19;

Desenvolver programas específicos para que as IES possam reabilitar edifícios e construir novas instalações. Muitas IES não podem admitir mais alunos por falta de instalações, encontrando-se muitas delas degradadas;

Assumir um compromisso forte com a investigação e ciência, com um reforço significativo da dotação orçamental para esta área;

Valorizar as carreiras de investigação, eliminando-se todos os fatores de precariedade;

Recolher toda a informação existente de avaliação do **Regime Jurídico dos Estabelecimentos de Ensino Superior**, para se proceder à sua alteração, em função da avaliação existente.

TRABALHADORES NÃO DOCENTES

Técnicos Superiores da Educação; Assistentes Técnicos da Educação; Assistentes Operacionais da Educação

Iniciar o processo de negociação que conduza à definição dos conteúdos funcionais, que salvaguardem o direito à promoção e progressão dos **Trabalhadores Não Docentes** e ao estabelecimento das suas carreiras especiais: Técnicos Superiores da Educação; Assistentes Técnicos da Educação; Assistentes Operacionais da Educação;

Rever as tabelas salariais em vigor dos Trabalhadores Não Docentes, absolutamente desajustadas face ao aumento do salário mínimo e à atual realidade;

Organizar os tempos de trabalho, de forma que seja possível conciliar a vida profissional com a vida pessoal e familiar, contribuindo para a realização pessoal e profissional e para a motivação e autoestima dos trabalhadores;

Apostar na Formação inicial e contínua, não só para a aquisição de saberes, competências e capacidades indispensáveis para iniciar o exercício qualificado de uma atividade profissional, mas também na sua vertente de continuidade para aprofundar competências profissionais e relacionais, aquisição de saberes numa dada área ou função específicas, tendo em vista o exercício das atividades profissionais e uma melhor adaptação às mudanças tecnológicas e organizacionais;

Garantir o direito à formação contínua, assegurado a redução do tempo de trabalho e sua realização em horário laboral;

Rever ou revogar o SIADAP, sistema de avaliação do desempenho, pois tornou-se um instrumento contrário ao interesse dos trabalhadores, que a generalidade dos serviços tem dificuldade em aplicar e cujo único objetivo é destruir o direito à progressão, eliminando-se assim a situação de estagnação no mesmo nível remuneratório por períodos de 10 anos, e tornando a nova Administração Pública atrativa para os mais qualificados;

Abolir o sistema de quotas na avaliação do desempenho dos TND;

Adotar mecanismos de compensação financeira para os trabalhadores que, de forma voluntária, queiram pedir a mobilidade para zonas onde haja necessidade de trabalhadores da educação, devendo ser simplificada a burocracia inerente a este processo;

Adotar medidas que eliminem a precariedade entre os Trabalhadores Não Docentes, nomeadamente assegurando a vinculação do **Técnicos Especializados** que têm vindo a acumular contratações sucessivas, sem lhes ser reconhecido o direito à estabilidade.

www.fne.pt



POR
XIII CONGRESSO
FEDERAÇÃO NACIONAL
DA EDUCAÇÃO **CARREIRAS**
DIGNIFICADAS
CENTRO
CULTURAL
E DE CONGRESSOS **E** PARA UMA EDUCAÇÃO
DE QUALIDADE
ATRATIVAS

AVEIRO 20 E 21 MAIO 2023

WWW.FNE.PT